

КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ: ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

CULTURE OF ORGANIZATION: GENERAL THEORETICAL FEATURES

Аннотация:

Автором статьи проводится анализ особенностей культуры организации, дается определение понятия культуры, рассматриваются концепции культуры.

Ключевые слова:

Культура организации, концепция культуры, культура группы.

The summary:

The author of the article analyzes the characteristics of organizational culture, defines the concept of culture, examines the concepts of culture.

Keywords:

Organizational culture, concept of culture, culture of the group.

Слово культура имеет множество значений и сопутствующих смыслов. Когда мы прилагаем это понятие к группам и организациям, мы практически всегда испытываем определенные концептуальные и семантические затруднения, поскольку понятие группы и организации также с трудом поддается однозначному определению. Эти споры отражают возникшее в последнее время осознание значимости концепции культуры. В то же время они создают дополнительные трудности для ученых и для практиков, поскольку в процессе споров исходные определения то и дело подвергаются изменениям. Ограничимся кратким обзором области возможных значений термина, после чего попытаемся дать четкое формальное определение.

Обычно используемые понятия, соотносимые с концепцией культуры, акцентируют внимание на том или ином ее аспекте или идее, разделяемой членами группы. Основные концепции, ассоциируемые с культурой, таковы:

- наблюдаемые поведенческие стереотипы при взаимодействии людей: язык, используемый ими, обычаи и традиции, которых они придерживаются, ритуалы, совершаемые ими в определенных ситуациях.

- групповые нормы: такие свойственные рабочим группам стандарты и ценности, как конкретная норма «полноценной дневной выработки за полноценную дневную зарплату».

- провозглашаемые ценности: артикулированные, объявляемые во всеуслышание принципы и ценности, к реализации которых стремится группа, такие как «качество продукции» или «лидерство в ценах».

- формальная философия: наиболее общие политические и идеологические принципы, которыми определяются действия группы по отношению к акционерам, служащим, клиентам или посредникам.

- правила игры: правила поведения при работе в организации; «ограничения», которые следует усвоить новичку, для того, чтобы стать полноценным членом организации; «заведенный порядок».

- климат: чувство, определяемое физическим составом группы и характерной манерой взаимодействия членов организации друг с другом, клиентами или иными сторонними лицами.

- существующий практический опыт: методы и технические приемы, используемые членами группы для достижения определенных целей, способность осуществлять определенные действия, передаваемые из поколения в поколение и не требующие обязательной письменной фиксации.

- склад мышления, ментальные модели и/или лингвистические парадигмы: принятые когнитивные (связанные с познанием) системы, определяющие восприятие, мышление и язык, используемые членами группы и передаваемые новым ее членам на этапе первичной социализации.

- принятые значения: мгновенное взаимопонимание, возникающее при взаимодействии представителей группы друг с другом.

- «базовые метафоры», или интеграционные символы: идеи, чувства и образы, выработанные группой для самоопределения, которые не всегда оцениваются на сознательном уровне, но находят воплощение в зданиях, офисной структуре и других материальных аспектах существования группы. Этот уровень культуры отражает не когнитивные или оценочные, а эмоциональные и эстетические реакции членов группы.

Все эти концепции связаны с культурой и/или являются ее отражением, поскольку они объединены с некими моментами, общими для членов группы, однако ни одна из них не является собственно «культурой» организации или группы. Если мы зададимся вопросом о том, следует ли вводить концепцию культуры, когда существует множество таких понятий, как нормы, ценности, модели поведения, ритуалы, традиции и т. д., то придем к выводу о наличии у культуры двух важных дополнительных элементов, отличающих ее от обычной концепции некой общности представлений или ценностей.

