

УДК 316.7

Черный Р.И.*

ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Дано определение организационной культуре, уточнена ее структура, выделены основные элементы культуры производства и основные функции организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, ценности, элементы культуры, организационный климат, стандарты поведения.

Чорний Р. І. Поняття, структура та функції організаційної культури. Дано визначення організаційної культури, уточнена її структура, виділені основні елементи культури виробництва та основні функції організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, цінності, елементи культури, організаційний клімат, стандарти поведінки.

R.I. Chorniy. The concept, structure and functions of organizational culture. Definition of organizational culture was made, its structure was defined and specified, basic elements of manufacturing culture and the basic functions of organizational culture were determined as well.

Keywords: organizational culture, values, culture elements, an organizational climate, behaviour standards.

Постановка проблемы. В настоящее время обязательным условием экономического роста и процветания является переход экономики в инновационную фазу развития. Во многих государствах предпринимаются усилия по активизации национальных инновационных систем, увеличению государственных и частных инвестиций в научные разработки, принимаются другие политические и экономические меры. В общем случае большинство проблем, связанных с невозможностью добиться каких-либо изменений даже при наличии желания сделать это, связаны с организационной культурой. Как правило, мало внимания уделяется анализу национальной культурной специфики. Поэтому при планировании инновационных изменений, как нам кажется, необходимо учитывать культуру, национальный менталитет, выражающийся в веками накопленных, привычных моделях поведения, в основе которых лежат неосознаваемые и потому особенно прочные (и трудные для анализа) культурные ценности и представления.

Анализ последних исследований и публикаций. Первые работы, в которых упоминались понятия "организационная культура" или "культура фабрики", появились в начале 50-х годов XX века в работах Э. Джакусу. Сама же проблема природы и содержания организационной культуры серьезное внимание исследователей привлекла только в конце 1970-х годов (работы Д. Элдриджа, А. Кромби, Х. Шварца, С. Дэвиса, К. Голда, Э. Шайна, Гвишиани Д.М. и других авторов) и продолжает быть актуальной в настоящее время (работы А.И. Пригожина, А.А. Погорадзе).

Цель статьи – изучение понятия, структуры и функций организационной культуры.

Изложение основного материала. Для начала определяем само понятие "организация".

По мнению Д.М. Гвишиани, организация выступает как некий социальный медиум, от структуры и функционирования которого зависят и производительность труда, и личностные характеристики ее членов; именно общество ставит перед организацией определенные цели и создает систему средств, регулирующих ее функционирование во имя достижения этих целей; будучи раз создана, организация приобретает относительную самостоятельность и стабильность по отношению как к обществу, так и к индивидам, сравнительно устойчивую социальную структуру, специфический механизм взаимодействия элементов, который при введении одних и тех же факторов может дать весьма различные результаты [1].

Организация, по меткой дефиниции А.И. Пригожина, есть целевая общность. При этом подразумевается, что она, во-первых, также иерархическая и управляемая общность; во-

* аспирант, Приазовский государственный технический университет, г. Мариуполь

вторых, не только общность, но и общественный инструмент, и безличная структура.

По Б.З. Мильнеру, организация - это самоорганизующаяся система на всех этапах своего жизненного цикла.

По нашему мнению, организация - это люди, объединенные общей целью, располагающие достаточными средствами и готовые принять определенные ценности, обусловленные специфичностью этих целей, средств и их сопряжением (и некоторыми другими факторами, в том числе и стилем лидерства), для эффективного достижения определенных результатов.

Среди существующего многообразия определений организационной культуры выделим, на наш взгляд, наиболее удачные и часто цитируемые в зарубежной и отечественной литературе по менеджменту.

В.А. Гневко и И.П. Яковлев считают, что организационная культура - это "определенная картина более или менее однородных и согласованных друг с другом представлений, значений и обобщений, которые не всегда видны, действуют в трудовом процессе и разделяются различными категориями специалистов, ориентируя их и придавая смысл их деятельности в определенной системе".

Н.С. Злобин в своих работах указывает, что организационная культура - это "творческая, созидательная деятельность организации как прошлая, воплощенная в ценностях, традициях, нормах, так и настоящая, основывающаяся на опредмечивании этих ценностей, норм и традиций".

