

КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИОННАЯ - система ценностей, установок, норм и правил поведения, сформированных в рамках конкретной организации, принимаемых и поддерживаемых членами организации и отражающих характер ее внутреннего и внешнего взаимодействия.

Подходы к пониманию феномена К.О. условно можно разделить на две группы: 1) К.О. есть атрибут организации, то, что делает ее уникальной в своем роде и отличной от других (Э. Шейн, Р. Уотерман, С. Дэвис, Т. Питерс и др.); 2) К.О. есть отражение самой сути организации, ее истории, условий становления, особенностей социокультурной среды, в которой происходил процесс ее формирования (А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс). Проблема влияния национальной культуры на формирование культуры организации рассматривается в работах Г. Хофстеда, Р. Льюиса, Г. Лейна, Дж. Дистефано, У. Оучи.

Основные ценности организации отражаются в ее знаково-символической системе (мифы, обряды, ритуалы, язык общения, знаки отличия, стиль одежды), через которую осуществляется производство и воспроизводство К.О.

Процесс формирования К.О. происходит под влиянием трех основных факторов: национальной специфики; личности руководителя; внешнего контекста, в который погружена организация. Поддержание установленной культуры в организации осуществляется посредством процесса социализации (см.) всех членов организации, с одной стороны, а с другой - посредством усиления внутренней позиции организации (мобилизации всех видов ресурсов). К.О. выполняет целый ряд функций как с позиций решения проблем внутренней интеграции, так с позиции внешней адаптации. В случае, когда К.О. не выполняет своих функций по отношению к компании, возникает необходимость в ее изменении. Главную роль в реализации программ изменения должен играть руководитель организации, одной из обязанностей которого является транслирование новых корпоративных ценностей.

В силу того, что все члены организации не в одинаковой степени поддерживают К.О., правомерно выделение доминирующей культуры, субкультуры и контркультуры. К.О. может быть охарактеризована как сильная и слабая. Сила культуры определяется: личностным фактором руководителя степенью разделяемости (признание членами организации ее основных ценностей) и степенью интенсивности (осознание членами организации того, что вознаграждение зависит от качества их работы).

Т.В. Купчинова