

*Белова В.А.,
магистрантка 2 курса,
направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Брянского филиала РАНХиГС,
Россия, г. Брянск*

*Зимонина О.В.,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры государственного
управления и менеджмента
Брянского филиала РАНХиГС,
Россия, г. Брянск*

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ

Аннотация: в настоящей статье рассматриваются основные теоретические подходы к изучению организационной культуры в современной управленческой науке. Раскрывается понятие организационной культуры, анализируются структурно-функциональный, системный, символический подходы, а также теории уровней организационной культуры (Э. Шейн), распределения власти (Ч. Ханди) и конкурирующих ценностей (К. Камерон и Р. Куинн).

Ключевые слова: организационная культура, теоретические подходы, структурно-функциональный подход, системный подход, символический подход, уровни организационной культуры, распределение власти, конкурирующие ценности.

*Belova V.A.,
2nd year undergraduate, areas of study
38.04.03 Personnel Management
Bryansk branch of the RANEPА,
Russia, Bryansk*

*Zimonina O.V.,
candidate of pedagogical sciences,
associate professor of the department of public
administration and management
Bryansk branch of RANEPА,
Russia, Bryansk*

BASIC THEORETICAL APPROACHES TO ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract: This article discusses the main theoretical approaches to the study of organizational culture in modern management science. The concept of organizational culture is revealed, structural-functional, systemic, symbolic approaches are analyzed, as well as theories of levels of organizational culture (E. Shane), distribution of power (C. Handi) and competing values (K. Cameron and R. Quinn).

Key words: organizational culture, theoretical approaches, structural-functional approach, systemic approach, symbolic approach, levels of organizational culture, distribution of power, and competing values.

Организационная культура является одним из основных понятий современного менеджмента, организационного поведения и управления персоналом. Интерес к феномену организационной культуры возник в 1970–1980-х годах в связи с осознанием того, что формальные структуры, процедуры и системы управления не в полной мере объясняют различия в эффективности организаций. С тех пор организационная культура прочно вошла в понятийный аппарат управленческих наук, а количество теоретических подходов к ее изучению продолжает расти.

Многогранность феномена организационной культуры породила множество ее определений. В современной науке отсутствует единое общепринятое определение, однако можно выделить несколько наиболее авторитетных трактовок.

Так, например, Эдгар Шейн, один из наиболее признанных исследователей организационной культуры, определяет ее следующим образом: «Организационная культура – это паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, который доказал свою эффективность и поэтому рассматривается как ценность и передается новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и отношения к указанным проблемам».¹ Главная идея Шейна заключается в том, что культура – это глубинный, часто неосознаваемый слой представлений, который определяет поведение членов организации.

Ким Камерон и Роберт Куинн, авторы известной модели конкурирующих ценностей, предлагают следующее определение: «Организационная культура – это набор ценностей, норм, установок и артефактов, которые определяют характер деятельности организации и которые разделяются большинством ее членов».² В их понимании культура поддается диагностике и целенаправленному изменению, что важно для практики организационного развития.

Владимир Абрамович Спивак, автор ряда работ по организационной культуре в России, определяет ее как «систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социуме, проявляющихся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды».³ В этом определении подчеркивается как материальная, так и духовная составляющие культуры, а также ее роль в формировании идентичности организации.

Обобщая приведенные определения, можно сказать, что организационная культура – это сложное, многомерное явление,

¹ Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2002. — С. 36.

² Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2001. — С. 30.

³ Спивак В.А. Организационная культура. — СПб.: Нева, 2001. — С. 24.

включающее ценности, нормы, представления, артефакты и паттерны поведения, которые разделяются членами организации, придают ей уникальность и влияют на ее эффективность.

В зависимости от того, какой аспект организационной культуры выходит на первый план, какие методы исследования применяются и какие практические задачи решаются, выделяют несколько теоретических подходов. Рассмотрим наиболее влиятельные из них.



Рисунок 1 – Основные теоретические подходы к организационной культуре

1. Структурно-функциональный подход.

Структурно-функциональный подход рассматривает организационную культуру как подсистему организации, выполняющую определенные функции по отношению к ней как к целостной системе. В рамках этого подхода культура анализируется через ее структуру (совокупность элементов – ценностей, норм, артефактов) и функции (интегративная, адаптивная, нормативно-регулирующая, охранная,

замещающая формальных отношений и др.). Основной вопрос, на который отвечает структурно-функциональный подход: как культура способствует выживанию, стабильности и эффективности организации?

