

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

Организационная культура как социальный феномен: понятие и признаки

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Раренко Андрей Алексеевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: andrejj97@rambler.ru

Термин «организационная культура» возник относительно недавно. В настоящее время существует около 100 определений организационной культуры. Несмотря на многообразие толкований организационной культуры, в них есть общие моменты. Почти всегда в определениях присутствует ссылка на «базовую идеологию», которую принимают все члены организации: ценности, которые ориентируют индивидуума на его отношения с окружающими; «символику», с помощью которой основные ценности организации передаются членам организации. Представляется справедливым утверждение В.П. Пугачева, о том, что, как и личность отдельно взятого человека, так и организационная культура - «предметы внешне незаметные, не поддающиеся непосредственному наблюдению и измерению» [4].

Принято считать, что в основе организационной культуры лежит философия организации, которая разрабатывается в рамках общепринятых законов и положений, таких как: Декларация прав человека, религиозные учения, конституция, гражданский кодекс, законы о труде, коллективный договор, устав предприятия и пр. На культуру организации влияют цели, господствующие идеи и ценности, выдающиеся лидеры, принятые нормы, стандарты и правила; также она (организационная культура) сама формирует систему корпоративных ценностей. Так, только благодаря единой философии, разработанной в организации и объединяющей людей, принадлежащих, например, к разным конфессиям, организации удается выжить во время кризисов.

В результате быстро происходящих социальных и политических изменений, связанных, как нам представляется, не в последнюю очередь, с глобализацией мирового пространства, понятие культуры вообще и организационной культуры, в частности, в несколько последних десятилетий было существенно переосмыслено и стало намного шире понятия философии организации. Ключевым понятием организационной культуры сегодня следует признать понятие «человеческая среда», поскольку культура теперь рассматривается как продукт человеческих взаимодействий на разных уровнях, происходящих в этой среде.

Основными признаками организационной культуры сегодня принято считать следующие: 1) всеобщность организационной культуры; 2) неформальность организационной культуры; 3) устойчивость организационной культуры.

Всеобщность организационной культуры прослеживается в том, что организационная культура пронизывает всю структуру, охватывает все виды действий в организации. Благодаря этой характеристике она формирует микроклимат организации.

Неформальность организационной культуры объясняется тем, что действие организационной культуры не связано с официальными распоряжениями, установленными в приказном порядке. Именно эта особенность организационной культуры является причиной того, что результаты ее воздействия невозможно измерить и оценить в общепринятых единицах.

Устойчивость организационной культуры, как следует из анализа профильной литературы [1,2,5,6], связана с традиционностью норм и правил, принятых в обществе. Действительно, ее (организационной культуры) становление требует длительных усилий со стороны управляющих, однако когда организационная культура сформирована, она приобретает характер традиций и сохраняет устойчивость на протяжении нескольких поколений работающих в организации.

Благодаря перечисленным выше характеристикам организационная культура выполняет важные функции как внутри организации, так и за ее пределами. К ним в первую очередь относятся: 1) охранная; 2) интегрирующая; 3) регулирующая; 4) замещающая; 5) адаптивная; 6) образовательная (развивающая); 7) функция управления качеством. Отдельно выделяют группу функций организационной культуры, связанную с адаптацией организации к внешней среде [3].

Источники и литература

- 1) 1. Батоврина Е.В. Управление персоналом инновационных организаций. М.: АРГА-МАК-МЕДИА, 2019.
- 2) 2. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
- 3) 3. Олянич Д. Б. Теория организации. Ростов н/Д: Феникс, 2008.
- 4) 4. Пугачев В.П. Управление персоналом организации. М.: Юрайт, 2019.
- 5) 5. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: ИНФРА-М., 2013.
- 6) 6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.