

ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

Экономические науки

Экономическая теория

Агиевич Т.Г., кандидат экономических наук, доцент

Юрова О.В., кандидат социологических наук, доцент

(Волгоградский государственный технический университет)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: В ПОИСКАХ СМЫСЛА И СОДЕРЖАНИЯ

Открытие факта существования в каждой организации некой особой культуры привело к тому, что термины «культура организации» и «корпоративная культура» стали едва ли не самыми употребляемыми в работах, посвященных развитию организаций и управлению персоналом. А «иметь» в организации корпоративную культуру, разработанную высококлассными специалистами, стало модно и престижно. Однако мода может пройти, могут смениться элементы престижа, но «незримая» культура, делающая каждую организацию уникальной и неповторимой, останется.

Возникший еще в 40-х годах прошлого века интерес к организационной культуре достаточно высок и сегодня. Среди практиков этот интерес, в определенной степени, связан с производственной деятельностью. В молодом бизнесе, более склонном к инновациям, этот интерес проявляется гораздо сильнее, чем в более зрелом и рационально ориентированном бизнесе. Но в периоды изменений, в ситуациях, связанных со слияниями и приобретениями компаний, культуре уделяется особенное внимание даже в тех организациях, в которых развитие культуры не было приоритетным. Между тем, ученые-теоретики, находятся в поисках истины: что же такое организационная культура, каковы ее содержание, основные параметры и формы проявления?

В настоящее время не существует единой трактовки рассматриваемого понятия, что вполне объяснимо: разработкой концепции культуры организации занимаются представители различных научных направлений. Однако, несмотря на различие конкретных формулировок, в разговоре об организационной культуре, авторы, так или иначе переставляя акценты, остаются в рамках одной и той же феноменологической реальности, которая и задает тон жизни всей организации и, главное, поведению ее сотрудников.

Например, Э. Шейн, один из основоположников изучения культуры организации, чье определение широко распространено в литературе, рассматривает культуру как «глубинный уровень основополагающих предположений и убеждений, разделяемых членами организации, которые действуют бессознательно и определяют в основном «принятый без обоснований» привычный способ воспринимать и оценивать себя и среду». [7, с.77] При этом Э. Шейн связывает появление этих «принятых на веру», не требующих доказательства, предположений и убеждений, с прежним опытом организации, на котором она могла убедиться, что все эти предположения и убеждения подтверждались, помогая выживать и развиваться в среде и решать внутренние проблемы интеграции. Для Э. Шейна существенно, что нельзя искать прямых аналогий между организационной культурой и многовековой культурой наций и народов или, наоборот, путать ее с артефактами и лежащими на поверхности и осознаваемыми представлениями о ценностях и нормах. Ядром организационной культуры становятся глубинные и неосознаваемые ценности, проявляющиеся в неких неписаных правилах,