С.В. Шекшня указывает, что организационная культура - это ценности, отношения, поведенческие нормы, характерные для данной организации. Организационная культура показывает типичный для данной организации подход к решению проблем [2].

З.П. Румянцева считает, что организационная культура - это "вырабатываемые организацией совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действий личности" [3].

Несмотря на очевидное разнообразие определений и толкований организационной культуры, в них есть общие моменты.

Во-первых, в большинстве определений авторы ссылаются на образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своём поведении и действиях. Эти предположения часто связаны с видением окружающей среды (группы, организации, общества, мира) и регулирующих её переменных (природа, пространство, время, работа, отношения и т.д.).

Ценности (или ценностные ориентации), которых может придерживаться индивид, являются второй общей категорией, включаемой авторами в определение организационной культуры. Ценности ориентируют индивида в том, какое поведение следует считать допустимым или недопустимым.

Третьим общим атрибутом понятия организационной культуры считается "символика", посредством которой ценностные ориентации "передаются" членам организации. Многие фирмы имеют специальные, предназначенные для всех документы, в которых они детально описывают свои ценностные ориентации. Однако содержание и значение последних наиболее полно раскрываются работникам через "ходячие" истории, легенды и мифы. Их рассказывают, пересказывают, толкуют. В результате этого они иногда оказывают большее влияние на индивидов, чем те ценности, которые записаны в рекламном буклете компании.

Используя то общее, что присуще многим определениям, можно понимать организационную культуру как набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидом через "символические" средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

Существует несколько попыток определить структуру организационной культуры. Среди известных наиболее удачной является предложение Ф. Харриса и Р. Морана рассматривать организационную культуру на основе 10 характеристик. Эти характеристики следующие: 1) осознание себя и своего места в организации; 2) коммуникационная система и язык общения; 3) внешний вид, одежда и представление себя на работе; 4) что и как едят люди, их привычки и традиции в этой области; 5) осознание времени, отношение к нему и его использование; 6) взаимоотношения между людьми 7) ценности; 8) вера во что-то и отношение или расположение к чему-то; 9) процесс развития работника; 10) трудовая этика и мотивирование.

Приведем определения основных элементов культуры производства (предложены А.А. Погорадзе) [5]:

1. Культура условий труда - совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности. Эта часть культуры производства включает характеристики и показатели санитарно-гигиенических, психофизиологических, социально-психологических и эстетических условий труда.

2. Культура средств труда и трудового процесса. Ее характеризуют такие элементы, как внедрение новейших достижений науки и техники в производство, уровень механизации и автоматизации, качество оборудования и инструментов, ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов труда, обеспечение дисциплины. Очевидно, что одним из важнейших направлений повышения культуры средств труда и трудовых процессов является совершенствование организации труда и производства: передовая техника требует передовой организации.

3. Культура межличностных отношений (коммуникаций) в трудовом коллективе. Ее определяют социально-психологический климат, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи, наличие и разделение всеми работниками ценностей и убеждений компании.

4. Культура управления определяется методами управления, стилем руководства, гуманизмом, индивидуальным подходом, восприятием персонала как достоинства фирмы, профессионализмом управленцев, включая коммуникативную компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности трудом и т.д.

5. Культура работника. Ее правомерно представить в виде совокупности нравственной культуры и культуры труда. Нравственная культура имеет внешнюю составляющую, которая проявляется в поведении человека, знании им этикета, правил поведения, хороших манер. Внутреннюю культуру составляет нравственность его мышления, ценностные ориентации, убеждения и культура чувств, умение эмпатически воспринимать состояния других людей, сопереживать. Культуру труда определяют исходя из уровня образования и квалификации работника, его отношения к труду, дисциплинированности, исполнительности, творчества.

Уникальность организационной культуры имеет свои критерии. Перечислим их в виде особенностей культуры прогрессивной организации.

1. Культура должна быть ценна; это позволит фирме вести дела таким образом, чтобы добавлять ценность фирм.

2. Культура должна быть редка; она должна иметь признаки и характеристики, которые не являются общими с культурами большинства других фирм.

3. Культура должна быть неподражаема; если компания "А", например, является поразительно успешной, компания "В" не может надеяться достичь сопоставимого успеха, делая попытки копировать культуру компании "А". Компания "В" будет всегда оставаться на втором плане, делая подобные усилия.

