

УДК 331.446.4

А.В.Макаров (3 курс, каф. УМО), Т.А.Макарова, к.э.н., доц.

МОДЕЛИ ВЛИЯНИЯ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИЮ

Интернационализация всех сфер жизни является характерной чертой наступившего XXI века. Взаимодействие и смешение экономик различных стран объективно и неизбежно.

Для того чтобы избежать нежелательных коллизий, конфликтов, финансовых и морально-психологических издержек в международном сотрудничестве необходимо знать основные культурные модели и их влияние на управление.

Принятие организацией определенной культуры может быть связано со спецификой отрасли, в которой она действует, со скоростью технологических и других изменений, с особенностями рынка, потребностей и т.п. Известно, что компаниям отраслей «высокой технологии» присуще наличие культуры, содержащей «инновационные» ценности и вера в «изменения». Однако эта черта может по-разному проявляться в компаниях одной и той же отрасли в зависимости от национальной культуры. Организационная культура развивается и изменяется в течение всей жизни организации постепенно и эволюционно.

Рассмотрим некоторые модели влияния культуры на организацию.

Большинство авторов в основу сравнительной культурологии управления кладут континуум:

- «индивидуализм» – когда менеджер принимает решения, опираясь на собственную, личную оценку;
- «коллективизм» – когда руководитель принимает решения с оглядкой на потенциальную реакцию соответствующей группы или вышестоящих руководителей.

Насколько люди кооперируются в организации, зависит от того, какая философия преобладает: индивидуалистическая или коллективистская. В одних организациях высшей ценностью является групповая работа, в других – внутренняя конкуренция. Большинство же существующих организационных культур располагаются на шкале между этими двумя полюсами.

Британский культуролог Р.Д.Льюис в качестве критерия для сопоставления культур использует такой способ объективного измерения реальности как время. Исходя из этого критерия, культуры им делятся на три типа [1]:

- моноактивные – культуры, в которых принято планировать свою деятельность, составлять расписания, организовывать работу в определенной последовательности, методично и пунктуально; заниматься только одним делом в определенный момент. Типичными представителями такой культуры являются англосаксы, американцы, англичане, немцы, северные европейцы;
- полиактивные – культуры подвижных общительных народов, привыкших делать много дел сразу, планирующих очередность дел не по расписанию, а по степени относительной привлекательности, значимости в данный момент – это южные европейцы, латиноамериканцы, арабы;
- реактивные – культуры, придающие наибольшее значение вежливости, уважению, предпочитающие молча и спокойно слушать собеседника, осторожно реагируя на его предложения, К этой культуре можно отнести большинство азиатских и скандинавских стран.

Влияние культуры на организацию в модели В.Сате рассматривается через семь процессов: кооперацию между индивидами и частями организации; принятие решений; контроль; коммуникации; посвященность организации; восприятие организационной среды; оправдание своего поведения.

При этом первые три процесса ассоциируются с поверхностным уровнем организационной культуры или образцами организационного поведения, а следующие четыре – со вторым уровнем, имеющим «ценностную» основу. От того, как эти процессы протекают, зависит эффективность функционирования организации.

Культура помогает людям в организации действовать осмысленно, обеспечивая оправдание их поведению. Поскольку люди используют культуру для оправдания поведения, то можно изменять культуру через изменение в поведении.

Т. Питерс и Р. Уотерман в книге «В поисках успешного управления» обнаружили связь между культурой и успехом в работе организации. Взяв за образец успешные американские фирмы, и описав управленческую практику, они «вывели» ряд верований и ценностей организационной культуры, приведших компании к успеху, среди которых:

- вера в действия;
- связь с потребителем;
- поощрение автономии и предприимчивости;
- люди как главный источник производительности и эффективности;
- знание того, чем управляешь;
- не заниматься тем, чего не знаешь;
- простая структура и немногочисленный штат управления.

Широко известная сегодня организация типа «Z», описанная японским исследователем менеджмента У. Оучи, показывает, как соединение преимуществ двух достаточно различных культур (японской и американской) «рождает» эффективный вариант культуры деловой организации. У. Оучи провел сравнительный анализ семи переменных организационной культуры: обязательство организации по отношению к своим членам; оценка выполнения работы; планирование карьеры; система контроля; принятие решений; уровень ответственности; интерес к человеку.

Целью изучения различных моделей влияния культуры на организацию является повышение эффективности ее работы. В условиях широкого международного сотрудничества не рационально использовать какую-то одну модель. Необходимо комбинировать несколько моделей, адаптируя их к условиям страны и конкретной организации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Льюис Р.Д.. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. – М.: Дело, 1999, с. 24.