

Споровых Светлана Николаевна

канд. социол. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»

г. Домодедово, Московская область

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы формирования и развития организационной культуры. Автором также отмечено влияние организационной культуры на результаты деятельности предприятия.

Ключевые слова: культура, организационная культура, элементы организационной культуры.

Современность характеризуется коренным переломом в социальной организации общественной жизнедеятельности, ускорением научно-технических процессов, глобальными технологическими изменениями в области материального производства. Все указанные процессы сопровождаются изменениями общественного сознания, научного мышления, сменой основ на которых строятся воззрения на мир и место в нем человека, что в свою очередь актуализирует важность культуры как универсального человеческого феномена. Значительные социальные, духовные события нашего времени, изменяющийся облик истории приводит к необходимости обращения к содержанию культуры, поскольку она является и важнейшей предпосылкой дальнейших изменений и критерием оценки человеческого развития. Культура представляет собой форму освоения действительности как духовного процесса, через совокупность всеобщего и особенного, единство предметных и смысловых характеристик, возможность практического освоения уникального и последующим переводом в общезначимое. В обществе достигается особая духовная типичность культурного видения мира, поскольку культура включает в себя принципы, образцы поведения, символы, нормы, должное и недолжное, возможное и действительное. Культура является

специфической формой жизнедеятельности человека и особой сферой деятельности человека – культурной деятельностью. Она важна для общества как инфраструктура в строительстве человеческого мира. Культура является способом человеческого бытия, которая реализуется в культурном многообразии существования индивидов и человеческих сообществ. Человек и культура, проблема человека и проблема культуры неразрывные части одной проблемы, это одна проблема, одна реальность. Человеческое действие в результате становится культурной нормой, а ценности, смыслы, значения, образы реализуются в жизнедеятельности человека. Неразрывность человека и культуры, актуализация значимости в современности человека и культуры приводит к необходимости рассмотрения процессов, протекающих в организации, через призму осмысления и разрешения вопросов формирования и развития организационной культуры. Как известно, организация представляет собой сложный организм. В организации сплетены воедино групповые и личные интересы, свобода творчества и дисциплинарная строгость, нормативность требований и неформальность инициатив. Каждая организация обладает своим неповторимым обликом, традициями, обычаями, репутацией и имиджем. Организации развиваются, когда используют хорошо сформированную стратегию и эффективно используют имеющиеся ресурсы, погибают, если становятся неспособными выполнять соответствующие функции и задачи, изменяются, в условиях необходимости перестройки своих целей. Организация является социальным организмом. Организация как социальный организм осознано структурирован и существует для достижения определенной цели. Таким образом, организация представляет собой саморегулирующуюся систему, имеющую жизненный цикл.

Перед каждой организацией стоит задача по формированию своего облика, определения целей, формирования ценностей, нравственных установок персонала, эффективных бесконфликтных взаимодействий людей в процессе их взаимодействий с внешней средой организации, трудовой деятельности, разработке и реализации стратегических планов по развитию производимой продукции, поддержанию делового имиджа. Все это является элементами организационной

культуры, и, соответственно, без их развития и актуализации невозможна эффективная деятельность современной организации. Такие составляющие организационной культуры, как жесткое подчинение и иерархичность взаимодействий, власть, централизация заменяются возможностью самоопределения, поддержка и всемерное развитие инновационности, творческой как индивидуальной, так и групповой, компетентности, раскрытия способностей, децентрализация, открытость взаимодействия между иерархическими организационными слоями. Организационная культура выражается в отношении организации к человеку как к личности через традиции, ритуалы, символы, правила и нормы. Современный подход к организационной культуре заключается в рассмотрении этого феномена не как свойства организации, а как сущность организации. Культура и есть организация. С этих позиций организация представляет собой культуру и степень эффективности деятельности организации определяется уровнем ее культуры. Содержание понятия «организационная культура» раскрывается как совокупность норм и ценностей, складывающихся в организации в процессе ее создания и развития и которые разделяются всеми членами данной организации, а также передаются ее новым членам. Организационная культура представляет собой социально-психологический феномен. Она обеспечивает организационную идентичность, возможность создания слаженной и целеустремленной команды, обеспечения субъективной и групповой удовлетворенности своим трудом ее работникам. Неэффективная организационная культура обладает такими характеристиками как наличие недовольных своей работой членов организации, занимающих руководящие должности, наличие в организации команды руководителей не способных к формулировке коренных организационных ценностей, отсутствие обычаев, традиций, использование в качестве мотивации к трудовой деятельности приемов запугивания и вознаграждений только для определенной группы сотрудников.

Для эффективной организационной культуры характерно наличие хорошо сформированной системы коммуникационных связей, проработанной системы лидерства и эффективной системы работы с конфликтами. Для современного

подхода к организационной культуре характерно представление о том, что ее формирование и развитие это те инструменты, которые приводят к созданию более эффективной организации. Необходимость внесения изменений, реструктуризации организационной культуры является наличие противоречия между тем, какие ценности и управленческие технологии используются в организации и теми ценностями, которые в действительности придерживается управленческий аппарат организации. В этом случае необходимо проанализировать внешнюю среду, выявить изменения в ней и внести изменения в организационную культуру, адаптировать ее к изменениям и формализовать все вводимые новшества. Организационная культура является результатом деятельности руководителя и его единомышленников в процессе становления организации и связана с их ценностями и нравственными установками. Поэтому внесение любых изменений в организационную культуру всегда воспринимается болезненно. В целях преобразования организационной культуры необходимо использовать профессионально подготовленных специалистов, привлекать разнообразные и актуальные для существующей конкретной ситуации технологии анализа существующих параметров организационной культуры и использовать технологии привлечения сотрудников к сотрудничеству в целях принятия инноваций.