Первый из этих элементов состоит в том, что культура предполагает наличие у группы некоего уровня структурной стабильности. Когда мы говорим о том, что сообщество обладает «культурой», мы подразумеваем под культурой не только общность определенных элементов, но также их глубинный характер и стабильность. Глубина в данном случае свидетельствует о некоей неосознанности, а значит, известной неосязаемости и расплывчатости этих элементов. Другой элемент, способствующий стабильности, — структурирование или интеграция элементов, выражающиеся в появлении более общих парадигм или гешталтов (состояний), связывающих воедино различные элементы. Культура в известном смысле предполагает существование чего-то целого, образуемого обычаями, климатом организации, ценностями и моделями поведения. Это структурирование или интеграция является сущностью того, что мы именуем «культурой». Но как же мы можем представить и формально определить эту сущность?

Чаще всего культура рассматривается как аккумулированный коллективный опыт данной группы, включающий поведенческий, эмоциональный и когнитивный элементы психологического функционирования ее членов. Коллективному опыту должна предшествовать коллективная история, которая, в свою очередь, предполагает известную стабильность состава группы. При условии такой стабильности и существовании коллективной истории человеческая потребность в экономии, постоянстве и осмысленности приводит к формированию из различных общих элементов паттернов, которые со временем и получают название «культуры».

Тем не менее, трудно утверждать, что во всех группах возникают интеграционные культуры такого рода. Всем нам известны группы, организации и сообщества, в которых культурные элементы находятся в противоречии с другими элементами, что порождает разного рода конфликтные и неоднозначные ситуации.

Подобные явления могут вызываться недостаточной стабильностью состава группы, незначительным коллективным опытом или наличием большого количества подгрупп, имеющих разный опыт. Неоднозначность и конфликтность также проистекают из того, что каждый из нас принадлежит к множеству групп, и по этой причине то, что привносится нами в данную группу, не может не быть обусловленным представлениями, определяемыми нашей принадлежностью к другим группам.

Для того, чтобы концепция культуры имела хоть какой-то смысл, следует обратить внимание на те проявления, которые порождаются нашей человеческой потребностью в стабильности, последовательности и осмысленности. Формирование культуры всегда по определению связано со стремлением к структурированию и интеграции, пусть реальный опыт многих групп зачастую препятствует достижению ими четко очерченной парадигмы.

Если культура группы равноценна аккумулированному ею опыту, то как мы сможем описать и систематизировать содержание такого опыта? Все групповые и организационные теории различают два основных типа проблем, с которыми сталкиваются все группы, вне зависимости от их размеров: 1) проблемы выживания, роста и адаптации к внешним условиям; 2) проблемы внутренней интеграции, которой определяются рутинное функционирование и способность к адаптации.

При познании группового опыта нам следует помнить о том, что благодаря способности человека к абстрагированию и самоосознанию названный опыт внутренне затрагивает не только поведенческий уровень, но и уровень абстрактного мышления. Поскольку люди имеют общую систему коммуникации и язык, они могут приобретать опыт на умозрительном уровне, в силу чего становится возможным появление общих или коллективных концепций. Соответственно глубинные уровни опыта, приближающие нас к пониманию сущности культуры, следует считать именно концепциями или, как я буду называть их, базовыми представлениями группы.

Ссылки:

1. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации. Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2000.
2. Богданов А.А. Тектология : (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн., Ин-т экономики АН СССР.- М. : Экономика, 1989.

References (transliterated):

1. Belyaev A.A., Korotkov E.M. Sistemologiya organizatsii. Textbook. – M.: INFRA – M, 2000.
2. Bogdanov A.A. Tektologiya : (Vseobshchaya organizatsionnaya nauka). In 2 books, In-t ekonomiki AN SSSR.- M. : Ekonomika, 1989.

3. Кузнецов Ю.В. Методологические основы теории организации. Предпринт научного доклада. Институт проблем региональной экономики РАН., – СПб., 2000.

3. Kuznetsov Y.V. Metodologicheskie osnovy teorii organizatsii. Predprint nauchnogo doklada. Institut problem regional'noy ekonomiki RAN., – SPb., 2000.