

На правах рукописи

Зродников Антон Васильевич

**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, ВОСПРОИЗВОДСТВА И
ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук

Нижний Новгород, 2007

Диссертация выполнена на кафедре «Менеджмент» Нижегородского государственного технического университета.

Научный руководитель доктор философских наук, профессор
Матиашвили Виктор Михайлович

**Официальные
оппоненты:** доктор социологических наук, профессор
Масловский Михаил Валентинович
кандидат философских наук, доцент
Гриднева Елена Александровна

Ведущая организация: **Ульяновский государственный
университет**

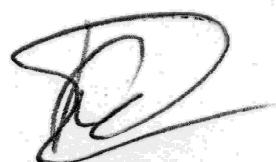
Защита состоится «26» апреля 2007 года в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.166.14 при Нижегородском государственном университете имени Н.И. Лобачевского по адресу:

603000, г. Нижний Новгород, Университетский пер., д.7, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, пр. Гагарина, д.23, к. 1.

Автореферат разослан «26» марта 2007 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета, к. соц. н., доцент



Е.Е. Кутявина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Проблема максимально полного использования потенциала организационной культуры для достижения организационных целей является одной из наиболее актуальных в теории и практике управления. Современная социология управления пока не дает полного и убедительного ответа на вопрос о механизмах формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры. Между тем, практика управления нуждается в ответах на эти вопросы, ибо от управления организационной культурой и посредством культуры во многом зависит эффективность деятельности организации.

В социологии управления наличие эффективной организационной культуры признается условием жизнеспособности деловых организаций: каждая успешная организация обладает сложившейся и активной культурой, разделяемой ее работниками.

Проблемам содержания и развития организационной культуры посвящено большое число научных трудов зарубежных и отечественных исследователей.

Основное внимание большинства из них направлено на анализ сущности, содержания и структуры организационной культуры. При этом механизмы влияния организационной культуры на эффективность управления организацией в целом исследованы недостаточно.

Поэтому дальнейшее изучение проблем управления процессами формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры является актуальным. Оно позволит выйти на новый уровень понимания не только этой неотъемлемой части организационной жизни, но и других, связанных с ней, вопросов. Среди них – мотивация сотрудников, которая часто бывает неэффективной при использовании только материальных или административных методов воздействия, а также проблема трансформации организаций, находящихся на стадии кризиса либо краха, в которых реконструкция деградировавшей или неадекватной культуры способна вдохнуть в них новую жизнь.

Условием решения этих проблем является теоретическое осмысление сущности организационной культуры, механизмов ее формирования, воспроизводства и изменения.

Таким образом, актуальность и значимость исследования организационной культуры как проблемы социологии управления определяется необходимостью:

- дальнейшего социологического анализа сущности организационной культуры;
- развития новых концептуальных подходов к осмыслению динамики организационной культуры;
- анализа факторов формирования и воспроизводства эффективной организационной культуры.

Степень научной разработанности проблемы. Организационной культуре как проблеме социологии управления исследователи начали уделять повышенное внимание, начиная с первой половины 20 века.

Э. Мэйо в 30–х годах выяснял влияние различных факторов на производительность труда работников компании Western Electric в Чикаго. Выводы Э. Мэйо о необходимости «осмысленной жизни для индивидуума в компании», развития «чувства групповой сопричастности» на основе общих групповых ценностей явились «первотолчком» для дальнейших исследований поведения работников с точки зрения культуры их организации¹.

В 60–е годы американский социолог М. Далтон² провёл исследование факторов возникновения организационных культур и субкультур, исходя из разных потребностей работников. Одновременно с М. Далтоном группа британских социологов из Тавистокского института изучала организации как культурные системы.

В конце 60–х годов исследователи из Корнелльского университета во главе с Х. Трайсом провели исследование различных традиций и обрядов в производственных организациях.

¹ Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

² Dalton, M. Men Who Manage / M. Dalton. – New York: John Wiley & Sons, Inc., 1966. – 217 p.

На рубеже 80–90 годов феномен организационной культуры оказался в центре внимания большого круга исследователей. В этот период были изданы работы У. Оучи¹, Т. Питерса и Р. Уотермана², Т. Дила и А. Кеннеди³. В них разрабатывалась идея организационной культуры как важного фактора экономической эффективности фирмы.

В этот же период в Канаде и Европе были проведены пять крупных научных конференций по проблемам организационной культуры, организационного фольклора и символики.

Подход к изучению организационной культуры с позиций динамики, адаптации и интеграции разрабатывался в трудах Э. Шейна⁴. Исследованиями концептуальных основ организационной культуры занимались К. Камерон и Д. Эттингтон⁵. Количественные и качественные методы изучения и оценки организационной культуры предложены Р. Заммуто и Дж. Краковер⁶.

Большое количество научных работ посвящено разработке критериев измерения эффективности организационной культуры и методикам управления культурологическими аспектами организационных изменений.

Понятие «организационная культура» в отечественной социологии до 90-х гг. не разрабатывалось. Однако предпосылки к этому содержатся в работах по социологии труда (Гастев А.К., Погорадзе А.А.)⁷. Зато достаточно интенсивно изучался социально-психологический климат трудового коллектива, под которым понимался «преобладающий и относительно устойчивый настрой его членов».

¹ Оучи, У. Методы организации производства: теории Z. Японский и американский подходы: скор. пер. с англ. научная ред. Б.З.Мильнера и И.С.Олейника / У. Оучи. – М.: Экономика, 1984. – 184 с.

² Питерс, Т. В поисках совершенства: Уроки самых успешных компаний Америки: пер. с англ. В.В.Кулебы, О.Л.Пелявского / Т.Питерс, Р.Уотерман. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 560 с.

³ Deal, T.E. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life / T.E. Deal., A.A Kennedy. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1982. – 167 p.

⁴ Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э.Шейн. – СПб.: Питер, 2001. – 336 с.

⁵ Cameron, K.S. The conceptual foundations of organizational culture / K.S.Cameron, D.R. Ettington. – In Smart, J.C. (Ed.), Higher Education: Handbook of Theory and Research, 4th ed., Smart JC (ed). Agathon Press: New York, 1988. – pp. 356–396.

⁶ Zammuto, R. F. Quantitative and qualitative studies of organizational culture. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.) / R. F. Zammuto, J. Y. Krakower // Research in organizational change and development, vol. 5: 83–114. – Greenwich, CT: JAI Press, 1991.

⁷ Гастев, А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А.К. Гастев.– М.: Экономика, 1972. – 134 с.; Погорадзе, А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А. А. Погорадзе. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд., 1990. – 154 с

В работах отечественных исследователей отмечалось значительное влияние лидерства на состояние и динамику социально-психологического климата в коллективе.

Среди российских социологов, занимающихся исследованиями организационной культуры, необходимо отметить работы В.А. Спивака¹, В.В. Томилова², Р. Л. Кричевского³.

Среди исследований организационной культуры, согласно классификации К.Камерона и Р.Куинна⁴, можно выделить два крупных направления: «функциональное» и «семиотическое». Первое представлено группой специалистов, которые рассматривают организационную культуру компании как один из управляемых факторов, влияющих на организационную эффективность (Питерс Т. и Уотерман Р., Парсонс Т., Алвессон М., Шейн Э. Томилов В.В.)⁵. Второе, семиотическое, направление представляет ее, скорее, как сущность предприятия, возникающую на фоне национальной культуры.

Сторонниками этого подхода отрицается возможность прямого воздействия на формирование и динамику организационной культуры. Авторы рассматривают ее, скорее, как данность, которую следует учитывать в управлении (Мейерсон Дж., Петтигрю А., Сильверман Д., Щербина С.В., Щербина В.В.)⁶.

¹ Спивак, В.А. Корпоративная культура. Теория и практика / В.А.Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

² Томилов, В.В. Культура предпринимательства / В.В.Томилов. – СПб.: Питер, 2000. – 368 с.

³ Кричевский, Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе: 2-е издание, доп. и перераб / Р. Л. Кричевский. – М.: Дело, 1996. – 384 с.

⁴ Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

⁵ Парсонс, Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем / Т.Парсонс // О социальных системах: под. общ. ред. В.Ф.Чесноковой и С.А.Белановского. – М.: Академический Проект, 2002. – С. 75–95. – 832 с.; Alvesson, M. Cultural perspectives on organizations / M. Alvesson. – Cambridge, England: Cambridge University Press, 1993. – 186 p; Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2001. – 336 с; Томилов, В.В. Культура предпринимательства / В.В. Томилов. – СПб.: Питер, 2000. – 368 с.

⁶ Meyerson, D. Cultural change and integration of three different views / D. Meyerson // Journal of Management Studies, 1987. n. 6; Pettigrew, A. On studying organizational culture / A. Pettigrew // Administrative Science Quarterly, 1979. vol.24. pp. 570–581; Сильверман, Д. Некоторые игнорируемые вопросы о природе социальной реальности: методология и значение // Новые направления в социологической теории / Под ред. Г.В.Осипова / Д. Сильверман. – М.: Прогресс, 1978. – 340 с; Щербина, В.В. Социальные теории организации: Словарь / В.В.Щербина. – М.: ИНФРА-М, 2000; Щербина, В.В. Современные концепции структурных изменений в организациях / В.В.Щербина, Е.П.Попова // Социологические исследования. – 1996. – №1. – С. 98–107; Щербина, В.В. Предмет, статус и проблематика социологии организаций / В.В.Щербина // СОЦИС. – 2000. – №8. – С.138–143; Щербина, С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования, функции / С.В.Щербина // Социс. – 1996. – № 7. – С.48.

Изучение состояния научной разработанности проблемы позволяет сделать вывод, что, несмотря на большое число работ по вопросам организационной культуры, дальнейшее изучение механизмов формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры и ее влияние на функционирование организации продолжает оставаться актуальной научной проблемой, имеющей важное значение для практики управления.

Цель диссертационного исследования. На основе социологических методов осуществить анализ феномена организационной культуры и выявить механизмы ее формирования, воспроизводства и изменения.

Задачи исследования. Из цели исследования вытекают его задачи. Их можно сформулировать следующим образом:

- 1) определение понятия «организационная культура»;
- 2) построение модели формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры;
- 3) анализ взаимосвязей между организационной культурой и эффективностью корпоративного управления;
- 4) разработка и апробация методики исследования организационной культуры.

