

image not found or type unknown



.Все организации независимо от целей деятельности создаются и действуют в определенной культурной среде. Она во многом определяет смысл их существования, действует как извне, так и внутри организации.

Культура представляет собой совокупность общих для группы ценностей, убеждений, средств выражения. С помощью норм и санкций она служит для упорядочения опыта и регулирования поведения членов этой группы. В жизни людей культура в значительной мере осуществляет ту же функцию, которую в жизни животных выполняет генетически запрограммированное по ведение. Поскольку она не приобретается биологическим путем, каждое поколение воспроизводит ее и передает следующему поколению. Этот процесс является основой социализации. В результате усвоения ценностей, верований, норм, правил и идеалов происходит формирование личности чело века и регулирование его поведения.

Люди всегда живут и действуют в культурном контексте. Именно культура определяет те различия, которые существуют между народами и этносами. Как шутиливо заметил социолог Ян Робертсон: «Американцы едят устриц, но не улиток. Французы едят улиток, но не кузнечиков. Зулусы едят кузнечиков, но не рыбу. Евреи едят рыбу, но не свинину. Индийцы едят свинину, но не говядину. Русские едят говядину, но не змей. Китайцы едят змей, но не людей. Жители Новой Гвинеи из племени жале считают людей деликатесом».

В дополнение к нормам, принятым в обществе, каждая группа людей, в том числе и организация, вырабатывает собственные культурные образцы, которые получили название организационной культуры.

Почему исследования организационной культуры приобрели такую значимость организационной науке? Первоначальным толчком стал интерес западных ученых к «японскому чуду» -- экономическому взлету Страны восходящего солнца в 60 - 70-х годах XX века. Эксперты по управлению назвали его «японским вызовом» классическим моделям менеджмента и теории организаций. О феномене «японского чуда» специалисты, работающие над вопросами управления организациями, заговорили в 70-х годах.).

Причиной интереса к исследованиям организационной культуры стало развитие многонациональных корпораций. Управление большими организационными системами, чьи производственные мощности размещены в различных географических областях, столкнулось с проблемами, для решения которых потребовались новые нетрадиционные подходы.

Большинство авторов сходятся на том, что культура организации представляет собой сложную взаимосвязь важных предположений (часто не поддающихся формулированию), бездоказательно принимаемых и разделяемых членами коллектива. Часто организационная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, распоряжения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами.

Рассмотрение организаций как сообществ, имеющих единообразное понимание своих целей, значения и места, ценностей и поведения, вызвало к жизни понятие организационной культуры. Организация формирует собственный облик, в основе которого лежат специфическое качество производимой продукции и оказываемых услуг, правила поведения и нравственные принципы работников, репутация в деловом мире и т. п. Это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

Образ организационной культуры, повышающей производительность труда и общую эффективность производства, стал самостоятельной темой многочисленных исследований.

По мнению российских исследователей, организационная культура - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий.

Анализ деятельности многочисленных организаций показывает, что каждый член организации должен принимать те культурные образцы, которые характерны для данной организации; в противном случае он просто не сможет эффективно работать и взаимодействовать с другими участниками организационных процессов.

Таким образом, организационная культура выступает как основа жизненного потенциала организации. Она выполняет функции внутренней интеграции и

внешней адаптации организации. Она определяет стратегию организации, цели и средства их достижения, а также критерии эффективности в достижении намеченных целей. Благодаря организационной культуре, в организации разрабатывается общий язык и концептуальные категории, критерии получения, удержания и утраты власти, правила поведения, системы поощрений и наказаний. Организационная культура обеспечивает более тесную коммуникацию между членами организации - основные посылки и теоретические положения, от которых отталкивается конкретный человек, являются общими для всех.

Организация осуществляет свою деятельность в соответствии с теми ценностями, которые имеют существенное значение для ее сотрудников. Создавая организационные культуры, необходимо учитывать общественные идеалы и культурные традиции страны. Кроме того, для более полного понимания и усвоения ценностей сотрудниками организации, важно обеспечить различное проявление ценностей в рамках организации. Постепенное принятие этих ценностей членами организации позволит добиваться стабильности и больших успехов в развитии организации.