Специалисты в области организационной культуры отмечают, что для создания успешной организационной культуры необходимо развитие высокого уровня доверия персоналу организации, использование приема закрепления полномочий между сотрудниками с личной ответственностью за результаты деятельности, развитие быстрой адаптивности к инновациям персоналом организации и творческого отношения к своим конкретным трудовым функциям, обеспечение выхода с предложениям по преобразованию производственного процесса на любой уровень, формирование открытой среды общения. Для достижения цели преобразования организационной культуры в связи с изменяющимися внешними условиями жизнедеятельности организации руководителю организации необходимо быть лидером, имеющим право с точки зрения персонала приносить новшества и ценности. Организационная культура является

стратегическим инструментом в возможности создания атмосферы мобилизующей сотрудников организации к ценностному восприятию и достижению целей, эффективному взаимодействию в процессе их достижения. Тип сформированной организационной культуры зависит от нескольких факторов. Первым фактором, который выделяют специалисты и практики в области организационной культуры является тип лидерства, поскольку существует связь между лидерством и ценностями, разделяемыми руководителем организации, и каждый лидер предпочитает свой набор управленческих инструментов. Вторым фактором, оказывающим влияние на организационную культуру, является выбираемый тип деятельности. Третьим фактором является тип профессиональной социализации. Выделяют сильную и слабую культуру. Различие между этими типами культуры является степень поддержки и распространенности ценностей организации. При сильной организационной культуре основные ценности широко распространены и разделяемы сотрудниками, при слабой, которая, как правило, характерна для молодых организаций, у персонала слабо сформирована система общепринятых ценностей. Сильная культура предопределяет поведенческие аспекты персонала. Она предполагает упорядоченность, последовательность организационных процессов и их формализацию, но не через высокую документированность функций и их распределений. Сильная культура достигает высокой степени эффективности контроля без жесткой формализации, поскольку персонал, принимающий, разделяющий культуру в своем поведении опирается на не формализованные правила, а на ценности и убеждения.

Современный подход к управлению исходит из представлений о том, что объектом управления не являются организационные процессы, люди, включённые в них, трудовая деятельность и так далее, а организационная культура, различные ее типы. Организационно-культурный подход позволяет комплексно рассматривать и анализировать процессы функционирования организации с учетом поведенческих аспектов, обусловленных динамически изменяющимися контекстами их жизнедеятельности. Организационная культура обладает свойством действенного определения, влияния на поведение сотрудников организации и

соответственно на организационные процессы. Через функцию одобрения или неодобрения того или иного действия сотрудника организации с точки зрения его соответствия установленным правилам, нормам и другим элементам организационной культуры, она влияет на процесс работы. Конечно, организационная культура должна быть сильной, и установленные в ней ценности должны разделяться большинством сотрудников организации. Именно при таком положении дел организационная культура способствует повышению эффективности деятельности организации. Например, исследователи установили, что в организациях, где в процессе принятия управленческих решений организационной культурой предусмотрена возможность активного участия персонала эффективность их деятельности выше, чем в организациях, в которых такой возможности не предусмотрено. Важной составляющей в достижении высокой эффективности деятельности каждого сотрудника и в целом организации является такой элемент организационной культуры, как приверженность, привязанность работников организации к своей работе, выполняемой в ней. Данное обстоятельство приводит к стабилизации кадрового состава организации и устойчивости организационных процессов, что в конечном счете не может не влиять положительно на эффективность деятельности организации. Приверженность к организации и, следовательно, к конкретной организационной культуре также демонстрирует, что личные ценности сотрудника в достаточной мере близки к ценностям организационной культуры, что способствует удовлетворенности своим трудом сотрудника. Для обеспечения высокого совпадения личных ценностных ориентаций с ценностями организационной культуры, для обеспечения процесса управления культурными аспектами организационного поведения, специалисты-практики предлагают при приеме работников на работу сотрудникам кадровой службы необходимо предложить претенденту на работу в организации оценить организационную культуру данного предприятия. Кадровым службам организации необходимо иметь возможность предложить претендентам провести оценку аспектов организационной культуры и в конечном счете брать на работу, тех у кого

личные ценности в максимальной степени соответствую ценностям организационной культуры.

Таким образом, эффективность деятельности организации обусловлена соответствием между организационной культурой и стратегией, внутренней средой, организационными технологиями. Высокая динамичность внешней среды организации предполагает организационную культуру, которая в своей основе поддерживает индивидуальную и групповую инициативность, творческую и инновационность, интерактивность, бесконфликтность, разнообразие коммуникационных взаимодействий как на горизонтальном, так и на вертикальном, иерархичном уровнях.

Список литературы

1. Дабиева У.М. О российском опыте организационной культуры / У.М. Дабиева, Д.Ф. Дабиев // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2015. – №5–1. – С. 99–100.
2. Демидова Е.В. Организационная культура и ее влияние на организационную эффективность // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №5.
3. Литвинова Н.П. Организационная культура предприятия: опыт дешифровки // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – №6–1. – С. 50–56.