Методологические принципы исследования. Для решения задач, поставленных в диссертационной работе, использованы основные идеи и принципы структурно-функционального анализа, системного метода исследования социальных процессов, теоретический анализ литературных источников. При анализе практики управления организационной культурой применялся метод выборочного социологического исследования в виде анкетного опроса, структурированного интервью, а также методы экспертной оценки и математической статистики.

Теоретическая основа исследования. Теоретической основой работы являются исследования в области социальной философии, социологии управления, психологии управления, организаций, социологии малых групп, теории организации и менеджмента. Теоретическая основа представлена

концепциями и идеями социокультурного анализа организации, а именно теоретическими положениями представителей функционального и семиотического направлений в изучении феномена организационной культуры.

В качестве конкретных диагностических методик использована авторская методика диагностики организационной культуры. Полученные данные обработаны с помощью методов математической статистики.

Эмпирическая база исследования. Эмпирической базой выводов и предложений, сформулированных в работе, послужили результаты выборочного социологического исследования (анкетный опрос, структурированные наблюдения, структурированные интервью) по проблемам организационной культуры, проведенного автором в 2004–2005 годах. В ходе исследования было опрошено сто девяносто восемь человек среднего и высшего управленческого персонала шестнадцати малых и крупных предприятий города Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

Объектом исследования является феномен организационной культуры.

Предметом исследования выступает социологический аспект механизмов формирования, воспроизводства и изменения организационных культур.

Научная новизна работы заключается в том, что в ней обобщены и проанализированы общетеоретические разработки в области социологии управления, разработана методика изучения состояния и динамики организационной культуры.

В процессе реализации основной цели и связанных с ней научно–исследовательских задач, в диссертации получены следующие, имеющие научную новизну результаты:

- на основе комплексного анализа зарубежных и отечественных концепций организационной культуры дано определение организационной культуры (с.16);
- предложена авторская интерпретация определения сущностных характеристик и функций организационной культуры, выделены ее основные элементы и описан характер их взаимодействия (с.16–29);

- предложена модель формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры (с.29–61);
- предложено и определено понятие «эффективная организационная культура» (с.79);
- разработана и апробирована в деловых организациях Нижегородской области авторская методика исследования организационной культуры (с.83–117).

Положения, выносимые на защиту. Как совокупный результат диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Организационная культура определена как продукт социального взаимодействия группы по решению проблем внешней адаптации и внутренней интеграции. Она находит свое выражение в устойчивом комплексе базовых ценностей, разделяемых большинством организации как наиболее адекватный образ мышления, формирующий нормативные регуляторы поведения людей и отдельных групп в организации.

2. Организационная культура – уникальная организационная подсистема, выполняющая комплекс внешних и внутренних функций. К их числу относятся: ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, познавательная, коммуникационная, мотивирующая, стабилизационная, индифицирующая и инновационная функции. К ее сущностным характеристикам относятся: системность, динамичность, диалектичность, неоднородность, ценностная консолидированность.

3. Предложена модель формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры.

На развитие организационной культуры влияют факторы внутренней среды и внешней среды организации. В процессе развития любая организация сталкивается с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Разрешая их, она вырабатывает коллективные представления о способах решения этих проблем. Так формируется *ядро организационной культуры* – совокупность норм, стандартов деятельности, системы ценностей,

выработанных в процессе корпоративной истории. Вокруг ядра организационной культуры постепенно возникает своего рода «защитная оболочка», выполняющая роль фильтрующего механизма, пропускающего директивную информацию из ее ядра, а также отслеживающего и поглощающего импульсы, идущие из внешней среды организации. Затем в этой оболочке формируется набор производных от сложившихся в организации представлений о решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.

4. Эффективная организационная культура определена как культура организации, в которой присутствуют четко выраженные представления и установки о решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции, и велико значение параметра «активности». Последний выражается в отсутствии жесткого детерминизма в восприятии окружающей среды, доминировании принципа «прагматизма», в склонности к риску и инновациям, в ориентации на будущее.

5. На основе модели организационной культуры была разработана методика ее диагностики. В ее основе лежит набор характеристик, оценивающих эффективность организационной культуры:

- 1) показатель, связанный с представлениями персонала о способности организации к адаптации;
- 2) показатель, связанный с представлениями персонала об обеспечении внутренней интеграции;
- 3) «активность» организационной культуры;
- 4) горизонт планирования;
- 5) эффективность коммуникативной среды;
- 6) конструктивность представлений персонала о характере организационных отношений.

6. Проведенное исследование организационной культуры по разработанной методике позволило установить, что большая часть нижегородских компаний в повседневной работе по разным причинам

недостаточно активно используют механизмы развития организационной культуры и существует обратная корреляция между возрастом и размером российской деловой организации и эффективностью ее культуры.

Теоретическая значимость работы. Теоретическая значимость работы заключается в том, что в ней на системной основе проанализированы социологические аспекты механизмов формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры.

Предложенная интерпретация содержания и сущностных характеристик организационной культуры дает возможность позиционировать ее, отделив от схожих, родственных, но все же отличных от нее форм культуры.

Результаты диссертационной работы могут быть использованы в дальнейших теоретических и научно-прикладных исследованиях по проблемам организационной культуры.

