

УДК 388.2

А.С.Дейнеко (4 курс, каф. МБ), О.В.Уварова (асп., каф. МБ),  
Е.Р.Счисляева, к.э.н., доц.

## ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕЕ ВОСПРИЯТИЕ РАБОТНИКАМИ

Рассматривая организационную культуру, как "философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются её членами", можно определить ее как совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации. Организационная культура включает не только глобальные нормы и правила, но и текущий регламент деятельности.

Концепции организационной культуры, с известной долей условности, можно разделить на две большие группы.

Первая рассматривает организационную культуру как атрибут организации (предполагается возможность влиять на ее формирование) – «рационально-прагматический» подход.

Второй трактует организационную культуру как обозначение самой сути организации (это не свойство, которым обладает организация, а то, чем она по существу является; такие концепции, как правило, отрицают возможность целенаправленного прямого воздействия на формирование организационной культуры) – «феноменологическая модель организации».

В рамках рационально-прагматического подхода организационная культура может проявляться на нескольких уровнях:

- видимые культурные артефакты (применяемая технология и архитектура, использование пространства и времени, устойчивые способы поведения членов организации, язык, лозунги и т.п.);
- уровень организационных ценностей (отвечает на вопрос, почему в данной организации видимые культурные артефакты приняли именно такую форму. На этом уровне мы получаем те ценности, которые в большей или меньшей степени осознаются самими членами организации или же поощряются ее руководством);
- неосознанные "базовые представления" (определяют то, как члены группы воспринимают окружающее, что они делают, думают и чувствуют).

В рамках феноменологического подхода – исследования организационной культуры.

Деятельность, которая выглядит организованной согласно правилам, на самом деле представляет собой продукт практической деятельности членов организации, и в лучшем случае демонстрирует, что их действия соответствует установленным правилам.

Процесс интерпретации ситуации происходит на трех уровнях: универсальный, который представляет собой некий базовый, принимаемый всеми членами группы набор ценностей, к которому постоянно происходит апелляция; культурный — уникальный набор потенциально возможных смыслов, характерных для данной группы; индивидуальный — создание членом организации собственного "культурного кода", используя смыслы, заложенные на универсальном и культурном уровне.

Прямое управление организационной культурой считают невозможным. Культура не поддается произвольному манипулированию со стороны руководства, а сама определяет стиль и характер лидерства.

Культуры со многими уровнями убеждений и ценностей имеют сильное "влияние на поведение в организации. В некоторых культурах разделяемые убеждения, верования и ценности четко ранжированы. Их относительная важность и взаимосвязь не уменьшают роли каждой из них. В других культурах относительные приоритеты и связи между разделяемыми ценностями носят размытый характер. Рассмотрим четкую приоритетность убеждений, оказываемую большим эффектом на поведение людей:

- **Декларируемые менеджментом лозунги**, включающие миссию, цели, правила и принципы организации, определяющие ее отношение к своим членам и обществу;
- **Ролевое моделирование**, выражающееся в ежедневном поведении менеджеров, их отношении и общении с подчиненными;
- **Внешние символы**, включающие систему поощрения, статусные символы, критерии, лежащие в основе кадровых решений. Культура в организации может проявляться через систему наград и привилегий. Последние обычно привязаны к определенным образцам поведения и, таким образом, расставляют для работников приоритеты и указывают на ценности, имеющие большее значение для отдельных менеджеров и организации в целом;
- **Истории, легенды, мифы и обряды**, связанные с возникновением организации, ее основателями или выдающимися членами. Многие верования и ценности, лежащие в основе культуры организации, выражаются не только через легенды и мифы, становящиеся частью организационного фольклора, но и через различные ритуалы, обряды, традиции и церемонии;
- **Поведение высшего руководства в кризисных ситуациях;**
- **Кадровая политика организации;**
- **Организационная идентичность;**

Носителями организационной культуры являются люди. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой она как бы отделяется от людей и становится атрибутом организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на работников, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу.