**Лекция**

**по Теории организации.**

**Тема: «Организационная культура»**

**1. Организационная культура: субстанциональный аспект**

На уровень упорядоченности организации влияют многие факторы. Один из определяющих факторов — организационная культура.

**Культура** - это совокупность достижений человечества в производственной деятельности, общественном и умственном отношении; форма общения между людьми; совокупность знаний, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица.

Культура - это объективно-субъективное явление. Культура субъективна, поскольку человек является ее создателем, хранителем, носителем и потребителем. Культура объективна как атрибут общества и продукт человеческой цивилизации. Субъекты культуры: этнос, нация, страна, поселение, организация, группа людей. Предмет культуры: организация как субъект социокультурного процесса.

Организационная культура исследуется в узком смысле слова как культура предприятия (корпоративная культура), а в широком смысле слова — как культура организации, основанная на общечеловеческих ценностях.

**Организационная культура** — это набор самых важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, которые определяют ориентиры поведения членов организации. Эти ценностные ориентиры передаются индивидам через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения.

**Модели организационной культуры:**

1. Организационная культура является продуктом естественного развития организации в том смысле, что она складывается спонтанно в процессе общения и взаимодействия людей и не зависит от их субъективных желаний. Это *эволюционистская модель* культуры.

2. Организационная культура служит искусственным изобретением, созданным людьми и являющимся результатом их рационального выбора. Это *целерациональная модель* культуры.

3. Организационная культура представляет собой смешанную естественно-искусственную систему, соединяющую в себе формально рациональные и спонтанные жизненные процессы. Это *модель корпоративной и гражданской культур*.

**Содержание организационной культуры реализуется в следующих характеристиках:**

• понимание человеком своего места в организации;

• принимаемый язык общения;

• взаимоотношения между людьми;

• сохранение разделяемых организационных ценностей;

• внутренняя вера человека в принятые организацией идеалы;

• внешний вид работника и представление себя на работе.

Организационная культура может и должна изменяться, особенно тогда, когда она не способствует изменению поведения работников до состояния, нужного для достижения желательного уровня организационной эффективности. Это происходит при:

• фундаментальном изменении в миссии организации;

• значительных технологических изменениях;

• формировании СП;

• быстром росте организации;

• развитии внешнеэкономической деятельности;

• существовании субкультур.

Организационная культура дает наемным работникам ощущение их идентичности, несет в себе неписанные наставления о том, как в организации можно чего-то добиться, а также способствует стабильности данной социальной системы. К сожалению, люди не осознают влияния существующей культуры, пока она не превратится для них в помеху, пока они не прочувствуют новую культуру на собственном опыте.

Понятие организационная культура тесно связано с понятиями гражданская культура и «корпоративная культура». Корпоративная и гражданская культура олицетворяют собой две разные стадии развития организации.

**Корпоративная культура** — это культура конкуренции и борьбы (за господство на рынке). Ради достижения своих интересов фирма готова в принципе идти на любые издержки нравственно-психологического характера, не затрагивающие напрямую экономические и правовые основы своего существования.

Для корпоративной культуры свойственно восприятие организации как живого организма, жизнеспособность которого важнее судьбы каждого отдельного человека. Этот организм живет по своим законам объединяет людей на основе общих ценностей и норм в единую «семью». Такое представление об организме исключает или ограничивает автономию и свободу работников, которые подчиняются жесткой необходимости достигать цели организации.

**Гражданская культура** организации предполагает, что рынок — пространство конструктивного взаимодействия с равноправными партнерами. Состязательность здесь второстепенна. Главное для организации — не господство или победа над более слабыми противниками, а расширение пространства для сотрудничества, создание условий для самореализации в определенных сферах профессиональной деятельности. Для нее характерны критическое отношение к действительности, демократичность, толерантность, плюрализм. В гражданской культуре отсутствуют какие-либо единые, предписанные сверху требования и нормы, помимо нравственных общечеловеческих, общепризнанных образцов и ценностных критериев. Чтобы соответствовать интересам людей, такая культура должна создавать условия для развития человека.

**2. Типология организационных культур**

**Типология С. Иошимури** (японский и западноевропейский тип). Анализ менталитетов основан на сопоставлении буддистских и христианских ценностей, носителями которых выступают члены организаций (табл. 14.2).

**Типология У. Ноймана (американский тип организационной культуры)**. Его типология основана на верованиях, различающихся по специфической роли в ориентации личности.

У. Нойман все фундаментальные верования и ценности разбил на шесть основных групп:

• вера в возможность человека влиять на свою судьбу;

• вера человека в то, что любое действие американских менеджеров обязательно осуществляется через посредство того или иного предприятия;

• способ отбора персонала на вакантные должности основан на личных качествах работника;

• решения принимаются на основе объективного анализа ситуации;

• ответственность за принятие решений разделяется;

• члены организации могут и обязаны постоянно совершенствоваться.