Практическая значимость работы. Теоретические выводы, предложенные концепции, практические рекомендации и методика диагностики организационной культуры, содержащиеся в диссертации, целесообразно использовать для совершенствования процесса управления организационной культурой в деловых организациях.

Результаты эмпирического исследования могут быть применены также для дальнейшего изучения особенностей феномена организационной культуры и интенсификации ее потенциала в российских организациях.

Материалы диссертации могут использоваться в преподавании курсов «Управление организационными изменениями», «Организационная власть и деловое лидерство», «Социология управления», «Стратегический менеджмент», а также в различных спецкурсах по подготовке и развитию управленческих компетенций руководителей бизнес-организаций.

Апробация работы. Основные результаты исследования представлялись в научных докладах на всероссийских, международных и межрегиональных научно-практических конференциях, в том числе на Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные технологии в менеджменте»

организации» (Нижний Новгород, 2001), на Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами» (Нижний Новгород, 2002), на Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные технологии в управлении информационными ресурсами» (Нижний Новгород, 2003), на Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные технологии управления организационными изменениями» (Нижний Новгород, 2004), на 3-й Всероссийской молодежной научно-технической конференции «Будущее технической науки» (Нижний Новгород, 2005), на Международной научно-практической конференции «Организация в фокусе социологических исследований» (Н.Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2005 г.).

По результатам исследования опубликовано 9 работ, общим объемом 3,42 п.л., включая три в рецензируемых изданиях.

Практические рекомендации по результатам эмпирического исследования были переданы предприятиям, на базе которых оно проводилось, и использовались ими для совершенствования процесса управления организационной культурой.

Структура работы. Диссертация состоит из введения; двух глав, объединяющих семь параграфов; заключения; списка литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы, описывается степень научной разработанности проблемы, формулируются цель и задачи, объект и предмет исследования, характеризуется его теоретико–методологическая база, раскрываются научная новизна и практическая значимость исследования.

Первая глава работы «Феномен организационной культуры: социологический аспект» состоит из 5 параграфов, в которых анализируются отечественные и зарубежные концепции организационной культуры, ее свойства и функции. В ней также представлена собственная модель

формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры, дано определение эффективной организационной культуры, проанализировано влияние организационной культуры на эффективность деятельности деловой организации.

В первом параграфе «Организационная культура: понятие и сущность» анализируется генезис и содержание понятия «организационная культура».

Определение организационной культуры как способа и результата действия можно назвать деятельностным. К исследователям, разделяющим эту точку зрения, относится например Г. Морган¹. Другой подход к изучению организационной культуры можно обозначить как ценностный или символический. К данной группе исследователей можно отнести В. Сате, С.Мишона, П.Штерна². Сторонники данного подхода рассматривают организационную культуру прежде всего как среду, в которой находят свое специфическое выражение все основные элементы культуры общества: представления, символы, ценности, идеалы, образцы поведения и т.д.

Существуют также попытки определить организационную культуру как некую психологическую атмосферу, климат организации. К сторонникам этой точки зрения можно отнести П. Вейлла, Х. Шварца, С. Дэвиса³.

Иногда организационную культуру рассматривают как отличительный признак, уникальную особенность организации (Голд К., Мескон М.Х.)⁴.

По нашему мнению, наиболее плодотворное определение сущности организационной культуры базируется на системном подходе, объединяющем в

¹ Morgan, G. Images of Organization / G. Morgan. – Beverly Hills, Calif.: Sage, 1986. – 280 p.

² Sathe, V. Culture and Related Corporate Realities / V. Sathe. – Richard D. Irvin, Inc., 1985. – 556 p.; Michon, C. La dynamisation sociale / C. Michon, P. Stern.– P.: Ed. d'organisation, 1985. – 256 p.

³ Организационное поведение: учебник для вузов /А.Н. Силин [и др.] / Под ред. проф. Э.М. Короткова и проф. А.Н. Силина. – Тюмень: Вектор Бук, 1998. – 308 с; Щербина, С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции / С.В.Щербина // Социологические исследования. – 1996. – № 7. – С.47–55.

⁴ Gold, K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors / K. Gold // Public Administration Review. – 1982. – Nov.-Dec.; Мескон, М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ / М.Х. Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.

себе достоинства каждой из рассмотренных точек зрения. К числу исследователей этого направления можно отнести Э. Шейна, М. Армстронга¹.

Нами предлагается определение организационной культуры как *продукта социального взаимодействия группы по решению проблем внешней адаптации и внутренней интеграции, трансформирующийся в устойчивый комплекс базовых ценностей, разделяемых большинством организации как наиболее адекватный образ организационного мышления, формирующий нормативные регуляторы поведения людей и отдельных групп в организации.*

Во втором параграфе «Сущностные характеристики организационной культуры» приведен анализ наиболее существенных свойств организационной культуры. К ним необходимо отнести:

системность – свойство организационной культуры, указывающее на то, что она представляет собой сложную духовную систему, объединяющую отдельные элементы в единое целое;

динамичность – организационная культура не является статичным образованием. В своем движении она проходит стадии зарождения, формирования, поддержания, развития и совершенствования, прекращения (замены), на каждом из этапов появляются свои «проблемы роста», что является закономерным для динамических систем;

диалектичность – организационная культура — противоречивое единство смысла и результата деятельности, постоянно обновляемая организацией программа этой деятельности. Вместе с тем она является и единством ценностного отношения человека к реальности;

неоднородность – отличительной чертой организационной культуры является приоритетность формирующих ее базовых характеристик, указывающая на то, какие принципы должны превалировать в случае возникновения конфликта между ее составляющими. В любой организации

¹ Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э.Шейн. – СПб.: Питер, 2001. – 336 с; Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

потенциально заложено множество субкультур, отражающих дифференциацию организационной культуры по уровням, составу персонала и т.д.;

ценностная консолидированность – это свойство организационной культуры определяется сложностью и устойчивостью важнейших убеждений, норм, разделяемых работниками организации.

