

УДК 65.012.3

**РАСКРЫТИЕ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ (КОРПОРАТИВНАЯ) КУЛЬТУРА»**

Я.А. КАЛИНОВСКАЯ

(Представлено: канд. техн. наук, доц. Ж.М. БАНЗЕКУЛИВАХО)

Определяющим фактором успеха деятельности предприятия в условиях рыночной экономики является его обоснованная организационная культура. Рассмотрены определения понятия «организационная культура», автором предложено свое определение, а также подходы к определению сущности данного понятия.

Любая организация вне зависимости от ее размеров и сферы деятельности является не только технико-экономической, но и социальной системой, и трудности на пути реализации новых подходов и новой стратегии развития в значительной степени связаны с уже сложившейся организационной культурой.

Для сохранения достигнутых позиций и успешного планирования своей деятельности предприятию необходимо постоянно совершенствовать свою организационную культуру, каждый раз подстраивая ее в соответствии со вновь возникающими требованиями. В связи с этим необходимы четкая постановка цели и аргументация организационной культуры предприятия с учетом внешних и внутренних факторов воздействия. Кроме того, необходимость разработки и реализации организационной культуры обусловлена тем, что она является отражением миссии, стратегии и планирования предприятия в плоскости человеческих ресурсов.

Слово «культура» (от лат. cultura) буквально означает воспитание, образование, развитие [1, с. 186]. Культура в социологии рассматривается как система коллективно разделяемых смыслов, символов, ценностей, убеждений, образцов поведения индивида, группы, сообщества в целом [2, с. 337]. Как видно из данного определения культура является многогранным явлением и пронизывает все сферы жизнедеятельности человека, в том числе и экономическую, предпринимательскую деятельность.

Организационная или корпоративная культура определяется тем, почему и как осуществляется деятельность организации, каковы ценности и убеждения, которым следуют руководители, этические нормы, обязательные для всех, какая философия лежит в основе ключевых политик и какая моральная обстановка, а также каковы традиции, которых придерживается организация [3]. Следовательно, культура отражает атмосферу в организации и стиль ее работы.

До настоящего времени среди ученых экономистов единого мнения в трактовке понятия «организационная культура» не сложилось. Основные определения организационной культуры представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные определения организационной культуры

Источник 1	Определение 2
Дж.М. Олдхэм, Л.Б. Моррис [4, с. 38]	Методы выполнения работы и то, как обращаются с людьми в этой организации
Э.Г. Шейн [5, с. 89]	Коллективные базовые представления, приобретаемые группой в процессе внешней адаптации и внутренней интеграции. Культура и лидерство являются по сути двумя сторонами одной монеты, культуры порождаются лидерами, навязывающими группе свои собственные ценности и представления
D.R. Hampton [6, с. 176]	Понятия, знания, ценности, материальные предметы, формальные законы и неформальные обычаи
E. Jaques [7, с. 11]	Образ мышления и способ действия, которые должны быть усвоены и хотя бы частично приняты новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими»
Д. Гибсон, Д. Иванцевич [8, с. 45]	Признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации
К. Камерон, Р. Куинн [9, с. 123]	То, что ценно для организации, каковы стили ее лидерства, язык и символы, процедуры и повседневные нормы, как определяется успех. Все то, что определяет уникальность характера организации
P.R. Harris, R.T. Moran [10]	Осознание работниками себя и своего места в организации; способы и язык общения в организации; внешний вид работников, их поведение, верования; организация питания, обучения и развития; отношение ко времени; характер отношений между людьми разного ранга, интеллекта, опыта и т. д.; ценности организации, трудовая этика и мотивация
Р. Дафт [11, с. 63]	Набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами общества или организации

Окончание табл. 1

1	2
Ф. Лютенс [12, с. 479]	Наблюдаемые регулярные формы поведения, нормы (отношение сотрудников к своей работе), доминирующие ценности, философия (принятые в организации отношения сотрудников между собой, отношения к клиентам), правила, организационный климат
W. GriffinR [13, с. 16]	Набор ценностей организации, которые помогают ее членам понять, для чего была основана организация, как она работает, и что для нее важно
Р. Холл [14, с. 29]	Положения, понятия и ценности, которые создают опору для действия
B. Davies, W.P. Philp [15]	Набор разделяемых понятий, ценностей, убеждений, норм. Культура организации – «это то, как мы здесь работаем»
J. Eldridge, A. Crombie [16]	Уникальная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т. п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей
Б.З. Мильнер [17, с. 19]	Представления и подходы к постановке дела, формы отношений к достижению результатов деятельности
М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [18, с. 277]	Атмосфера или социальный климат в организации
О.С. Виханский, А.И. Наумов [19, с. 143]	Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения
Т.О. Соломанидина [20, с. 312]	Организационная культура – социально-духовное поле компании, формирующееся под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, определяющих единство философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и поведения персонала компании и позволяющих организации продвигаться к успеху

Источник: собственная разработка на основании изучения экономической литературы.

