

© М. А. Колмыкова, 2019  
Оренбургский государственный  
университет (ОГУ), Россия  
E-mail: mari\_kol@mail.ru

## УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ОТ ИСТОКОВ К СОВРЕМЕННОСТИ

*В статье рассматривается управленческая сущность понятия «организационная культура». Дается обзор имеющихся классических и современных подходов к исследуемому социальному феномену. Акцентируется внимание на характеристике сущности организационной культуры с двух позиций: как субъекта управления и как объекта управления организации.*

**Ключевые слова:** организационная культура, управленческая сущность организационной культуры, субъект управления, объект управления, ценности, нормы, лидерство в организации.

Феномен организационной культуры на протяжении многих лет является предметом исследования теории организации, организационного поведения, социальной психологии, управления персоналом, а также социологии управления, социологии организаций и наук другого предметного поля, подтверждая тем самым свою многогранность. Параллельно наблюдаются изменения, связанные с существенным усложнением социальных организаций, трансформацией общественно-политического строя, социально-экономических отношений, ростом культурного разнообразия.

Наряду с понятием «организационная культура» необходимо рассматривать понятие «управленческая культура», которое применимо непосредственно к личным и профессиональным качествам высшего руководства. Однако в настоящее время отсутствуют работы, авторы которых попытались бы исследовать управленческую сущность организационной культуры и ответить на вопрос: «организационная культура является субъектом или объектом управления?».

В связи с этим *цель данной работы* заключается в исследовании управленческой сущности организационной культуры через определение ее как субъекта и / или объекта управления.

*Объектом исследования* является культура организации, а *предметом исследования* выступает управленческая сущность организационной культуры.

Предпосылкой формирования серьезного интереса к изучению организационной культуры можно считать результаты Хоторнского эксперимента, который был проведен под руководством Э. Мэйо. Именно тогда были описаны некоторые элементы организационной культуры и определено их влияние на поведение людей в организации и эффективность их деятельности [1].

Более весомый интерес к изучению организационной культуры с позиции ее влияния на эффективность деятельности организаций связан с так называемым «японским экономическим чудом». Это дало толчок к развитию научных идей, где организационная культура рассматривалась во взаимосвязи с национальной культурой. В этих концепциях культуру конкретной организации можно рассматривать как объект управления со стороны внешней среды с учетом национального фактора (У. Оучи, Г. Хофштед, Ф. Клухольм и Ф. Стродберг, Ф. Тромпенаарс).

Т. Питерс и Р. Уотерман отмечают, что культуру организации можно рассматривать как инструмент эффективности деятельности организаций, основывая свои выводы на примере американских компаний [2].

Э. Шейн утверждает, что именно лидер организации способен создавать особую культуру организации на основе определенных ценностей, норм, верований, а также способен управлять ею. По мнению Э. Шейна, сильная организационная культура способна отделяться от людей и становиться самостоятельным атрибутом, оказывающим воздействие на всех членов организации, включая и ее руководителя [3]. Отметим, что в данном контексте культура организации сначала является объектом управления, а позднее выступает уже субъектом управленческой деятельности.

Исследование влияния организационной культуры на деятельность организации можно найти и в работах В. Сате, в которых он утверждает, что взаимосвязь эталонов поведения в организации нельзя установить лишь с помощью формальных управленческих мер. По его мнению, коммуникации, лояльность персонала организации, восприятие организационной среды напрямую связаны с ценностной основой организационной культуры [4].

Особая роль в установлении порядка в организации отводится руководителю-основателю, который через идеологию, мифы, символы и ритуалы формирует организационную культуру. По мнению А. Петтигрю, основной функцией организационной культуры является мобилизация сознания людей для достижения организационных целей [5].

К теме организационной культуры в своих работах обращались такие отечественные ученые, как С. В. Щербина, С. С. Фролов, А. И. Пригожин, Ю. Д. Красовский, Т. Ю. Базаров, Т. О. Соломанидина и другие.