**Типология организационной культуры Р. Льюиса**, где критерием оценки культуры является отношение ко времени. Р. Льюис предлагает рассмотреть *три типа культур*: моноактивную, полиактивную и реактивную.

**Типология, предполагающая, что формирование культур основано *на конкурирующих ценностях***, и выделяют следующие типы культур: клановая, иерархическая (бюрократическая), рыночная и адхократическая (рис. 14.1).

Такая типология охватывает все существующие культуры. В ней выделяют два измерения. Первое отделяет критерии эффективности организации, подчеркивающие гибкость, дискретность и динамизм, от критериев, соответствующих второму измерению и связанных со стабильностью, порядком и контролем.

Оба измерения предполагают использование четырех групп показателей, каждая из которых четко свидетельствует об организационной эффективности и определяет, что именно люди ценят в деятельности организации (рис. 14.2).

**Иерархическая культура.** Для этого вида организационной культуры характерен акцент на стратегию внутри организации и последовательный образ действий в стабильной окружающей среде. Здесь символы, образцы для подражания и церемонии подчеркивают важность сотрудничества, традиций и соответствия утвержденной политике. Организация с подобной культурой преуспевает благодаря своей внутренней интеграции и экономичности. Ключевыми ценностями успеха считаются четкие линии распределения полномочий по принятию решений, стандартизированные правила и процедуры, механизмы учета и контроля.

**Рыночная культура.** Речь здесь не идет о понятии маркетинговой функции или представлении о потребителях на рынке. Так определяется тип организации, функционирующей, как рынок, т.е. ориентированной на внешнее окружение, а не на внутреннее состояние. Базисные допущения рыночной культуры заключаются в следующем: внешнее окружение — враждебный вызов; потребители разборчины; организация занимается бизнесом с целью усиления своего положения в конкурентной среде. При такой культуре организацию связывает воедино стремление побеждать. Успех определяется в терминах рыночной доли и степени проникновения на рынок. Важными считаются опережение соперников по конкурентной борьбе и лидерство на рынке.

**Клановая культура.** Организации кланового типа характеризуются разделением всеми работниками ценностей и целей организации, сплоченностью, соучастием, индивидуальностью и ощущением организации как «мы». Основные базисные допущения в этой культуре состоят в том, что с внешним окружением легче всего справиться, организуя бригадную работу и заботясь о повышении квалификации наемных работников. Потребителей здесь воспринимают как партнеров, а главная задача менеджеров — делегирование наемным рабочим полномочий и облегчение условий их участия в бизнесе, создание возможностей для демонстрации их преданности делу и организации.

**Адхократическая культура.** Слово «адхократия (от латинского — по случаю) определяет некую временную, специализированную, динамичную организационную единицу. Главная цель адхократии — усиливать адаптивность организации, обеспечивать ее гибкость и творческий подход работников к делу в ситуациях неопределенности, двусмысленности и перегруженности информацией.

Адхократическую культуру характеризует динамичное, предпринимательское и творческое место работы, когда люди готовы жертвовать собой и идти на риск. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству.

Очевидно, каждой организационной культуре соответствует определенный тип лидера, который служит одним из критериев ее эффективности.

**3. Современная российская организационная культура: истоки и содержание**

Основные принципы современной российской организационной культуры включают в себя все *черты трех культур*: *российской дореволюционной, советской и зарубежной.*

**Российская дореволюционная организационная культура** характеризовалась мифологизированностью и символизмом. Вера в царя, барина сформировала исключительную веру в лидера, что осталось и в настоящее время.

**Советская организационная культура** многими ассоциируется с утратой духовности и развенчанием религии. Хотя без религиозных основ и духовной дисциплины труд разлагается, распыляется, а хозяйственная жизнь превращается в груду мусора. Необходимо при этом отметить, что место религии в стране на долгое время заняла идеология, которая способствовала формированию патриотизма, энтузиазма, терпения и самопожертвования.

**Зарубежная организационная культура** пришла к нам вместе с информацией о том, как вести бизнес (причем бизнес по-американски, на основе опыта страны, где чрезмерно развит индивидуализм).

Подобное триединство сформировало образ современной организационной культуры России, где стержнем выступают коллективизм — индивидуализм и подчиненность лидеру — свободолюбие.

Коллективизм ассоциируется со сплоченностью и взаимовыручкой. Индивидуализм же заставляет человека концентрировать свой творческий потенциал на достижении собственных интересов. Лидерство предполагает послушание и преданность, доверие лидеру, признание его лучшим. Свободолюбие приводит к самопожертвованию и удивительной стойкости к лишениям. Эти характеристики позволяют утверждать, что современная российская организационная культура внутренне противоречива. Но в этом противоречии, а именно, в наличии положительных и отрицательных характеристик этой культуры, как общих, пришедших из прошлого, так и заимствованных со стороны, находится критерий устойчивости организации ко всем возможным катаклизмам.