

Иванычева Татьяна Алексеевна

ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА СУЩНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

В статье рассматривается значение организационной культуры в развитии современного предприятия, определяются основные подходы к ее изучению, а также авторская позиция к выявлению сущности культуры организации, кратко излагаются результаты социологического исследования.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2008/1/11.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2008. № 1 (1). С. 35-37. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2008/1/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

- Ильин И. А.** Философия Гегеля как учение о конкретности Бога и человека. – М.: Русская книга, 2002. – Т. I. Учение о Боге. – 448 с.
- Каган М. С.** Философская теория ценности. – СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1997. – 206 с.
- Кастельс М.** Информационное общество. Экономика, общество, культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
- Орлов В. В.** История человеческого интеллекта. – Пермь: Изд-во Пермск. ун-та, 1999. – Ч. 3: Современный интеллект. – 184 с.
- Орлов В. В.** Основы философии.: Учеб. пособие. – Пермь: Изд-во Пермск. ун-та, 2006. – Вып. I. – Ч. 1: Общая философия – 226 с.; Вып. II. – 198 с.
- Степин В. С., Кузнецова Л. Ф.** Научная картина мира в культуре техногенной цивилизации. – М.: ИФ РАН, 1994. – 274 с.
- Трубецкой Е. Н.** Смысл жизни // Трубецкой Е. Н. Избранные произведения. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998. – С. 15–336.
- Тульчинский Г. Л.** Смысл и гуманитарное знание // Проблема смысла в науках о человеке (к 100-летию Виктора Франкла): Материалы междунар. конф. (Москва, 19–21 мая 2005 г.) / Под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2005. – С. 7–26.

ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА СУЩНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Иванычева Т. А.

Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права

Статья рекомендована к публикации

к. с. н., доц. Шведовой М. Ф. и к. с. н., доц. Шеломенцевым В. В.

В статье рассматривается значение организационной культуры в развитии современного предприятия, определяются основные подходы к ее изучению, а также авторская позиция к выявлению сущности культуры организации, кратко излагаются результаты социологического исследования.

Актуальные направления исследований российской действительности детерминируются проблемами и задачами социального развития в региональном, российском и международном сообществе, которые возможно рассматривать с позиции социокультурной интеграции. Интегративный подход к анализу реальных процессов и явлений, происходящих в современном обществе, охватывает широкий круг проблем, включая взаимодействие различных уровней и компонентов социальной системы, принципов и условий реализации интересов субъектов социального взаимодействия, создания всесторонних условий, обеспечивающих развитие личности и общества, социальную защиту различных статусных групп. Понимание социокультурной интеграции как процесса и способа достижения устойчивого положения социального актора (личности, группы) в обществе (сообществе), на основе необходимости удовлетворения их взаимных ценностных потребностей в органичном развитии, целостности и стабильности, позволяет автору формулировать проблему исследования - изучение влияния организационной культуры на эффективность деятельности предприятий Тюменского региона. Именно стремительное расширение международных, межкультурных, и, в том числе профессиональных связей ведет к необходимости исследования, формирования и развития специальных средств коммуникации, интегрирующих культуры в различные сферы жизнедеятельности как внутри организации, так и за ее пределами.

Отметим, что исследование социокультурной интеграции, где основными механизмами выступают личность и общество, социальное партнерство и социальная защита, вызывает потребность определения теоретико-методологических основ, которые бы соответствовали целостной научной картине, отражающей социальные трансформации современного общества.

В последние годы обозначилась тенденция активного поиска оптимальных путей и методов, направленных на стабилизацию прогрессивных социальных, социокультурных, правовых, экономических и других процессов, отражая потребность в упорядоченности взаимодействий между социальными системами и институтами, а также их проявлениями в организации - между работодателем и персоналом, руководителем и подчиненными, что определяет осмысление развития современного общества с позиции формирования и развития организационной культуры предприятия. Отметим, что организационная культура - это область знаний, входящая в число управленческих наук, где выделилась из сферы исследования теории организации и организационного поведения, изучающей общие подходы, принципы, законы и закономерности в следующих направлениях: личность в организации; групповое поведение в организации; поведение руководителя в организации; адаптация организации к внутренней и внешней среде; повышение организационной эффективности деятельности организации.