На сегодняшний день в социологической науке можно выделить внушительный перечень работ, посвященных изучению вопросов организационной культуры в современных российских условиях. Рассмотрим подробнее некоторые из них с позиции выделения управленческой сущности организационной культуры.

Малинин Е. Д. отмечает, что руководители преуспевающих компаний должны демонстрировать эталонную модель поведения и подавать пример практической реализации провозглашаемых ценностей в своей повседневной жизни, в публичных выступлениях, в коммуникациях с сотрудниками и клиентами.

Если же этого не происходит, такое поведение оказывает на культуру организации деструктивное влияние, понижает ее уровень и эффективность воздействия [6].

Т. М. Баландиной обоснованы преимущества инновационной организационной культуры в условиях становления информационного общества, причем управление развитием организационной культуры автор предлагает рассматривать в рамках системного подхода [7].

И. С. Шаповалова подходит к изучению организационной культуры, выделяя в ней три подсистемы: идеология, управление и персонал. Управленческая организационная культура, по ее мнению, отличается ведущей ролью представителей высшего руководства и представляет собой набор требований, личных видений и концепций управления организацией и персоналом [8].

Интересным представляется исследование С. А. Ильиных «Гендерная концепция организационной культуры», в котором организационная культура рассматривается как объективно-субъективное образование в единстве трех аспектов: как сложная система, как «субъект управления», определяющий способ деятельности, как культурное поле конструирования социальной реальности [9]. Автор утверждает, что гендер «управляет» образом мыслей, влияет на принятие решений и модели поведения с помощью гендерных стереотипов и гендерных представлений.

Научные работы Ю. Г. Семенова [10], А. В. Таранец [11], И. С. Леоновой [12] объединяет общее мнение о том, что организационная культура, оказывающая управленческое воздействие на персонал организации, на процессы, протекающие в ней, может быть не толь-

ко инструментом внутренней интеграции, но и источником деструктивного в организационной жизнедеятельности.

Существующие аномалии организационной культуры могут быть источником организационного стресса и конфликтов в организации. Высокий уровень организационных конфликтов может свидетельствовать о том, что выбранная стратегия организационной культуры деловой организации не является эффективной.

В подтверждение вышесказанного тезиса отметим работу С. А. Литвиной и Н. Ю. Шрайбер, которые на основе систематических исследований изучили опыт трансформации организационной культуры. В основе исследования лежала идея о том, что сложившаяся в компании организационная культура может быть эффективной и способствовать достижению целей организации, а может, наоборот, оказывать сильное негативное влияние на эффективность деятельности [13].

Следующая группа авторов, исследовавших организационную культуру как ресурс управления, рассматривала абсолютно разные направления деятельности социальных организаций. Однако во всех исследованиях указывается влияние культуры организации на эффективность ее деятельности. А. В. Унылова исследовала культуру организации с позиции влияния на деятельность и эффективность банковских организаций в современной России [14]. По мнению К. В. Беляевой, инструментом, позволяющим повысить эффективность крупных промышленных предприятий России, способна стать корпоративная культура, которая включает в себя систему интегрированных компонентов, представляющих три уровня социальной реальности [15].

Л. С. Пепанян, анализируя управленческий потенциал корпоративной культуры современного российского вуза, рассматривает применение корпоративной культуры в качестве ресурса управления, обусловленного новыми потребностями общественного развития [16].

Юсди Андра и Мартинис Ямин являются авторами работы, описывающей исследование 255 преподавателей Университета Джамби, в ходе которого было выявлено следующее: на результаты деятельности преподавателей университета оказывают прямое влияние организационная культура, стремление к лидерству и мотивация к достижениям организационных целей [17].

Е. А. Закаблущая рассматривает корпоративную культуру как целостную и в то же время структурированную, подверженную целевым управленческим воздействиям среду организации [18]. Дан-

ное понятие рассматривается как ключевой фактор развития корпоративного образования в компании.