В третьем параграфе «Функции организационной культуры» приведен анализ наиболее существенных функций организационной культуры. Приоритетность и значимость отдельных функций может меняться в зависимости от особенностей культуры, ее целей, этапа развития, влияния параметров внешней среды и т.п. Вместе с тем, неизменными остаются функции организационной культуры:

1) *ценностно-образующая функция*. Ее назначение заключается в формировании у персонала позитивных взглядов и отношений к организационным целям и пониманию тех ценностей, которые предлагает организационная среда;

2) *нормативно-регулирующая функция* позволяет контролировать формы поведения и восприятия, вырабатывая наиболее целесообразные, с точки зрения данной организации, т.е. организационная культура выступает как индикатор и регулятор организационного поведения;

3) *познавательная функция*. В ее рамках происходит усвоение организационной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, что способствует его включению в организационную деятельность;

4) *коммуникационная функция* осуществляет воспроизводство лучших элементов накопленной организационной культуры, создание новых ценностей и их накопление, через ценности, принятые в фирме, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечивается взаимопонимание сотрудников и их взаимодействие. В рамках данной функции происходит воспроизводство лучших элементов накопленной культуры, создание новых ценностей и их накопление;

5) *мотивирующая функция* организационной культуры способствует процессу мобилизации усилий всех подразделений (подсистем) предприятия для достижения ее целей и задач. Она «энергизирует» персонал, «сонаправляет» интересы функциональных служб, их усилия ради достижения общих целей;

6) *стабилизационная функция* заключается в создании и поддержке системы социальной стабильности в организации, достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности организации;

7) *функция идентификации* позволяет провести границу между «мы» (организация) и «они» (внешняя среда). Она обеспечивает лояльность сотрудников компании, их преданность и приверженность фирме;

8) *инновационная функция* заключается в формировании установок на потребности клиентов, готовность к риску и внедрению инноваций.

В четвертом параграфе «Модель формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры» предложена авторская модель организационной культуры, механизмов ее развития.

Под механизмами формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры нами понимаются факторы ее внутренней и внешней среды, в результате воздействия которых в ней возникает структура, упорядоченность, система, определяющая процессы поддержания ее жизнеспособности и функционирования.

На формирование, воспроизводство и изменение организационной культуры влияют 2 группы механизмов.

Механизмы внутренней среды организации, главными из которых являются характер и взаимосвязь функций, опосредованных целями, стоящими перед организацией, их можно назвать внутрикорпоративными механизмами. Нами выделяется два вида таких механизмов – механизм, предполагающий жесткую структуризацию задач и бизнес-процессов; и механизм, предполагающий возможность стратегического выбора между несколькими

альтернативными процессами или программами, креативность и высокий уровень организационно-управленческой импровизации.

Механизмы внешней среды организации, в качестве базовых характеристик которых выбраны такие параметры, как стабильность и предсказуемость – величина и скорость изменений в ближнем и дальнем окружении организации.

В процессе развития любая организация неизбежно сталкивается с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Так или иначе разрешая их, она вырабатывает коллективные представления и совместно разделяемые ценности о должном поведении в конкретных ситуациях. Вокруг них формируется *ядро организационной культуры* – совокупность норм, стандартов деятельности, системы ценностей, выработанных в процессе корпоративной истории. Структурой, в которой реализуется ядро организационной культуры, является коммуникативная среда – множество отношений в организации, возникающих в процессе решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции. Ее проявлениями могут быть язык, мифология, обряды, ритуалы, традиции организации. В рамках коммуникативной среды происходит реализация функций организационной культуры.

Со временем вокруг ядра организационной культуры возникает своего рода «защитная оболочка», выполняющая роль фильтрующего механизма, пропускающего директивную информацию из ее ядра и отслеживающего и поглощающего импульсы, идущие из внешней среды организации. Инструментом, обеспечивающим связанность ядра и оболочки, выступает коммуникативная среда. В оболочке формируется набор производных от сложившихся в организации представлений о решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции качеств (представления о реальности, времени, природе социальных отношений).

В пятом параграфе «Влияние организационной культуры на эффективность организации» определяется взаимосвязь организационной культуры и организационной эффективности.

Существует значительное число научных работ, посвященных проблеме поиска ключевых факторов организационной эффективности (Портер М., Майлс Р., Роббинс С.)¹.

