*п*ерестройка... оргкультуры

*п*реобразование организационной культуры

Аннотация

В статье рассмотрены направления в исследовании организационной культуры, а именно оптимистическое, пессимистическое, реалистическое, установлены позиции, которые должны учитываться при планировании культурных изменений, и определены условия преобразования организационной культуры.

Ключевые слова: организация, организационная культура, изменение организационной культуры, управление организационной культурой

Мингалева Жанна Аркадьевна
доктор экон. наук, профессор кафедры экономики и управления на предприятии
mingal1@psu.ru

Широнина Елена Михайловна
ст. преподаватель кафедры экономики и управления на предприятии
ElenaShironina@yandex.ru

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Среди исследователей феномена организационной культуры отсутствует единое мнение относительно того, насколько эффективно можно управлять культурными изменениями.

Огбонн и его коллеги (Ogbonna, Harris, 1998, 2002; Ogbonna, Wilkinson, 2003) на основе работ Смирсич (Smircich, 1983) и других исследователей (Martin, 1985; Legge, 1995) выделили три направления в исследовании организационной культуры, сторонников которых определили как «оптимистов» (считающих, что культурой можно управлять), «пессимистов» (которые говорят, что это невозможно) и «реалистов» (признающих, что культура может меняться, но есть в этом определенные трудности) [1, с. 247].

Взгляды на изменение организационной культуры

Оптимистическое направление предполагает, что культура может быть идентифицирована, понята, контролируема, управляема и изменяема. Сторонниками этого направления являются Дил и Кеннеди (Deal, Kennedy, 1982) и Питерс и Уотермен (Peters, Waterman, 1982). Данная точка зрения привела к тому, что ряд исследователей предложили модели культурных изменений (например, Bate, 1994; Dawson, 1994; A. Brown, 1995).

Пессимистический взгляд на изменение организационной культуры предполагает, что культура слиш-

ком богата, сложна и неотъемлема от организации, чтобы когда-либо надлежащим образом быть идентифицированной, управляемой на практике или подверженной эффективному влиянию (Ogbonna, 1993; Legge, 1994). Данная точка зрения происходит из критических исследований организационных изменений, в которых поднимался вопрос об интеллектуальной и этической основе для оптимистического направления исследований (Ogbonna, Wilkinson, 2003), и способности менеджеров понять и повлиять на глубоко укоренившиеся ценности и убеждения сотрудников (Krefting and Frost, 1985; Gagliardi, 1986; Grugulis и др., 2000).

Третье направление существует между крайностями пессимистического и оптимистического направлений и не так широко признано, как два предыдущих. Ряд исследователей предполагает, что, хотя запланированные культурные изменения трудно осуществить, культуру, тем не менее, можно изменять и менеджеры могут и делают попытки повлиять на культурные процессы, но результаты таких попыток отнюдь не являются определенными (Fitzgerald, 1988, Willmott, 1993).

Другие исследователи, придерживающиеся реалистического направления, предполагают, что управленческие усилия, направленные на изменение культуры, только изменяют поведение и, что более глубокие предположения либо остаются нетронутыми, или доказательства их изменения не определимы (Ogbonna, Wilkinson, 1990;. Grugulis и др., 2000). Поддержку реалистической точки зрения можно увидеть в культурных изменениях, которые происходят за счет слияний и поглощений (Kavanagh, Ashkanasy, 2006; Teerikangas, Very, 2006) [1, с. 247-248].

Изменение организационной культуры

При всей сложности проведения культурных изменений, по мнению авторов, придерживающихся реалистического направления, представляется возможным изменение организационной культуры.

При планировании культурных изменений стоит учитывать ряд позиций (*рис. 1*).

Организация представляет собой обезличенный инструмент достижения поставленных целей и безличную структуру связей и норм, одновременно члены организации привносят в нее межлично-

поддержку реалистической точки зрения можно увидеть в культурных изменениях, которые происходят за счет слияний и поглощений



Рис. 1. Исходные позиции культурных изменений

стные отношения, придающие ей качества человеческой общности. Возникающая двойственность приводит к встречным требованиям: организации к члену организации как к объекту своего воздействия и члена организации как субъекта воздействия, являющегося активным началом, к организации.

Факторы формирования организационной культуры

организация представляет собой обезличенный инструмент достижения поставленных целей и безличную структуру связей и норм

Факторы формирования организационной культуры выступают объективной основой для существования разнообразия организационных культур и источником ее управляемости. Вместе с тем, организационная культура более инертна, чем другие элементы системы управления, потому действия по ее изменению должны учитывать временной фактор.

Для эффективного преобразования организационной культурой необходимо выполнение ряда условий (*рис. 2*).

Изменить сложившуюся организационную культуру непросто, ее преобразование возможно, если находит свою социальную базу, ту необходимую и достаточную по влиянию часть персонала, которая сможет воплотить изменения в жизнь и распространить их в организации.

организационная культура более инертна, чем другие элементы системы управления

Как отмечает А.И. Пригожин, изменение организационной культуры бывает успешным при стабильности персонала: если текучесть кадров начнет вымывать тех, у кого желаемые организационные ценности дошли до поведенческих норм, придут носители другой культуры и существующая организационная культура начнет размываться и пропадать [2, с. 393].

Важно также, чтобы новые культурные образцы принимали и поддерживали все высшие руководители организации, демонстрируя приверженность на собственном примере.

Вывод

Сложившаяся организационная культура может играть антиинновационную роль и делать невозможным инновационное развитие. Важнейшей



Рис. 2. Условия преобразования организационной культуры

изменить сложившуюся организационную культуру непросто, ее преобразование возможно

ценностью, которую выделяют и зарубежные исследователи инноваций, и менеджеры инновационно активных фирм, и которую нужно развивать в организационной культуре, чтобы обеспечить инновационной развитие, является восприятие поражения не как ошибки, неудачи, за которую нужно наказывать, а как части обучающего и экспериментального процесса, как это происходит в фундаментальных науках, но до последнего времени было не приемлемо в психологии менеджмента, нацеленного на прибыль [3, с. 43].

Это еще раз подчеркивает роль высшего руководства в преобразовании организационной культуры, которая, влияя на конкурентоспособность организации и ее инновационное развитие, создает реальную основу для управления в организации.

Литература

1. Spicer David P. Changing Culture: A Case Study of a Merger Using Cognitive Mapping// Journal of Change Management. 2011. Vol. 11. № 2. P. 245–264.
2. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. – М.: Дело, 2010. –432 с.
3. Мингалева Ж.А. К вопросу о взаимосвязи корпоративной культуры и инновационного развития // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. – № 4. – С. 42–46.

КЭ

Janna A. Mingaleva
Doctor of Economics Sci., Professor of the Chair of Economics and Management in Enterprise, Perm National Research Polytechnic University
Elena M. Shironina
Senior Lecturer of the Chair of Economics and Management in Enterprise, Perm National Research Polytechnic University

The transformation of the organizational culture

Abstract

The article considers areas of organization structure research, namely, optimistic, pessimistic, and realistic, establishes positions which should be taken into consideration when planning cultural changes, and describes conditions of organization structure transformation.

Key words: organization, organization culture, change of organization structure, organization culture management