**Кулиева Надежда Арифовна**

**МДОУ д/с №5 "Брусничка"**

**Г. Бодайбо, Иркутская область.**

**Эволюция подходов в организационной культуре.**

Понятие "культуры" в организации стало примеряться сравнительно недавно, не более 60-70 лет тому назад. Поводом для его использования послужили результаты, полученные сᴨȇциалистами по управлению, учеными-психологами, социологами, и представителями других научных дисциплин в ходе различных эксᴨериментов и фундаментальных теоретических исследований, выполненных в области социальных отношений в XX столетии.

Во второй половине прошлого века понятие организационной культуры прочно вошло в лексикон руководителей организаций. Уже с середины 30-х годов ХХ века начали распространяться различные теории о сущности культуры организации, на данный момент интерес к концепции культуры организации еще более вырос, причем во многих областях науки. Причина этого заключается в наличии, по выражению философа А.С. Арсеньева, "конвергенции, сближения или схождения всех учений и представлений" людей об организации.

Спустя несколько лет, Э. Мэйо, в ходе различных экспериментов проведенных под его руководством в Western Electric, убедился в том, что, наряду с организационно-экономическими, на служебное поведение работников оказывают иные, не физические факторы. Как выяснилось, "культура фабрики", а в те времена в ходу было такое ее наименование, обладает безусловным влиянием на производительность труда. Выводы Э. Мэйо о необходимости развития "чувства групповой сопричастности" на основе разделяемых ценностей явились ᴨȇрвым импульсом для дальнейшего изучения потребностей и поведения работников с точки зрения культуры их организации.

В конце 1960 годов в США публикуется ряд трудов, в котоҏыҳ уже не рассматривается признанный факт существования культуры в организациях, а уделяется внимание разнообразным принятым традициям, обрядам и ритуалам. То есть ученые начинают выявлять и оценивать значение пока внешних признаков культуры. Однако, самого факта существования культуры организации и определения ее признаков культуры явно недостаточно для того, чтобы привлечь внимание широких управленческих кругов. Им необходимо было показать зависимость между усᴨȇхом компании и ее организационной культурой.

В начале 80-х годов в ряде исследований У. Оучи, Т. Питерса и Р. Уотермена-мл., Т. Дила и А. Кеннеди Питерс Т. Уотерман-мл. Р. на примере крупнейших корпораций США были убедительно продемонстрированы преимущества компаний с сильной идеологией. Все это резко повысило интерес к проблеме организационной культуры.

В это время в мире, согласно исследованию, проведённому институтом Бателле в 1984 году, всё более исключаются такие прежде общепризнанные ценности, как "дисциплина, послушание, иерархия, достижения, карьера, достаточность, власть, централизация". Им на смену приходят другие - "самоопределение, участие, коллектив, ориентирование на потребности, раскрытие личности, творчество, способность идти на компромиссы, децентрализация".

Большее распространение получил вышедший в начале 90-х годов труд Э. Шейна "Организационная культура и лидерство". Э. Шейн, являясь, в том числе практикующим консультантом по управлению, смог совместить в своей работе теорию и практику и предложил собственную методику исследования. Именно труд Шейна, ставший на сегодняшний день классическим в области организационной культуры обратил внимание широких слоев управленцев на культуру своих организаций.

Из современных российских авторов, стоит упомянуть А. Пригожина и В. Спивака, ᴨервым выпустившего отдельную книгу, посвященную культуре организации в которой проводится попытка отчасти ᴨереложить теорию Э. Шейна применительно к российской действительности. А. Максименко подробно рассмотрел применительно к организационной культуре психологические шаблоны поведения. Заслуживает внимания труд Т. Соломанидиной, предложившей свой способ оценки культуры организации.

В 2004 году коллектив авторов под руководством В. Грошева выпустил ᴨервый российский учебник по организационной культуре, в котором при сведении воедино всех теорий организационной культуры, сделана попытка "объять необъятное".

Итак, в результате многочисленных исследований, проведенных в течение полувека, в области организационной культуры сложились три базовых подхода: символический, когнитивный и систематический.

Основные посылки **символического подхода**:

1. Смысл или интерпретации происходящего в организации важнее того, что происходит в действительности;

2. Нестабильность и неопределенность, широко распространенные в большинстве организаций, препятствуют рациональному решению проблем и принятию решений;

3. Люди используют символы для уменьшения неопределенности и установления ориентиров поведения при столкновении с нестабильностью».

В качестве символов могут выступать эмблемы, флаги, мифы, анекдоты, клички, привычки, обычаи и т.п. руководители посредством символов могут поддерживать идеологию организации и ориентировать сотрудников в сложном мире. Символы имеют смысл и приносят пользу только тогда, когда члены организации понимают их значение одинаково, что определяется в первую очередь существующими культурными ценностями.

 В **когнитивном подходе** основной акцент делается на таких аспектах культуры, как коллективное сознание, когнитивные схемы или общая система знаний, верований и правил, определяющих соответствующие формы поведения.

Понимаемая таким образом организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, выполняющих репрезентативные, директивные и аффективные функции и способных создавать культурное пространство и особое ощущение реальности. Предполагается, что даже хаотичное и кажущееся бессмысленным поведение порождается относительно четкими правилами, определяемыми базовыми когнитивными структурами.

**Систематический подход** имеет свои истоки в рассмотрении климата организации как интегральной характеристики ее среды. Понимание социально-психологического климата как глобальной характеристик организации объединило в себе концепции климата как набора объективных свойств организации (ее объем, формальная структура, стиль руководства, цели организации и др.), с одной стороны, и как психологической среды (субъективные впечатления, восприятие организации со стороны ее работников), с другой стороны.

Использование системного подхода позволяет сделать вывод, что в действительности организационная культура – это сложное пересечение и наложение субкультур, которые сосуществуют на основе гармонии, безразличия или конфликта. В качестве таковых можно обозначить субкультуры основателя бизнеса, различных религиозных, этнических, профессиональных, социальных прослоек работников организации. Кроме того, на формирование организационной культуры может влиять целый комплекс внешних и внутренних факторов, которые традиционно рассматриваются в теории управления как ключевые в развитии организации в целом.

**Список литературы**

1. Арсеньев А.С. Философские основания понимания личности. - М.: Академия, 2001.

2. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб: Питер, 2001.

3. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по сᴨȇциальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

4. Коротков Э. М. Организационное поведение: Учеб. Пособие / Под ред. Короткова Э. М. - М.: Тюмень, 2002.

5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Учеб. пособие / Под ред. Э. Шейн - Спб.: Изд-во «Питер», 2002.

 Интернет-ресурсы.