Современные авторы предлагают под организационной эффективностью понимать такие показатели, как качество товаров и услуг, повышение конкурентоспособности, преодоление неэффективности за счет повышения управленческого мастерства и использования эффективных мотиваций для стимулирования роста производительности труда внутри фирмы, освоение новых технологий, позволяющих минимизировать затраты для выпуска данного объема производства, рост стоимости и капитализации компании. И как показывает опыт, большая часть усилий, как правило, направляется руководителями предприятий на создание или развитие одного или нескольких условий, способствующих развитию организации. Приведенные выше показатели являются следствием основных законов рынка. Однако в основе успеха организаций практически на любом рынке лежат не только экономические или маркетинговые законы, но и социокультурные закономерности. Так, работа Дж. Пфеффера доказывает тот факт, что в течение последних двадцати лет самые преуспевающие компании США не обладали традиционными рыночными конкурентными преимуществами. Успех этих компаний, по оценке автора, определялся «скорее ценностями компаний, чем отношением к рыночным силам; скорее заповедями личностного свойства, чем завоеванием позиций в конкурентной борьбе; скорее заботой о понимании ситуации, чем проблемами ресурсного преимущества»².

¹ Porter, M. *Competitive Strategy* / M. Porter. – New-York: Free Press, 1980 – 456 p; Miles, R. *Macro-Organizational Behavior* / R. Miles. –Glenview, Scott Foresman and Co., 1980. – 243 p; Robbins, S.P. *Organization Theory: Structure, Design, and Applications: third edition* / S.P. Robbins. – N.Y.: Prentice-Hall, 1990. – 370 p.

² Pfeffer, J. *Competitive advantage through people* / J. Pfeffer. – Boston: Harvard Business School Press, 1994. – 243 p.

К. Камерон, Р. Куинн также сходятся во мнении, что трудно назвать хотя бы одну процветающую компанию, которая воспринималась бы лидером и не обладала бы особой, связываемой только с ней организационной культурой.

Большинство ученых, занимающихся организационным развитием, признает, что организационная культура оказывает существенное влияние на производственные показатели и долгосрочную эффективность компаний. Влияние культуры на улучшение показателей деятельности организаций демонстрируют также результаты многих эмпирических исследований. Речь, в первую очередь, идет о Т. Питерсе и Р. Уотермане, Р. Паскале и Э. Атосе¹, В. Сате, У. Оучи.

Во второй главе работы «Особенности управления организационной культурой в нижегородских компаниях», которая включает два параграфа, представлены результаты исследования основных особенностей организационной культуры нижегородских деловых организаций.

Все данные о результатах исследования обработаны в MS EXCEL и представлены в виде таблиц и рисунков.

В первом параграфе «Методика исследования организационной культуры» нами формируются гипотезы, которые предполагалось проверить в ходе исследования:

1) большая часть российских компаний имеют низкоэффективную организационную культуру;

2) большая часть российских компаний в повседневной работе по разным причинам недостаточно активно используют механизмы целенаправленного формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры;

3) чем больше возраст российской деловой организации, тем более вероятно, что она обладает малоэффективной культурой.

Далее рассматривается сущность различных методов диагностики организационной культуры и предлагается авторская методика.

¹ Pascale, R.T. The Art of Japanese Management: Applications for American Executives / R.T. Pascale, A.G. Athos. – N.Y.: Simon and Schuster, 1981. – 264 p.

На основе модели организационной культуры и определения организационной культуры был предложен набор критериев, характеризующих аспекты эффективности организационной культуры:

- 1) показатель, связанный с представлениями персонала о способности организации к адаптации;
- 2) показатель, связанный с представлениями персонала об обеспечении внутренней интеграции;
- 3) «активность» организационной культуры;
- 4) горизонт планирования;
- 5) эффективность коммуникативной среды;
- 6) конструктивность представлений персонала о характере организационных отношений.

Одним из инструментов данного исследования послужил разработанный нами опросный лист, содержащий 72 вопроса.

Второй параграф «Эффективность управления организационной культурой в нижегородских компаниях» содержит результаты эмпирического исследования организационной культуры деловых организаций Н.Новгорода.

Выборкой для проведенного исследования послужили сто девяносто восемь человек из числа среднего и высшего управленческого персонала 16 малых и крупных предприятий Нижегородской области.

В ходе изучения организационной культуры деловых организаций Н.Новгорода установлено, что большая часть российских компаний в повседневной работе в незначительной степени используют механизмы развития организационной культуры, что подтверждает гипотезу 1. Так, среднее значение эффективности организационной культуры составляет 55,47% (рис.1).

