

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПСИХОЛОГИИ

УДК 316.6

DOI 10.26425/1816-4277-2018-10-160-166

Веселовский Дмитрий Павлович

канд. психол. наук, ООО «Объединенные кондитеры», г. Москва

e-mail: d_veselovskiy@mail.ru

Мосина Людмила Михайловна

старший преподаватель, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Москва

e-mail: l.mossina@yandex.ru

Veselovskiy Dmitriy

Candidate of Psychological Sciences, JSC «United Confectioners», Moscow

e-mail: d_veselovskiy@mail.ru

Mosina Lyudmila

Senior lecturer, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

e-mail: l.mossina@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗУЧЕНИИ ФЕНОМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. Выделены ключевые направления, представления и тенденции в изучении феномена организационной культуры. Рассматривается соотношение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Представлены основные положения наиболее популярного на сегодня психологического подхода к изучению организационной культуры Э. Шейна. Отдельно рассмотрена типология организационной культуры с позиций подхода К. Камерона и Р. Куина. Указанная типология дополнена с учетом жизненных ориентаций работника. Отмечено, что особого внимания заслуживает предпринимательская ориентация в корпоративной культуре.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, типология организационных культур, жизненные ориентации, достижительность.

MODERN TRENDS IN THE ORGANIZATIONAL CULTURE PHENOMENON STUDYING

Abstract. The key areas, ideas and trends in the study of the phenomenon of organizational culture had outlined. The correlation between the concepts of «organizational culture» and «corporate culture» is considered. The main provisions of the most popular today psychological approach to the study of organizational culture of E. Shane have presented. The typology of organizational culture separately from the standpoint of the approach of Cameron and Quinn has considered. This typology has supplemented with regard to the life orientations of the employee. Special attention deserves to the entrepreneurial orientation in the corporate culture, has noted.

Keywords: organizational culture, corporate culture, typology of organizational cultures, life orientations, reachability.

На протяжении длительного времени феномен организационной культуры вызывает обширный интерес и фокусирует на себе значительное внимание как в научной, так и в деловой среде. И на сегодняшний день изучение корпоративной культуры, наряду с феноменом лидерства, занимает передовое положение в выпускаемой научно-популярной бизнес-литературе. С одной стороны, это открывает широкие возможности для всех тех, кто интересуется вопросами по данной проблематике, с другой – в публикуемом многообразии предлагаемых подходов и теорий можно просто запутаться. В связи с этим актуальной становится задача определения современных тенденций в изучении организационной культуры. Рассмотрим их ниже.

1. Гибкое соотношение понятий корпоративная и организационная культура.

На сегодняшний день можно выделить четыре точки зрения на соотношение этих понятий. Примерная последовательность от наиболее популярной точки зрения к менее популярной может выглядеть следующим образом. Корпоративная культура тождественна организационной. Этот тезис может быть проиллюстрирован с учетом того, что понятие «организационная культура» раскрывается при помощи тех же категорий, что и «корпоративная культура»: ценности, нормы, правила, философия, идеология организации и т. д. Такой подход разделяют не только большинство ученых на Западе, которые используют понятия corporate culture, organizational culture, corporate identity в качестве тождественных, но и российские исследователи.

Второй по популярности подход заключается в том, что корпоративная культура является частью организационной культуры. Например, вот что говорит А.И. Пригожин: «умело определив функции, мотивацию, развитие отношений между работниками, согласование интересов, вовлечение работников в выработку общих целей ... можно развить организационную культуру до уровня корпоративной, когда интересы и действия работников максимально ориентированы на цели организации в целом» [3, с. 175].

Третьей по счету, но в тоже время разделяющей второе место по популярности с предыдущим подходом, является парадигма, что корпоративная и организационная культуры – самостоятельные феномены, имеющие пересечение в своих элементах. Однако на сегодняшний день среди ученых нет единства в том, какие элементы относятся к организационной, а какие к корпоративной культуре.

В то же время есть и четвертая точка зрения, которой придерживаются некоторые ученые. Она заключается в том, что организационная культура является частью корпоративной. Но в данном случае корпоративная культура характеризуется «...значительно большей масштабностью, расширенностью, расширенной зоной влияния, пронизывающую огромную общественную среду, а главное – корпоративным сознанием и действием» и, фактически, выступает как «субкультура общества» [3, с. 177].

