

УДК 331.446.4

А.В.Макаров (4 курс, каф. УМО), О.В.Загороднюк, ст. преп.

ТИПЫ И АТРИБУТЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Культура организации – это совокупность ее материальных и нематериальных ценностей. Поэтому в любой организации независимо от ее размера, организационно-правовой формы и вида деятельности наличествует корпоративная (организационная) культура, как неотъемлемый элемент даже при отсутствии ее осознания. Однако полезно, чтобы руководители всерьез задумывались, как с помощью организационной культуры совершенствовать управление организацией и достигать успеха. Выявив указанную потребность, теоретики в области науки управления и действующие менеджеры разработали различные типы корпоративной культуры, описали ее атрибуты и предложили методы эффективного управления ею.

В каждом типе организационной культуры входящие в нее атрибуты различны, что делает эти модели в большой степени привязанными к конкретной организации. Но разрабатывать собственную уникальную концепцию корпоративной культуры могут себе позволить далеко не все организации. Поэтому возникает необходимость в некотором обобщении типов организационной культуры с целью выделения типичных атрибутов, что позволит любому руководителю оценить и спроектировать культуру своей организации.

Типичными атрибутами различных типов корпоративной культуры являются [1]:

1. Мировоззрение – это представления об окружающем мире, человеке и обществе, направляющие поведение членов организации и определяющие характер их отношений друг с другом, с клиентами, с представителями других организаций. Влияние на него оказывают социализация индивида, его этническая культура, религиозные убеждения. Значительные различия в мировоззрениях работников серьезно затрудняют их сотрудничество. И для понимания другого мировоззрения требуется много усилий и времени.
2. Организационные ценности – предметы и явления жизни организации, важные для духовной жизни работников. Ценности выступают связующим звеном между культурой организации и личностью. Ценности могут сохраняться, даже если в организации произошли значительные кадровые изменения. В то же время может быть осуществлена определенная смена ценностей, которые скажутся и на поведении членов организации.
3. Стиль поведения – определяет принадлежность работников к конкретной организации. Сюда относятся специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, а также символы, которые обладают особым смыслом именно для членов данной организации. Поведение сотрудников можно корректировать разнообразными тренингами и мерами контроля.
4. Нормы – совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам. Они могут быть общепринятыми и частными, обязательными и ориентировочными, и направлены на сохранение и развитие структуры и функций организации.
5. Психологический климат – преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера, определяющая отношения членов коллектива друг к другу и к труду.

Рассматривая атрибуты организационной культуры, выделяют три ее уровня [2]:

- поверхностный;
- внутренний;
- глубинный.

Знакомство с организационной культурой начинается с поверхностного уровня, включающего такие внешние организационные характеристики, как продукция или услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение работников, формальное языковое общение, лозунги и т.п. На этом уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в терминах организационной культуры.

Внутренний уровень корпоративной культуры включает следующие атрибуты: принятую систему лидерства, характер взаимоотношений людей, систему коммуникаций, положение личности в организации, символику (логотипы, девизы, гимн, марка), ритуалы, нормы морали, деловой язык, режим работы, историю развития, героев, мифы и т.д. На этом уровне изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Восприятие ценностей и верований носит сознательный характер и зависит от желания людей.

Третий, глубинный уровень включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе. Эти скрытые и принимаемые на веру предположения направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру.

Многие компоненты организационной культуры трудно обнаружить постороннему человеку. Каждый новый сотрудник проходит через определенную процедуру организационной социализации, в ходе которой он месяц за месяцем постигает все нюансы, которые в совокупности и образуют организационную культуру.

Наиболее распространенной классификацией организационной культуры является выделение четырех ее типов [3]: бюрократической, органической, предпринимательской и партиципативной.

При доминировании бюрократической организационной культуры работники пассивны, нуждаются в манипулировании и контроле менеджмента, который должен постоянно стимулировать их работу.

Если в организации преобладает органическая организационная культура, то персонал видит смысл своей работы в социальных отношениях, складывающихся в процессе работы. Высокий уровень сплоченности делает групповое мнение источником морального авторитета для членов трудового коллектива. Работники больше реагируют на воздействие своих товарищей, чем начальства.

В случае предпринимательской организационной культуры работники руководствуются своими личными целями, направленными на достижение максимальной выгоды. В такой организации ответственность не предписывается работникам, а принимается ими самостоятельно в целях самореализации.

При партиципативной организационной культуре каждый работник признается уникальным, поэтому стандартные управленческие подходы не срабатывают. Для координации усилий членов коллектива необходимо наличие развитых коммуникаций. Команда должна формироваться на основе принципа взаимодополняемости способностей ее членов и общности ценностных установок с использованием индивидуальных навыков и умений для достижения общекомандных целей. Процесс командообразования при такой культуре предполагает активное участие всех членов команды в анализе проблем и перспектив, планировании совместных действий, оценке полученных результатов и индивидуальных вкладов в общую работу.

В работе рассмотрены также наиболее приемлемые корпоративные стили в организациях, связанных с международным образованием.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2003. – 214 с.
2. Российская деловая культура: история, традиции, практика. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 188 с.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.