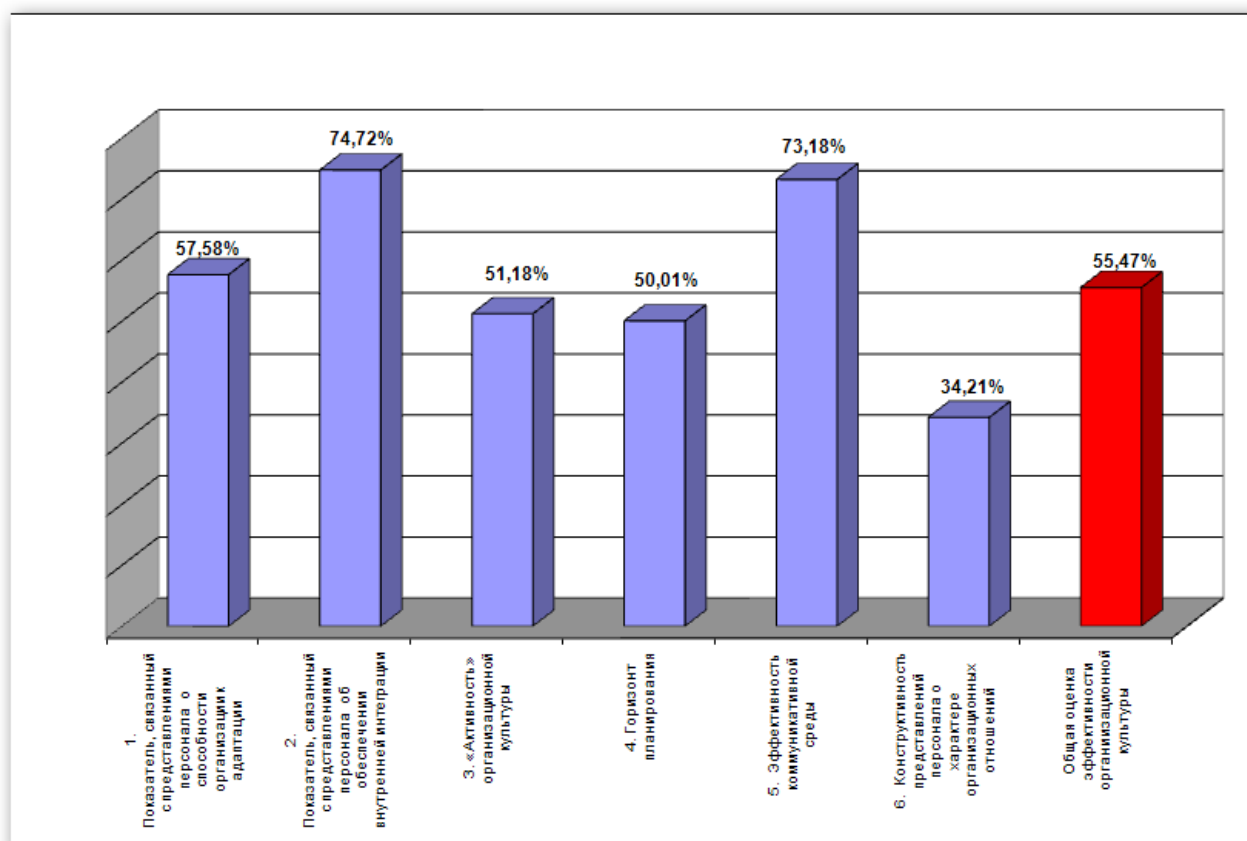


Рис. 1. Общие результаты по всей выборке

Необходимо отметить, что полученные результаты подтверждают гипотезу номер 2 – руководство компаний недостаточно использует инструменты развития организационной культуры. В первую очередь, это связано с недостаточно активным формированием представлений о решении проблем внешней адаптации – 57,58%. Этим и объясняются низкие значения таких показателей, как «активность» организационной культуры – 51,18%, горизонт планирования – 50,01%. Лучше обстоит ситуация с формированием представлений о внутренней интеграции. Этот показатель, по оценке респондентов, составляет 74,72%, эффективность коммуникативной среды также оценивается респондентами высоко – 73,18% (рис.1). Что касается конструктивности организационных представлений о характере социальных отношений, то она также опосредована вышеприведенными результатами – респонденты ориентированы на отношения, способствующие не достижению организационных целей, а поддержанию комфортных деловых и человеческих отношений.

Анализ результатов исследования также показал правомочность гипотезы номер 3 – между параметром «эффективность организационной культуры» и ее возрастом существует обратная корреляционная связь – разница в показателях эффективности организационной культуры между предприятиями, функционирующими более 15 или менее 5 лет, составляет 19,99% (рис.2).

