

image not found or type unknown



Организационная культура – это совокупность ценностей, традиций, норм, верований, обычаев, воплощенных в разных аспектах деятельности организации, которые делают организацию уникальной.

Организация – сложносоставной организм, а организационная культура – один из основных показателей выживаемости на рынке. Культура делает каждую организацию особенной, помогает выжить в долгосрочной перспективе, поддержать имидж организации во время кризисов.

Существует два подхода к понятию организационной культуры: независимое свойство, так как она формируется общими представлениями работников и руководства о нормах, ценностях, принципах, поведении; внутреннее свойство, зависящее от всех факторов, которые входят в его состав; у него есть своя динамика, положительная или отрицательная. Это образ жизни и мышления, образцы действий в рамках организации.

Культура может трактоваться как совокупность выражений тех ценностей, которые организация реализует с помощью своей структуры и политики на рынке. В организационную культуру входит свой набор элементов:

- артефакты (высший уровень классификации; в него входят язык, технология и продукция, стиль одежды);
- ценности (второй уровень; в него входят стратегия, миссия, цели, философия организации);
- базовые представления и установки (низший уровень; в него входят убеждения, мысли, чувства работников).

В культуре нет четких градаций, но есть определенный ряд входящих элементов, общий для всех организаций.

1. Ценности. Эмоционально значимые для работников процессы, предметы, явления, которые становятся образцами для поведения, ориентирами. Система ценностей составляет философию организации в целом.
2. Обряды. Повторяющиеся мероприятия со строгим сценарием, проводятся в определенное время и по специальным поводам. Например, проводы на

пенсию, чествование ветеранов и т.д.

3. Ритуалы. Специальные мероприятия, оказывающие психологическое воздействие на работников. Проводятся, чтобы укрепить преданность организации, обучить ценностям новых работников, сформировать убеждения.
4. Легенды, мифы. Истории, передающиеся изустно, рассказывающие ключевые моменты в существовании организации, формирующие ценности. Это может быть история возникновения, портреты лидеров.
5. Обычаи. Форма корректировки деятельности и отношений, которая пришла из прошлого без изменений.
6. Нормы поведения, стиль общения. Затрагивает как отношения внутри организации, так и отношения с третьими лицами: поставщиками, клиентами.

Свойства организационной культуры:

- Всеобщность. Культура охватывает все стандартные действия и ряд нестандартных ситуаций, возникающие в процессе работы. Все акты, нормативы и приказы придерживаются норм организационной культуры. То есть, организационная культура придает форму всем действиям и нормам. С другой стороны, культура становится не только формообразующим элементом внутри организации, но и смыслом деятельности, который и определяет содержание действий и нормативов. Таким образом, соблюдение организационной культуры может стать одной из стратегических целей.
- Неформальность. Часто многие элементы, составляющие организационную культуру в целом, не закрепляются документально. Существование культуры и ее работа не связываются с правилами и регламентом организации напрямую. Культура существует параллельно официальным механизмам работы. Отличительная черта культуры – воплощение в устной коммуникации, а не в письменной (документы, инструкции).
- Устойчивость. Обеспечивается с помощью традиций, ритуалов. Формирование культуры в новой организации требует больших усилий. Но когда культура сформирована, ее ценности и нормы становятся традицией и сохраняют стабильность в долгосрочной перспективе.

Складывающаяся в течение многих лет организационная культура является наиболее цементирующим элементом организации.

Во-первых, организационная культура эволюционирует естественным путем под воздействием изменений, происходящих во внешней среде.

Во-вторых, организационная культура может быть сознательно изменена руководством или другой влиятельной группой сотрудников. Этот процесс является исключительно сложным и трудоемким, требующим незаурядных лидерских качеств, настойчивости, терпения, стратегического мышления управляющих им людей.

Литература

1. Управление производством (<http://www.up-pro.ru/>)
2. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.