Подчеркнем, что по мнению авторов, все перечисленные парадигмы, в которых рассмотрены указанные понятия, не только имеют право на жизнь, но и в значительной степени обогащают теорию и практику, позволяя решать различные организационные вопросы, и дают необходимый адекватный ответ на вызовы в современных быстро изменяющихся социально экономических условиях. Например, в большинстве случаев удобно придерживаться тождественности понятий. При этом, если мы хотим подчеркнуть управляемость процесса, то возможно, имеет смысл разграничить указанные понятия. Но во многом это будет зависеть от решаемой задачи.

2. Изучение корпоративной культуры с позиций психологического подхода.

Если противопоставить управленческий подход к организационной культуре психологическому, то можно отметить, что управленческие концепции отдают главенствующую роль разделяемым нормам и ценностям и направлены во многом лишь на организационную эффективность и сохранение существующего порядка, не уделяя должного внимания особенностям функционирования человека в компании.

Появление концепции Э. Шейна снимает это противоречие. К нормам и ценностям Э. Шейн добавляет уровень базовых представлений. Для удобства мы приведем описание всех уровней концепции ниже.

Теперь остановимся несколько подробнее три уровня организационной культуры по Шейну (рис. 1).

Артефакты	Видимые организационные структуры или процессы, но прямо не поддающиеся интерпретации (мифы, истории, образцы поведения)
Провозглашенные ценности	Не поддаются непосредственному наблюдению, но позволяют интерпретировать видимые проявления культуры (стратегии, цели, философии, ценности организации)
Базовые представления	Мысли, убеждения, чувства (часто не осознаваемые), совокупность представлений человека образует культурную парадигму, т.н. ядро организационной культуры

Источник: [5]

Рис. 1. Уровни организационной культуры по Э. Шейну

Артефакты проявляются в результатах и продуктах деятельности, стиле представителей группы, ритуалах, церемониях, мифах и историях, связанных с организацией, а также наблюдаемом поведении группы и организационных процессах. Важная особенность данного уровня состоит в том, что его достаточно просто наблюдать, но не всегда просто интерпретировать.

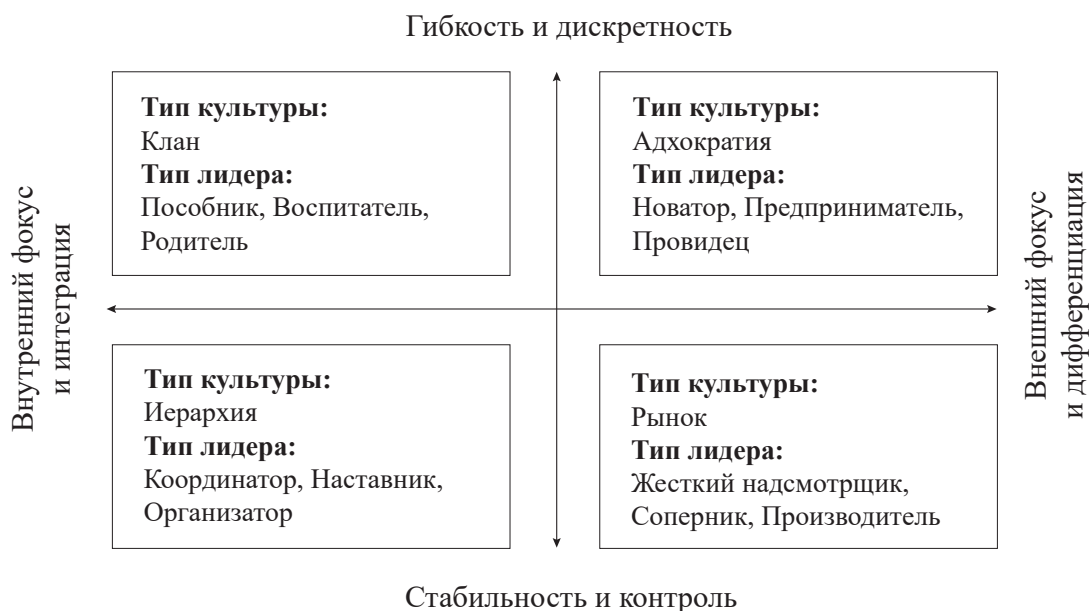
Уровень провозглашаемых ценностей должен разделяться если не всеми членами организации, то подавляющим большинством. В противном случае ценности становятся простой формальностью (иногда модной), которая имеет место быть, но совсем не работает на конечный результат. Именно поэтому лидеру очень важно определить те ценности, которые будут способствовать достижению цели и, в конечном итоге, закрепиться в общепринятом поведении, регулируя его и снижая неопределенность. Очевидно, что на этом уровне лидеру отводится важнейшая роль не только в определении ценностей, но и в том, чтобы вдохновить сотрудников следовать этим ценностям, инкорпорируя их в свое поведение на работе и в повседневной жизни.