2. Системный подход.

Системный подход рассматривает организационную культуру как неотъемлемый элемент организации как открытой социально-экономической системы. Культура при этом не просто одна из подсистем, а связующее звено, пронизывающее все остальные подсистемы (производственную, финансовую, управленческую, кадровую). Организационная культура, с позиций системного подхода, выполняет роль интегратора, обеспечивающего целостность организации и ее адаптацию к изменениям внешней среды. Кроме того, культура сама является системой, элементы которой (ценности, нормы, ритуалы, символы) находятся во взаимосвязи и взаимозависимости. Системный подход подчеркивает, что изменение одного элемента культуры неизбежно влечет за собой изменения других элементов.

3. Символический подход.

Символический подход, иногда называемый культурно-символическим, фокусируется на том, как члены организации создают, интерпретируют и используют символы (истории, мифы, ритуалы, церемонии, язык, артефакты) для конструирования социальной реальности. В отличие от структурно-функционального и системного подходов, которые рассматривают культуру как объективную данность, символический подход подчеркивает ее субъективную, смыслопорождающую природу. Организация, с этой точки зрения, - это не столько рациональная структура, сколько совокупность значений, разделяемых ее членами. Основная задача исследователя – понять, какие смыслы вкладывают люди в свои действия и символы.

4. Теория уровней организационной культуры.

Модель Эдгара Шейна является одной из наиболее известных и цитируемых в организационной психологии. Шейн предлагает рассматривать организационную культуру на трех уровнях, которые различаются по степени доступности для внешнего наблюдения и осознания самими членами организации (см. рисунок 2)..

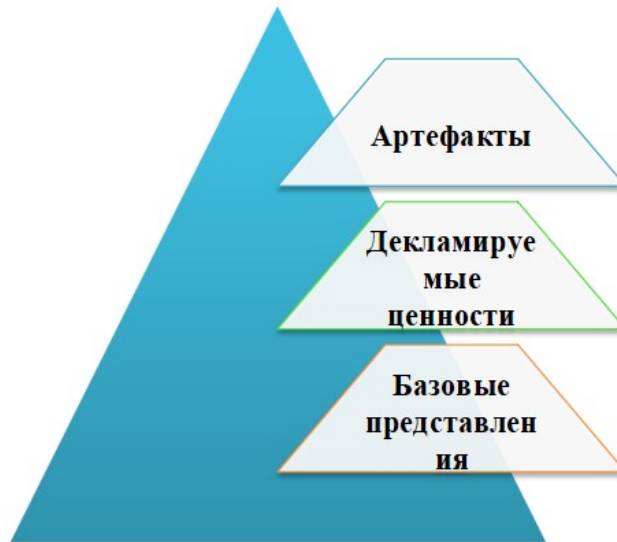


Рисунок 2 – Теория уровней организационной культуры Э. Шейна

Первый, поверхностный уровень – это артефакты. К ним относятся видимые элементы культуры: архитектура зданий, дизайн офисов, одежда сотрудников, логотипы, слоганы, публичные документы, ритуалы и церемонии, язык общения. Артефакты легко наблюдать, но трудно интерпретировать, поскольку за одним и тем же артефактом могут стоять разные глубинные представления.

Второй, подповерхностный уровень – провозглашаемые ценности. Это стратегии, цели, философия организации, которые декларируются руководством и считаются важными для компании. Провозглашаемые ценности могут быть зафиксированы в миссии, кодексе корпоративной этики, выступлениях лидеров. Однако они не всегда соответствуют реальному поведению.

Третий, глубинный уровень – базовые представления (неосознаваемые, принимаемые на веру). Это наиболее фундаментальные, часто невербализуемые и неосознаваемые представления о природе человека, времени, пространстве, истине, человеческих отношениях. Базовые представления являются «культурным ДНК» организации; они формируются в процессе преодоления трудностей и передаются новым членам как единственно правильный способ восприятия реальности. Изменение базовых представлений – самый сложный и болезненный процесс.

Модель Шейна ценна тем, что она показывает неоднородность культуры, предупреждает об опасности поверхностных интерпретаций и задает вектор для культурной диагностики: от артефактов – к ценностям – к базовым представлениям.

5. Теория распределения власти.

Чарльз Ханди, британский исследователь менеджмента, предложил типологию организационной культуры, основанную на распределении власти и связанных с этим способах координации и контроля. В его модели выделяются четыре типа культуры.