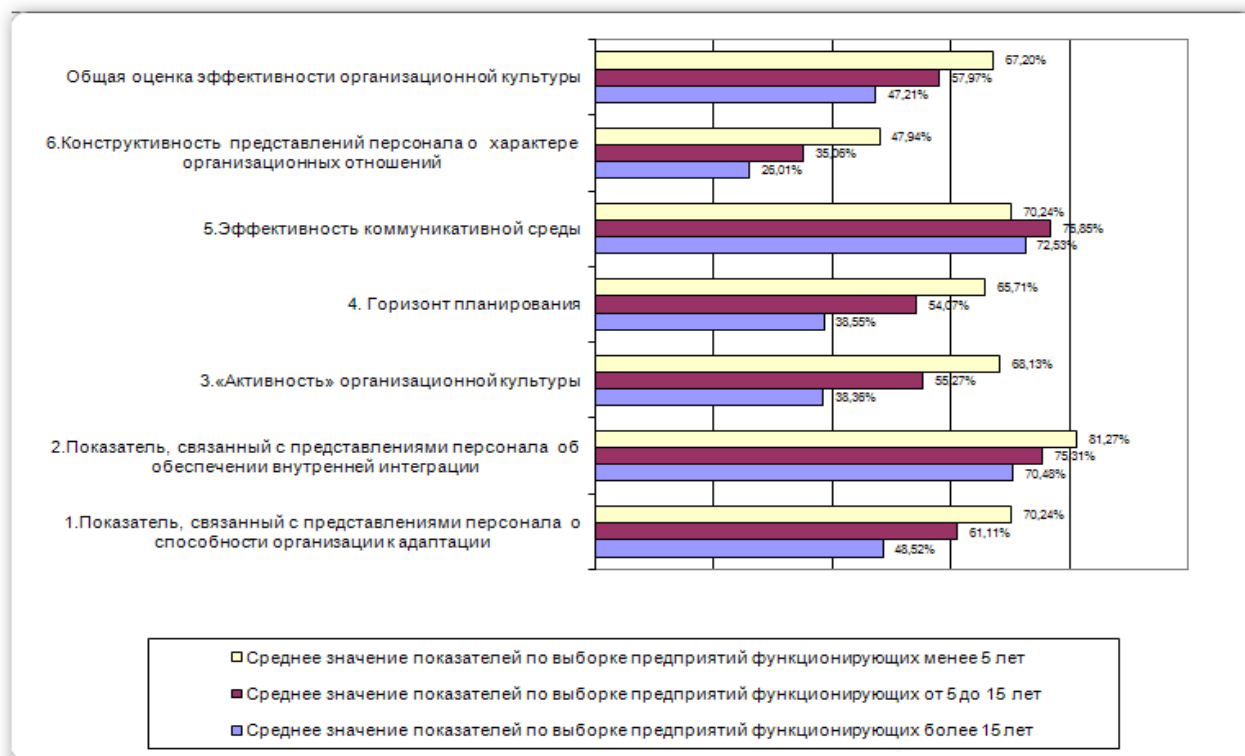


Рис. 2. Сравнительная оценка эффективности организационной культуры предприятий различных возрастных групп

В заключении подводятся окончательные итоги диссертационного исследования и намечаются перспективы для дальнейшей исследовательской работы:

1. Сформулировано собственное определение организационной культуры.
2. Выделены сущностные характеристики и функции организационной культуры.
3. Предложена модель формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры.

4. Изучен вопрос влияния организационной культуры на эффективность деловой организации. Установлено наличие связи между организационной эффективностью и эффективностью организационной культуры.

5. На эмпирическом материале подтверждены гипотезы исследования:

1) большая часть нижегородских компаний имеют малоэффективную организационную культуру;

2) большая часть нижегородских компаний в повседневной работе по разным причинам в незначительной степени используют механизмы целенаправленного развития организационной культуры;

3) чем больше возраст нижегородской деловой организации, тем более вероятно, что она обладает малоэффективной культурой.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Зродников, А.В. Технологии тайм-менеджмента / А.В. Зродников // Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами: сборник научных трудов / Под ред. В.М. Матиашвили. – Н. Новгород, 2002. – ISBN 5-93272-141-3. – С. 110–115 (0,21 п.л.).

2. Зродников, А.В. Ключевые факторы, искажающие маркетинговую информацию / А.В. Зродников // Инновационные технологии в управлении информационными ресурсами: сборник научных трудов / Под ред. В.М. Матиашвили. – Н.Новгород, 2003. – ISBN 5-93272-141-3. – С. 306–309. (0,18 п.л.)

3. Зродников, А.В. Основные приоритеты проектирования системы маркетинговой информации на промышленном предприятии / А.В. Зродников // Инновационные технологии в управлении информационными ресурсами: сборник научных трудов / Под ред. В.М. Матиашвили. – Н.Новгород, 2003. – ISBN 5-93272-141-3. – С. 309–311 (0,13 п.л.).

4. Зродников, А.В. Модели изменений корпоративной культуры / А.В. Зродников // Инновационные технологии в управлении организационными

- изменениями: сборник научных трудов / Под ред. В.М. Матиашвили. – Н.Новгород: Изд-во НГМА, 2004. – ISBN 5-7032-0555-7. – С. 114–121 (0,4 п.л.).
5. Зродников, А.В. Корпоративная культура как проблема социологии управления / А.В. Зродников // Организация в фокусе социологических исследований: в 2-х т: Том 1 / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. – Н.Новгород: НИСОЦ, 2005. – ISBN 5-93116075-2. – С.134–139 (0,35 п.л.).
6. Зродников, А.В. Феномен организационной культуры: практический аспект / А.В. Зродников // Инновационные технологии в управлении организационной культурой: сборник научных трудов / Под ред. В.М. Матиашвили. – Н.Новгород: Изд-во НГМА, 2006. – ISBN 5-7032-0658-8. – С.153–166 (0,65 п.л.).
7. Зродников, А.В. Организационная культура как объект управления в медицинских учреждениях / А.В. Зродников // Нижегородский медицинский журнал. – 2006. – 7. – ISSN 0869-0936. – С. 182–186 (0,5 п.л.)
8. Зродников, А.В. Механизмы формирования, воспроизводства и изменения организационной культуры / А.В. Зродников // Вестник Костромского Государственного университета им. Н.А. Некрасова: серия Экономические науки «Проблемы новой политической экономии». – Спецвыпуск № 3. – Кострома: Изд-во КГУ, 2006. – С.53–60 (0,5 п.л.).
9. Зродников, А.В. Механизмы диагностики организационной культуры: социологический аспект / А.В. Зродников // Вестник Нижегородского Государственного университета им. Н.И. Лобачевского: серия Социальные науки: выпуск 1(6). – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2007. – ISSN 1811-5942. – С. 24–29 (0,5п.л.).