Переход от провозглашаемых ценностей к их добровольному разделению позволяет перейти на третий уровень – уровень базовых представлений. Именно базовые представления являются той невидимой частью айсберга, на которую направлена большая часть работы по развитию корпоративной культуры. Базовые представления, согласно концепции Шейна, видятся сотрудникам настолько очевидными, что варьирование поведения в рамках конкретной организации сводится к минимуму. Базовые представления отражают общее видение реальности, присущее конкретной группе, которое может не совпадать или противопоставляться взглядам, принятым в других группах. Такое видение реальности направляет действия и создает устойчивые взаимосвязи членов организации. Фактически, базовые представления создают ценности и продвигают их, а также лежат в основе внешних проявлений. Поэтому для того, чтобы грамотно интерпретировать феномены организационной культуры, корректно истолковать артефакты, ценности и нормы, крайне важно выйти на уровень базовых представлений [5].

Таким образом, на сегодняшний день «организационную культуру следует понимать как совокупность разделяемых членами организации норм и ценностей, которые проявляются в а) базовых отношениях организации к работнику и работника к организации, б) терминальных (имеющих жизненное значение) образах, представлениях работника, в) организационном поведении» [1, с. 77].

3. Диагностика организационной культуры с позиции подхода К. Камерона и Р. Куина.

В основу предложенной авторами типологии положено несколько критериев: гибкость и дискретность, стабильность и контроль, внутренний фокус и интеграция, внешний фокус и дифференциация (рис. 2).



Источник: [6]

Рис. 2. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куина

Клановая культура – ориентация на благоприятные отношения. Основными требованиями к сотрудникам выступают сплоченность и коллективизм. Иерархическая культура – ориентация на стабильность и предсказуемость. Требования к персоналу – соблюдение установленных правил и процедур. Адхократическая культура –

ориентация на инновации, изменчивость, творчество. Основные требования к персоналу – профессиональное развитие и креативность. Рыночная культура – ориентация на высокие результаты и победу в конкуренции. Главные требования к сотрудникам – ориентация на достижения, конкурентоспособность, активность [1].

В каждой организации можно встретить все четыре типа, однако один из них будет доминировать. Каждому типу организационной культуры будет соответствовать определенный тип лидерского поведения. При этом чем шире лидерский репертуар, чем большим числом стилей владеет лидер, тем эффективнее будет его поведение [6].

Авторы в своей концепции отмечают также такой важный аспект, как ориентация организационной культуры не только на стабильность, но и ее стремление к развитию и изменению. Отсюда, по мнению А. А. Грачева, «модели организационной культуры могут иметь разные основания в зависимости от профессиональной области, в которой они используются» [1, с. 76]. А. А. Грачев дополняет указанную типологию моделью жизненных ориентаций работников. В соответствии с этим каждый тип организационной культуры получает более детальное описание посредством мотивационных характеристик работников, соответствующим каждой из трех жизненных ориентаций: дефицитарной, самореализационной, духовной (табл. 1) [1].