На основании проведенного исследования можно выделить несколько подходов к определению экономической сущности понятия «организационная культура», представленных в таблице 2.

Таблица 2

Подходы к определению экономической сущности понятия «организационная культура»

Источник	Подход				
	1. Определения – характеристики деятельности организации и ее членов	2. Определения, содержащие перечисление элементов организационной культуры	2.1 Просто перечисляющие набор компонентов, входящих в организационную культуру	2.2 Определения, отражающие характер воздействия компонентов на организацию	3. Определения, трактующие организационную культуру как целостную категорию
1	2	3	4	5	6
Дж.М. Олдхэм, Л.Б. Моррис [4, с. 38]	+				
Э.Г. Шейн[5, с. 89]	+				
D.R. Hampton [6, с. 176]			+		
E. Jaques [7, с. 11]					+
Д.Гибсон, Д. Иванцевич [8, с. 45]			+		
К. Камерон, Р. Куинн [9, с. 123]				+	
P.R. Harris, R.T. Moran [10]				+	

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
Р. Дафт [11, с. 63]			+		
Ф. Лютенс [12, с. 479]			+		
R.W. Griffin [13, с.16]				+	
Р. Холл [14, с. 29]	+				
В.Davies, W.P. Philp [15]				+	
J. Eldridge, A. Crombie [16]				+	
Б.З. Мильнер [17, с. 19]	+				
М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [18, с. 277]					+
О.С.Виханский, А.И. Наумов [19, с. 143]				+	
Т.О. Соломанидина [20, с. 312]					+
Итого:	4 (23,5 %)	–	4 (23,5 %)	6 (35 %)	3(18 %)

Источник: собственная разработка на основании изученной экономической литературы.

Таким образом, все определения организационной культуры можно разделить на три группы.

Первая группа – определения-характеристики деятельности организации и ее членов. С этих позиций культуру предприятия можно охарактеризовать как специфическую, характерную для данной организации систему связей, действий, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной деятельности. Организационная культура выражает определенные коллективные представления о целях и способе предпринимательской деятельности данного предприятия.

Вторая группа – определения, содержащие перечисление элементов организационной культуры. Организационная культура рассматривается как выражение ценностей, которые воплощены в организационной структуре и в кадровой политике, оказывая на них свое влияние.

Третья группа – определения, трактующие организационную культуру как целостную категорию. Организационная культура предприятия обеспечивает гармонизацию коллективных и индивидуальных интересов и таким образом культура предприятия мобилизует энергию его членов и направляет на достижение цели предприятия.

Принципиальным является то, что организационная культура должна быть воспринята всеми членами организации.

Также следует отметить, что в понятии организационной культуры и ее природы существует три подхода. Первый подход определяет организационную культуру как продукт «естественного развития» организации, т.е. организационная культура в этом понимании складывается спонтанно в процессе общения и взаимодействия людей. Второй подход, наоборот, определяет организационную культуру как «искусственное» изобретение, созданное людьми и являющееся результатом их рационального выбора. Третий культура определяет организационную культуру как «смешанная», естественно-искусственная система, соединяющая в себе формально-рациональные и спонтанные жизненные процессы.

Проанализировав и изучив литературные источники и методические материалы, можно сделать вывод о том, что все представленные определения достаточно емко отражают суть понятия «организационная культура». Но единого определения быть не может, так как каждая организация по-своему стремится диагностировать и разрешать проблемы управления организационной культурой, исходя из целей, которые она ставит перед собой. Многообразие понимания организационной культуры – это следствие разнообразия организаций.