В практике бизнеса на современном этапе развития применяется гибкий подход к структурным основам организации, следовательно, культурный базис, т.е. организационная культура, на взгляд автора, приобретает первостепенное значение по следующим причинам:

- во-первых, является неформальной основой существования и эффективного функционирования организации;

- во-вторых, служит эффективным инструментом проведения реструктуризации компании и изменений, диктуемых обстоятельствами, складывающимися как в экономике, отрасли, так на самом предприятии.

Значение организационной культуры для развития организации, по мнению А. И. Кравченко, И. О. Тюриной, определяется рядом обстоятельств:

Во-первых, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации, культура придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании. Это создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности.

Во-вторых, знание основ организационной культуры своей компании помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное.

В-третьих, организационная культура, более чем что-либо другое, стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Признавая и награждая успешных сотрудников, она идентифицирует их в качестве ролевых моделей - образцов для подражания. [Кравченко, Тюрина 2004: 574].

Как правило, все существующие организации уникальны: каждая имеет свою собственную историю, организационную структуру, коммуникации, системы и процедуры постановки задач, внутриорганизационные ритуалы и мифы, образующие в совокупности специфическую корпоративную культуру.

Научные разработки последнего десятилетия позволяют констатировать развитие различных научных направлений исследования организационной культуры: социально-психологическое, управленческое, институциональное, социально-экономическое, правовое. Происходит некоторое слияние позиций, что следует оценивать положительно для формирования наиболее обобщающего определения термина. У исследователей неизбежно возникает потребность в «объединяющей» теоретической схеме. Причем такая схема ни в коем случае не должна подрывать целостность каждой позиции, а подталкивать к их ассимиляции. Развиваются две основные научные школы исследования организационной культуры: рационально-прагматическая и феноменологическая.

Так, представители рационально-прагматической научной школы, продолжая идеи Э. Шейна, ставят в зависимость изменчивость организационной культуры, прежде всего, от изменений, происходящих на предприятии, в данной точке зрения - организационная культура является одной из организационных подсистем, где лидер организации (предприятия) вместе со своими единомышленниками реализует свою «культурную парадигму» [Шейн 2002: 28]. Представители феноменологической научной школы отождествляют понятие организационной культуры с понятием организация (предприятие). Организационная культура, как одна из интерпретаций понятия организаций понимается «в терминах мыслительных или символических аспектов» [Липатов 1997: 39].

Вышеназванные школы изучения организационной культуры отмечают, что она влияет на управленческие процессы, а изменения организационной культуры носят эволюционный характер. На взгляд автора, заслуживают дальнейшего развития обе научные школы. Их позиции способствуют более глубокому осмыслению сущности организационной культуры. Рационально-прагматическая научная школа более привлекательна для практиков. Она развита в теоретическом плане, содержит идею о возможности управления организационной культурой предприятия, побуждая тем самым менеджера к действию, в частности к регулированию сопротивлений изменениям.

В рамках научных школ реализуются разнообразные научные подходы сущности изучения организационной культуры. Практический подход – наиболее распространенный, где осуществляется исследование неявной составляющей организационной культуры или ее частей. При когнитивном подходе внимание исследователей акцентируется на системе знаний, представлений, правил, верований, коллективном сознании персонала [Викентьева 2002: 24]. При описательном подходе организационная культура характеризуется как результат деятельности предприятия. Организационная культура рассматривается также как оценка и как способ деятельности предприятия [Заржевский 1997: 17], как его экономический ресурс [Леонтьева 2004: 34]. Снижению нестабильности и неопределенности образа предприятия служит символический подход (внимание уделяется эмблемам, мифам, обычаям), различается «символический менеджмент», где в соответствии с систематическим подходом, организационная культура включает образцы поведения персонала, а также верования, идеи, ценности сотрудников. А. М. Логвинов рассматривает организационную культуру российских промышленных предприятиях за период с 1960 по 2005 годы с позиции кросс-культурного анализа [Логвинов 2006: 25].

Учитывая вышеизложенное, организационную культуру необходимо рассматривать как философию и идеологию управления, где ценностные ориентации, верования, ожидания и нормы, лежат в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами, на взгляд автора, использовать функциональный подход к определению сущности культуры организации.