Таблица 1

**Психологическая типология организационной культуры с учетом
жизненных ориентаций работника**

Типы организационной культуры по Камерону-Куину с учетом жизненных ориентаций работника	Основные признаки культуры
Иерархическая дефицитарная культура	Ориентация на стабильность и предсказуемость Ориентация на личную выгоду, полезность Экономичное рабочее поведение Ориентация на безопасность, нормативные Взаимоотношения, высокую оценку, влияние, демонстративное поведение (правильность)
Иерархическая самореализационная культура	В связи с высокой степенью регламентации выделить самореализационную составляющую сложно
Иерархическая духовная культура	Консерватизм Служение (отечеству, другим людям, искусству, науке) Профессионализм Чувство долга
Рыночная дефицитарная культура	Ориентация на высокие производственные результаты, на победу в конкуренции Ориентация на личную выгоду, полезность Активность, ориентированная на достижение. стремление производить максимальные затраты ради максимального результата Оправданный риск Отношения как средство достижения максимального результата (манипуляторство), соревновательность Ориентация на высокую оценку референтных лиц
Рыночная самореализационная культура	Ориентация на достижение Полная отдача Интерес к результату, радость при получении результата

Типы организационной культуры по Камерону-Куину с учетом жизненных ориентаций работника	Основные признаки культуры
Рыночная духовная культура	Ориентация на высокие результаты Работа как средство для самосовершенствования себя как гражданина, видение смысла жизни в работе, готовность «сгореть» для получения высоких результатов, жертвенность во имя работы Протестантская трудовая этика
Клановая дефицитарная культура	Ориентация на благоприятные отношения Дефицитарный коллективизм – выгодные взаимоотношения Стремление к благоприятному положению в группе Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей
Клановая самореализационная культура	Ориентация на благоприятные отношения Самореализационный коллективизм – дружеские взаимоотношения Заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с коллегами и руководством
Клановая духовная культура	Ориентация на благоприятные отношения соборность Стремление оказывать бескорыстную помощь Сравославная трудовая этика
Адхократическая дефицитарная культура	Определить сложно

Источник: [1]

Таким образом, среди множества факторов, определяющих организационную структуру, наиболее часто рассматривают стиль лидерства и мотивацию. В этом направлении накоплен достаточно богатый практический материал.

4. Предпринимательская направленность организационной культуры.

Особое внимание в организационном консультировании сегодня уделяется предпринимательскому аспекту корпоративной культуры. М. Крозье сформулировал следующие аспекты предпринимательской организационной культуры:

- важнейшее место в ней отводится способности к инновациям;
- приоритеты количества уступают приоритетам качества;
- принцип простоты – сокращение бюрократии в организации;
- принцип автономии – свобода действий сотрудников вместе с высоким уровнем ответственности;
- принцип управления через культуру – переход от сложных вертикальных и горизонтальных систем управления к самоорганизующимся [4].

Наряду с указанными аспектами одно из важнейших мест занимают достигательные ориентации, а именно ориентации в деятельности на успех, результат, лидерство, карьеру. По мнению Макклеланда, достигательные ориентации – важнейшая предпосылка развития общества. В контексте организационной культуры можно отметить следующее. Для каждой культуры необходимо вырабатывать и адаптировать проявления достигательности, а не полностью заимствовать и копировать западные стереотипы и представления. Достигательные ориентации не должны быть гипертрофированными и вступать в конфликт с межличностными

и партнерскими отношениями в организации (часто в пример приводят Японию, где существует баланс между двумя указанными аспектами) [2]. «Уровень достижительных ориентаций в обществе связан с уровнем и темпами экономического развития. Высокая достижительность является важнейшей предпосылкой предпринимательской активности, особенно ее новаторских форм. Поэтому сводить мотивацию такой деятельности исключительно к рациональной погоне за прибылью неверно: не в меньшей степени предприниматель следует иррациональной (с чисто финансовой точки зрения) тяге к риску и новизне. Наиболее ярко она проявляется в кризисных условиях, когда из-за нестабильности обстановки практически любые инвестиции ненадежны и рискованны, а также при внедрении научных открытий, принципиально новых технологий и методов работы. Капиталовложения в такие инновации, как правило, не могут принести не только быструю прибыль, но даже окупить затраты, поэтому их осуществление мотивируется не простым бухгалтерским расчетом, а внутренним побуждением к поиску неисследованных возможностей, к первенству в какой-либо области» [2]. Особого внимания указанный тезис заслуживает в современных условиях, которые принято называть эпохой нестабильности и неопределенности, получившей название VUCA (акроним, который расшифровывается как *volatility* (нестабильность), *uncertainty* (неопределенность), *complexity* (сложность) и *ambiguity* (неоднозначность) [7].