Таким образом, можно резюмировать, что организационная культура обладает рядом важных характеристик. Ниже перечислены те из них, которые не вызывают у исследователей разногласий.

1. Наблюдаемые регулярные формы поведения. Члены организации, взаимодействуя друг с другом, прибегают к общему языку, терминологии, а также ритуалам для проявления уважения друг к другу или демонстрации приемлемого поведения кого-то из коллег.

2. Нормы. Существующие стандарты поведения определяют отношение к работе, во многих организациях они сводятся к формуле: "Не надо работать слишком много и не надо работать слишком мало".

3. Доминирующие ценности. Ожидается, что основные ценности, которых придерживается организация, должны разделять и ее члены. Типичными примерами могут служить высокое качество продукции, редкие прогулы, а также высокая производительность.

4. Философия. Организацией выработана политика, отражающая ее убеждения в том, как надлежит обращаться с сотрудниками и/или клиентами компании.

5. Правила. В организациях имеются жесткие правила поведения. Вновь принятые на работу сотрудники должны их усвоить, чтобы стать полноправными членами организации.

6. Организационный климат. Это то общее ощущение, которое создается физической организацией пространства, стилем общения сотрудников между собой и формой поведения со-

трудников по отношению к клиентам и посторонним лицам.

Кроме структурной составляющей природы организационной культуры, необходимо отметить и ее процессуальный характер. Важным элементом, связующим остальные элементы, являются коммуникации. Именно в ходе взаимодействия и информационного обмена порождаются разделяемые представления и ценности.

В.А. Спивак выделяет функции организационной культуры [5], в определении их опираясь на аналогичные, как нам кажется, общие функции культуры:

1) продуцирование и накопление духовных ценностей; 2) оценочно-нормативная – сравнение реального поведения человека с идеальным; 3) регламентирующая и регулирующая – применение культуры как индикатора и регулятора поведения; 4) опознавательная – способ включения в жизнь общества; 5) смыслообразующая – участие культуры в определении человеком и социумом смысла в жизни, смысла своего существования; 6) коммуникационная – через ценности, принятые обществом, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечивается взаимопонимание членов общества и их взаимодействие; 7) функция общественной памяти, сохранения и накопления человеческого опыта; 8) рекреативная – восстановления духовных сил в процессе восприятия или включения в культурную деятельность.

По мнению М.М. Алексеевой [6], наиболее полно организационную культуру характеризуют следующие ее функции:

1) охранная; 2) интегрирующая; 3) регулирующая; 4) замещающая, или функция субститута формальных отношений; 5) адаптивная; 6) образовательная и развивающая; 7) управление качеством; 8) ориентация на потребителя; 9) регулирование партнерских отношений; 10) приспособление экономической организации к нуждам общества.

В результате осуществления вышеперечисленных функций культура организации оптимизирует составляющие ее элементы – структуру, поведение, процессы. Безусловно, организационная культура является весьма сложной и многофункциональной системой. Приоритетность и значимость отдельных функций может меняться в зависимости от особенностей организационной культуры, ее целей, этапа развития, влияния параметров внешней среды и т.п.

Выводы

1. На основе анализа многообразия определений организационной культуры дано обобщающее определение понятия «организационная культура».

2. Предложено определять структуру организационной культуры на основе ее 10 характеристик.

3. Отмечены основные функции культуры организации, оптимизирующие ее составляющие элементы.

Список использованных источников:

1. Гвишиани Д.М. Организация и управление / *Д.М. Гвишиани*. – М.: 1972. – 223 с.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации / *С.В. Шекшня*. – М.: 1996. – 436 с.
3. Менеджмент организации под ред. Румянцевой З.П. – М.: ИНФРА, 1995. – 532 с.
4. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / *А.А. Погорадзе*. - Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 1990. – 208 с.
5. Спивак В. А. Современные бизнес-коммуникации (теория и практика менеджмента) / *В.А. Спивак*. – СПб.: Питер, 2002. – 448 с.
6. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы / *М.М. Алексеева*. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 98 с.

Рецензент Н.Г. Билопольский
д-р экон. наук, проф., ПГТУ

Статья поступила 20.04.2010