Культура власти характеризуется централизацией власти в руках одного лидера или небольшой группы. Управление осуществляется через личные распоряжения и контроль. Организация напоминает паутину с центром в виде источника власти. Такая культура характерна для небольших предпринимательских структур и организаций в условиях кризиса. Достоинство – скорость принятия решений; недостаток – зависимость от личности лидера.

Ролевая культура базируется на четком распределении ролей, формальных процедурах и правилах. Власть определяется должностью, а не личностью. Организация работает как механизм или бюрократия. Такая культура характерна для государственных учреждений и крупных

корпораций. Достоинство – стабильность и предсказуемость; недостаток – низкая гибкость и инновационность.

Культура задачи ориентирована на решение конкретных проблем и достижение целей. Власть принадлежит тем, кто обладает экспертизой и может решить задачу, независимо от должности. Организация строится вокруг проектов и матричных структур. Такая культура эффективна в динамичной среде, где требуется высокая адаптивность.

Культура личности – наименее распространенный тип, при котором индивиды рассматриваются как центр системы, а организация служит средством для реализации их личных целей. Власть принадлежит личности, а не структуре. Такая культура встречается в адвокатских конторах, творческих союзах, медицинских практиках.

Теория Ханди полезна для диагностики культуры, прогнозирования реакций на изменения и разработки стратегий развития.

6. Теория конкурирующих ценностей (К. Камерон и Р. Куинн).

Модель конкурирующих ценностей Ким Камерона и Роберта Куинна – один из наиболее популярных и эмпирически обоснованных подходов к диагностике и изменению организационной культуры. Модель построена на двух измерениях, которые образуют четыре квадранта.

Первое измерение отражает фокус организации: внутренний (ориентация на внутриорганизационные процессы, интеграцию и единство) против внешнего (ориентация на внешнюю среду, конкуренцию и дифференциацию).

Второе измерение отражает предпочтения в отношении структуры управления: гибкость, индивидуальность и спонтанность против стабильности, контроля и порядка.

Пересечение этих двух измерений дает четыре типа организационной культуры.

Клановая культура (внутренний фокус + гибкость) ориентирована на участие, сплоченность, развитие человеческих ресурсов, наставничество. Лидеры выступают в роли воспитателей и родителей. Успех связывается с удовлетворенностью сотрудников и заботой о людях.

Адхократическая культура (внешний фокус + гибкость) ориентирована на инновации, предпринимательство, творчество, принятие риска. Лидеры – новаторы и визионеры. Успех связывается с созданием новых продуктов и услуг.

Рыночная культура (внешний фокус + контроль) ориентирована на конкуренцию, достижение целей, результативность, агрессивность на рынке. Лидеры – жесткие конкуренты. Успех связывается с долей рынка и прибылью.

Бюрократическая (иерархическая) культура (внутренний фокус + контроль) ориентирована на стабильность, формальные правила, предсказуемость, эффективность процессов. Лидеры – координаторы и администраторы. Успех связывается с надежностью и бесперебойностью работы.

Модель конкурирующих ценностей особенно ценна тем, что она не только описывает типы культуры, но и позволяет их измерять (с помощью методики OCAI), сопоставлять текущую и желаемую культуру, а также разрабатывать стратегии целенаправленного культурного изменения.

Проведенный анализ показывает, что организационная культура является сложным и многомерным феноменом, что отражается в разнообразии теоретических подходов к ее изучению. Структурно-функциональный подход акцентирует внимание на структуре культуры и ее функциях в организации; системный подход рассматривает культуру как интегративный элемент открытой социально-экономической системы; символический подход подчеркивает смыслопорождающую природу культуры, ее субъективное измерение. Теория уровней Э. Шейна

предлагает инструмент для глубинной диагностики культуры, различая артефакты, провозглашаемые ценности и базовые представления. Теория распределения власти Ч. Ханди связывает тип культуры с источниками власти и способами координации. Наконец, модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна предоставляет практический инструмент для измерения и целенаправленного изменения культуры.

Каждый из рассмотренных подходов имеет свои достоинства и ограничения, поэтому для полноценного понимания организационной культуры в конкретной организации целесообразно использовать интегративный подход, сочетающий элементы разных теорий.

Использованные источники:

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.
2. Спивак В.А. Организационная культура. — СПб.: Нева, 2001. — 224 с.
3. Ханди Ч. Боги менеджмента: Как изменить культуру организации / пер. с англ. — СПб.: Питер, 1999. — 176 с.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.