Говоря о культуре организаций различных сфер деятельности и, соответственно, об их особенностях, необходимо упомянуть исследование, которое было проведено автором в 2009 году. В исследовании, проводимом в строительных организациях Москвы, Самары и Оренбурга, применялась квотная выборка, при этом квоты определялись в зависимости от принадлежности опрашиваемых к статусно-профессиональным группам. Целью исследования было подтверждение гипотезы о том, что в организациях подобного типа существуют офисная и цеховая субкультуры, о которых в своих работах упоминает Ю. Д. Красовский [19]. Эмпирически доказано, что у сотрудников офиса и работников, непосредственно задействованных в осуществлении полного цикла строительно-монтажных работ, существуют разные ценностные ориентации, взгляды, убеждения и ориентиры. Особенностью функционирования данных организаций является взаимодействие этих субкультур, причем с внушительной дистанцией власти.

В данном случае организационная культура оказывает влияние на поведение людей, относящихся к офисной субкультуре, а из-за большой дистанции власти импульс управленческого воздействия на персонал просто теряется [20].

Особо хочется отметить работу А. Н. Занковского, в которой описывается обстоятельное исследование взаимосвязи ценности труда с эффективностью лидерского поведения и карьерным ростом менеджеров с позиции организационной психологии [21]. К исследованию были привлечены 104 менеджера из разных компаний. По результатам диагностики они были разделены на группы со слабыми и ярко выраженными лидерскими качествами. В ходе исследования было установлено, что дополнительным фактором лидерского поведения является ценностное измерение, соотносимое с ценностями корпоративной культуры.

Реальная культура организации, по мнению автора, может оцениваться как сильная или слабая, в зависимости от того, насколько доминирующие в организации ценности близки к ценностям идеальной культуры. При этом А. Н. Занковский выделяет четыре основных типа ценностно-ориентированного лидерства в организации. Аморфный тип характеризуется невыраженным лидерством и слабой реальной корпоративной культурой. Формирующий тип представляет собой сочетание выраженного лидерства и слабой реальной культуры организации. Поддерживающий тип подразумевает выражен-

ное лидерство и, соответственно, сильную культуру в организации. Синергетический тип представлен выраженным ценностно-ориентированным лидерством и сильной реальной культурой организации.

Полученные результаты подтверждают, что сила лидерских качеств руководителя способна оказывать управленческое воздействие на реальную культуру организации, соответственно, последняя в этом случае является объектом управления.

Таким образом, анализируя управленческую сущность организационной культуры через отнесение ее к субъекту управления или к объекту управления, можно выделить несколько групп ученых.

Во-первых, в работах Т. Питерса, Р. Уотермана, К. В. Беляевой, Л. С. Пепаняна культура организации рассмотрена как инструмент управления, способствующий повышению эффективности деятельности организации.

Во-вторых, по мнению ученых Э. Мэйо Э., С. А. Иьиных, Ю. Г. Семенова, А. В. Таранец, И. С. Леоновой, С. А. Литвиной, Н. Ю. Шрайбера, А. В. Уныловой, Юсди Андра и Мартиниса Ямин, организационная культура способна оказывать управленческое воздействие на поведение работников в организации, объединенных общей целью.

В-третьих, организационная культура формируется посредством управленческого воздействия со стороны внешней среды, включая национальную культуру, а также со стороны высшего руководства организации. Причем чем ярче лидерские качества у руководителя, тем более успешно будет происходить процесс развития культуры организации (У. Оучи, А. М. Петтигрю, Т. М. Баландина, Е. А. Закаблущая, А. Н. Занковский).

В-четвертых, особое внимание заслуживает теория Э. Шейна, согласно которой руководитель способен создавать культуру организации на основе определенных ценностей, норм, верований. Позднее сформированная сильная организационная культура способна отделяться от людей и становиться самостоятельным атрибутом, оказывающим воздействие на всех членов организации. В данном контексте организационная культура вначале представляет собой объект управления, а позднее выступает уже его субъектом.