По мнению автора, организационная культура предприятия – это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми неписаными правилами, отражающими атмосферу на предприятии и стиль его работы; правилами, оправдавшими себя в прошлом и подтвердившими свою актуальность в настоящем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Минск : Новое знание, 2009. – 336 с.
2. Основы менеджмента: учеб. пособие для вузов / О.А. Зайцева, А.А. [и др.]; под ред. А.А. Радугина. – М. : Центр, 1998. – 432 с.
3. Езерская, С.В. Организационная культура как фактор повышения эффективности управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://academy35.ru/node/120729>. – Дата доступа: 12.11.2014.

4. Олдхэм, Дж.М. Автопортрет вашей личности: Как лучше узнать самого себя / Дж.М. Олдхэм, Л.Б. Моррис. – М. : Вече, АСТ, 1996. – 362 с.
5. Шейн, Э.Г. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство / Э.Г. Шейн ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
6. Hampton, D.R. Organizational behavior and the practice of management / D.R. Hampton. – USA : Harper Collins Publishers Inc., 1987. – 1020 p. – (Copyright).
7. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб. : Изд-во ИТМО, 2008. – 154 с.
8. Гибсон, Д. Организации. Поведение. Структура. Процессы / Д. Гибсон, Д. Иванцевич. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
9. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
10. Harris, P.R. Managing cultural differences / P.R. Harris, R.T. Moran. – Houston : Gulf Publishing Co., 1991.
11. Дафт, Р. Организации : учеб. для психологов и экономистов / Р. Дафт. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 352 с.
12. Лютенс, Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 690 с.
13. Griffin, R.W. Management / R.W. Griffin. – Boston, MA. : Houghton Mifflin Company, 1990. – 884 p. – (Copyright).
14. Холл, Р. Организация: структура, процессы, результаты / Р. Холл. – СПб. : Питер, 2001. – 509 с.
15. Davies, B. CCQ Manual and User's Guide / B. Davies, W.P. Philp, Th.D. Surrey. – UK: Saville and Holdsworth, 1993.
16. Eldridge, J. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – London : Allen&Unwin, 1974.
17. Мильнер, Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 475 с.
18. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М : Дело, 2000. – 700 с.
19. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 2-е изд. – М. : Фирма Гардика, 2002. – 416 с.
20. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах : учеб.-метод. материалы / Т.О. Соломандина. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 395 с.

УДК 65.012.3

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ
ФИЛИАЛА «НОВОПОЛОЦКЖЕЛЕЗОБЕТОН» ОАО «КРИЧЕВЦЕМЕНТНОШИФЕР»
НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ (КОРПОРАТИВНОЙ) КУЛЬТУРЫ**

Я.А. КАЛИНОВСКАЯ

(Представлено: канд. техн. наук, доц. М.Ж. БАНЗЕКУЛИВАХО)

Исследование обусловлено необходимостью разработки и реализации организационной культуры, так как она является отражением миссии, стратегии и планирования предприятия в плоскости человеческих ресурсов. Проведен анализ организационной культуры филиала «Новополоцкжелезобетон» ОАО «Кричевцементношифер». Предложены мероприятия по совершенствованию стратегии развития на основе организационной культуры предприятия.

Каждая организация имеет свой, только ей присущий, организационный стиль. У каждой организации существуют своя философия и принципы, особые методы разрешения проблем и принятия решений, своя деловая практика, свой кодекс ценностей, имеющих наибольшее значение для данной организации. Эти компоненты образуют понятие «корпоративная (организационная) культура». Культура не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования и выживания ее в краткосрочной и долгосрочной перспективе [1, с. 377].

Между корпоративной культурой и стратегией существует тесная связь. Основные принципы корпоративной культуры, чувство духовной общности, присущие работникам организации, оказывают гораздо большее влияние на результаты деятельности, чем технологические и экономические ресурсы, организационная структура, инновации или нормирование времени. Все это также необходимо для успеха, но основным фактором успешной деятельности организации является приверженность ее работников основным принципам организационной культуры [2, с. 312].

Для успешной реализации стратегии развития важна ее связь с корпоративной культурой, так как именно культура формирует производственный климат и корпоративный дух, которые способствуют выполнению поставленных задач и вносят свой вклад в достижение успешных результатов деятельности предприятия. Можно сделать вывод о том, что сильная корпоративная культура и ее тесная связь со стратегией организации являются мощными рычагами управления персоналом с целью улучшения ее работы.

Организационная культура оказывает большое влияние на поведение организации, в том числе на формирование и реализацию стратегии развития: *во-первых*, она формирует определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой; *во-вторых*, она выражается в чувстве общности всех членов