Отмечаем следующие основные функции организационной культуры, которые достаточно многогранны: формирует определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой; способствует вовлеченности в дела организации и формирует преданность ей; является средством, с помощью которого формиру-

ются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации и ответственности усиливает систему социальной стабильности в организации.

Организационная культура — своего рода социальный клей, который помогает сплачивать организацию, обеспечивая присущие для нее стандарты поведения, следовательно, интересно мнение респондентов о функциях культуры организации. По результатам пилотажного социологического исследования автора, проведенного среди сотрудников компаний нефтегазообрабатывающего комплекса Тюменской области, отмечается, что наиболее важные функции организационной культуры следующие: на первом месте - формирование имиджа организации (38% респондентов); способствует лучшей мотивацией персонала (25%); содействие развитию и росту показателей деятельности организации (13%). На втором месте варианты ответов распределились следующим образом: 25% респондентов отметили отражение специфики бизнеса и определение «лица» компании; по 13% - усиление вовлеченности в дела компании и усиление системы социальной стабильности. На третьем месте выделены такие функции организационной культуры, как формирование коллективной преданности (25%), воспитание чувства общности членов организации (13%) (более 100%, т.к. предлагалось выбрать несколько вариантов ответов). Кроме этого, руководители предприятий отметили, что организационная культура на современном этапе развития организации является одним из ключевых фактором развития фирмы, ее потенциальным ресурсом (13%). Отмечая роль культуры в деятельности организации через призму функций, следует принимать во внимание, что она выражает отношения не только между членами, но и комплекс представлений о назначении организации в целом и ее членов, определяя характер продукции. Следовательно, результаты пилотажного социологического исследования позволяют отметить тот факт, что функции организационной культуры динамичны, претерпевают изменения, требуют формирования и моделирования.

Таким образом, организационную культуру, понимаемая автором как устойчивая система взглядов обеспечения упорядоченности и согласованности функционирования организации - объединения людей, организованных для достижения общих целей, совместно работающих на основе разделения труда, упорядоченности отношений и соответствующего микроклимата, ориентирующей компанию на инновационные технологии управления как производственные, так и социальные, необходимо рассматривать с позиции функционального подхода.

Список литературы

- Викентьева Е. Н.** Организационная культура. - Тверь: Твер. гос. ун-т, 2002. - 115 с.
Заржевский С. Г. Организационная культура в современной России: социально-философский аспект: Автореф. дисс. ... канд. философ. наук. - М., 1997. - 17 с.
Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления. - М.: Академический проект; Триеста, 2004. - 1134 с.
Леонтьева Л. С. Совокупная организационная культура как ресурс развития региона: Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. - М., 2004. - 46 с.
Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. - 1997. - № 4. - Сер. 14: Психология. - С. 38-43.
Логвинов А. М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960-2005 гг.: кросс-культурный анализ. – Красноярск: Политком, 2006. - 600 с.
Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2002. - 456 с.

МОДЕРНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Курмангали А. К.

Казахский национальный педагогический университет имени Абая

Статья рекомендована к публикации

д. п. н., проф. Романовой Н. В. и д. п. н., проф. Нурымбетовой Г. Р.

В данной статье автор рассматривает основные проблемы новых сообществ. К этим проблемам относятся вопросы эффективного осуществления процессов институционализации, модернизации и демократизации как необходимых условий позитивного политического развития.

Сегодня прошло почти два десятка лет со времени распада единого Советского Союза и появления новых, уже суверенных, участников мирового политического процесса. Причины распада мощного тоталитарного странового объединения – предмет отдельного разговора. Однако ни прямые «потомки» Советской державы, ни наши внешние «друзья» и «враги» явно не имели четкого видения того, что же будет происходить дальше. Крах коммунистической идеологии поставил перед новыми участниками международного сообщества проблему выбора дальнейшего политического, культурного, экономического и других путей государственного развития. Как известно, выбор практически стал общим для всех: всецелый отказ от прошлого и формирование совершенно иной политической системы. Понятно, что этот процесс обусловил, в том числе, и политическую институционализацию, которая является важнейшим фактором создания новой системы