Безусловно, описанные тенденции в изучении организационной культуры являются не исчерпывающими, но их смело можно определить как реперные точки, на которые может ориентироваться психолог в организационном консультировании в современных условиях.

Библиографический список

1. Грачев, А. А. Жизненные ориентации работника и организационная культура российского предприятия // Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография / Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – С. 75-88.
2. Зарубина, Н. Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – С. 81-82 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ngpedia.ru/id219844p1.html> (дата обращения: 21.09.2018).
3. Клименко, А. А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия // Молодой ученый. – 2010. – № 11. Т. 2. – С. 173-179. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/22/2267/> (дата обращения: 06.09.2018).
4. Социальная инноватика в управлении: муниципал. финанс. – производ. группы: учебн. пособие для вузов / В. Н. Иванов, С. Б. Мельников (и др.); под общ. Ред. В. Н. Иванова, С. Б. Мельникова: Академия наук социал. технологий и местн. самоуправл. – 4 изд., перераб. и доп. – М.: Муниципальный мир, 2006. – 260 с.
5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/154283/> (дата обращения: 25.09.2018).
6. Щербинина, Д. А. Корпоративная культура как способ повышения эффективности работы сотрудников // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3875> (дата обращения: 23.09.2018).
7. Мир VUCA и подходы выживания в нем [Электронный ресурс] / Бэкмология. – Режим доступа: <http://becmology.ru/blog/management/vuca.htm> (дата обращения: 01.09.2018).

References

1. Grachev A. A. Zhiznennyye orientatsii rabotnika i organizatsionnaya kul'tura rossiiskogo predpriyatiya [*Life orientations of the employee and organizational culture of the Russian enterprise*]// Psihologiya, upravlenie, biznes: problemy vzaimodeistviya: kollektivnaya monografiya [*Psychology, management, business: problems of interaction: collective monograph*], Tver': Tver. gos. un-t, 2016, pp. 75-88.
2. Zarubina N. N. Social'no-kul'turnye osnovy khozyaistva i predprinimatel'stva [*Socio-cultural basis of economy and entrepreneurship*], M.: ICHP «Izdatel'stvo Magistr» [*Publishing House Master*], 1998, pp. 81-82. Available at: <http://www.ngpedia.ru/id219844p1.html> (accessed 21.09.2018).
3. Klimenko A. A. Organizatsionnaya i korporativnaya kul'tura: konceptualnyye razlichiya [*Organizational and corporate culture: conceptual differences*] // Molodoi uchenyi [*Young scientist*], 2010, I. 11, T. 2, pp. 173-179. Available at: <https://moluch.ru/archive/22/2267/> (accessed 06.09.2018).

4. Sotsialnaya innovatika v upravlenii: munitsipal. finans. – proizvod. gruppy: uchebn. posobie dlya vuzov [*Social innovation in management: municipal. finance. – production. groups: educational. manual for universities*] / V.N. Ivanov, S.B. Mel'nikov (i dr.); pod obshch. Red. V. N. Ivanova, S. B. Mel'nikova: Akademiya nauk social. tekhnologij i mestn. Samoupravl [*Academy of social Sciences. technology and local. self-governing*], 4 izd., pererab. i dop., M.: *Municipal peace*, 2006. 260 p.
5. Shein E. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo [*Organizational culture and leadership*]. Available at: <https://www.twirpx.com/file/154283/> (accessed 25.09.2018).
6. Shcherbinina D. A. Korporativnaya kul'tura kak sposob povysheniya ehffektivnosti raboty sotrudnikov [*Corporate culture as a way to improve employee performance*] // *Ekonomika i menedzhment innovacionnyh tekhnologij* [*Economics and management of innovative technologies*], 2014, I. 2. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3875> (accessed 23.09.2018).
7. Mir VUCA i podhody vyzhivaniya v nem [*The world of VUCA and approaches for survival in this*] / Bekmologiya [*Beckmology*]. Available at: <http://becmology.ru/blog/management/vuca.htm> (accessed 01.09.2018).