Мы придерживаемся подобной точки зрения: именно руководитель, имея ярко выраженные лидерские качества, способен сформировать сильную культуру организации. Сильная организационная культура впоследствии способна влиять на интеграцию людей посредством формирования общих ценностей, взглядов, суждений и направлять усилия всего коллектива на достижение организацион-

ных целей. Именно в этом заключается управленческая сущность организационной культуры.

### Литература

1. Mayo E. Human Problems of Industrial Civilization. N.Y., 1946. 457 p.
2. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). М.: Прогресс, 1986. 418 с.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 336 с.
4. Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. Richard D. Irvin. Inc., 1985. 412 p.
5. Pettigrew A. M. The character and significance of strategy process research // Strategic Management Journal. 1992. № 13. P. 5-16.
6. Малинин Е. Д. Концепция организационной культуры как управленческой технологии: автореф. дис. ... док. социол. наук: 22.00.08 / Е. Д. Малинин. Новосибирск, 2003. 40 с.
7. Баландина Т. М. Социальное управление развитием организационной культуры: автореф. дис. ... док. социол. наук: 22.00.08 / Т. М. Баландина. Саратов, 2005. 40 с.
8. Шаповалова И. С. Социогеническое моделирование организационной культуры: автореф. дис. ... док. социол. наук: 22.00.08 / И. С. Шаповалова. Белгород, 2010. 41 с.
9. Ильиных С. А. Гендерная концепция организационной культуры : автореф. дис. ... док. социол. наук: 22.00.08 / С. А. Ильиных. Новосибирск, 2009. 34 с.
10. Семенов Ю. Г. Антистрессовое управление персоналом предприятия железнодорожного транспорта в контексте организационной культуры: автореф. дис. ... док. социол. наук: 22.00.08 / Ю. Г. Семенов. Екатеринбург, 2008. 43 с.
11. Таранец А. В. Управление организационными конфликтами в российских деловых организациях: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / А. В. Таранец. Ростов-на-Дону, 2017. 40 с.
12. Леонова И. С. Конфликтное поведение персонала предприятий в условиях организационных культур разного типа: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / И. С. Леонова. Нижний Новгород, 2015. 24 с.
13. Литвина С. А., Шрайбер Н. Ю. Опыт трансформации организационной культуры на основе систематических исследований // Психология в экономике и управлении. 2016. Т. 8. № 1-2. С. 25-35.
14. Унылова А. В. Специфика российской корпоративной культуры и ее влияние на деятельность и эффективность банковских организаций в современной России: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / А. В. Унылова. Ростов-на-Дону, 2015. 33 с.
15. Беляева К. В. Управление развитием корпоративной культуры крупного промышленного предприятия: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / К. В. Беляева. Белгород, 2019. 22 с.

16. Пепанян Л. С. Управленческий потенциал корпоративной культуры современного российского ВУЗа: специфика и направления реализации: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / Л. С. Пепанян. Ростов-на-Дону, 2016. 30 с.

17. Юсди Андра, Мартинис Ямин. Взаимосвязи между организационной культурой, лидерством, мотивацией к достижениям и результативностью университетских преподавателей // Форсайт. 2017. Т. 11. № 2. С. 92-97.

18. Закаблущая Е. А. Система обучения персонала на основе корпоративной культуры: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / Е. А. Закаблущая. М., 2014. 25 с.

19. Красовский Ю. Д. Сценарии организационного консультирования. М.: Типография «Новости», 2000. 366 с.

20. Колмыкова М. А. Организационная культура производственных предприятий строительного профиля в современных российских условиях: автореф. дис. ... кан. социол. наук: 22.00.08 / М. А. Колмыкова. М., 2010. 24 с.

21. Занковский А. Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2012. № 145. С. 72-81.

*Статья поступила в редакцию 28.08.19 г.  
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета  
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*