

Н. Н. ПОГОСТИНСКАЯ,

профессор кафедры экономики СПбГУП, академик Международной академии информатизации,
член-корреспондент Международной академии наук высшей школы,
доктор экономических наук, Заслуженный работник высшей школы РФ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

80-е годы XX в. ознаменовались осознанием «организационной культуры» как мощного инструмента управления, особенно эффективно используемого японцами. Современный период развития практики и теории менеджмента все чаще называют «культурной революцией» в менеджменте.

Культура организации сейчас все больше рассматривается как важный фактор прибыльности и конкурентоспособности коммерческой организации, как фактор успеха, эффективности деятельности, а подчас и выживаемости некоммерческой организации. Культура организации все в большей степени становится предметом заботы менеджеров всего мира.

Культура организации — сложный феномен. В нее входят нормы, принципы, правила, ценности, идеалы, язык, жаргон, история организации, легенды, образы, символы, метафоры, церемонии, ритуалы, формы наград и поощрений, размещение, здание, окружение.

Часто корпоративная культура рассматривается как принимаемые большей частью сотрудников организации философия и культура управления, предположения, ценностная ориентация, убеждения, ожидания и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как в организации, так и за ее пределами.

В современной литературе существует множество определений понятия «корпоративная (организационная) культура», различающихся подходами к формулированию концепции корпоративной культуры.

Организационную культуру можно сформулировать как «философию» организации и идеологию управления, причем ее основные

постулаты принимаются всеми членами коллектива.

Не внешние, жесткие детерминанты в виде направляющих управленческих воздействий, а организационная культура как комплекс институциональных и нравственных норм и регуляторов приобретает определяющее значение для профессиональной деятельности и организационного поведения в государственной и муниципальной службе. Культурные мотивации поведения отличаются большей осознанностью, нежесткостью стиля деятельности. Они учитывают личностные и групповые особенности, основываются на социальных нормах, принятых и разделяемых большинством членов организации и потому более эффективных.

Важными составляющими организационной культуры являются власть и влияние, а также мотивация, которые определяют общую атмосферу в организации.

Уход от командно-административной системы управления не означает отказ от власти во внутриорганизационных взаимодействиях. Власть, перестав быть единственной формой и методом организационного поведения, остается одной из важных его составляющих. Более того, власть следует рассматривать не только как культурную, социологическую, но и как экономическую категорию.

В словаре В. Даля власть характеризуется как право, сила и воля над чем-либо, свобода действий и распоряжений; начальствование; управление; начальство, начальник или начальники. Становясь владельцами средств производства, люди приобретают определенную власть. Власть имеет руководитель над

подчиненными. Подчиненные имеют власть над руководителями: они могут преднамеренно скрывать или искажать низовую информацию, содействовать или мешать установлению неформальных отношений между начальником и сотрудниками. Власть понижает экономические отношения, тем не менее категория власти практически не представлена в литературе по экономике, управлению, предпринимательству.

В самом общем виде власть определяется как влияние. Влияние — это любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения, мировосприятие другого индивида. Однако феномен власти чрезвычайно сложен, в нем можно выделить различные аспекты. Сложность понятия «власть» отражается в разработке целого спектра определений власти, в которых делается акцент на отдельных ее проявлениях, например:

— власть — господство, руководство, наблюдение, верификация, регистрация, регистрация, проверка (Ж. Берджерон);

— власть (то есть авторитет, преимущество) формирует такие взаимосвязи между людьми, в которых они добровольно или по принуждению признают верховенство воли других (Г. В. Атаманчук);

— власть есть следствие сочетания или конфликта воли (Ж. Селье);

— власть есть высшее проявление страха человека (Г. Ферреро);

— власть есть сила на службе идеи права (Ж. Бурдо);

— власть есть господство (Р. Арон).

Несмотря на разнообразие определений, можно выделить несколько наиболее часто отмечаемых аспектов:

— власть определяет или детерминирует поведение;

— речь идет не просто о влиянии, а о подчинении, господстве, навязывании своей воли, своих целей или даже о присвоении чужой воли;

— подчеркивается, что власть — это отношение между субъектом и объектом;

— воздействие власти на личность опосредовано определенной общественной организацией;

— с властью связывается использование средств принуждения;

— действие вопреки желанию подвластного;

— власть вызывает сопротивление;

— власть — это способность (потенциал) осуществлять определенные действия.

Анализ большого числа определений содержания понятия «власть» на основе выделенных в нем выше восьми аспектов дает возможность сформулировать следующее определение. Власть — это субъект-объектное

волевое отношение влияния, опосредованное общественной организацией, выражающееся в подчинении поведения и воли подвластного посредством потенциального или реального принуждения, несмотря на его нежелание и/или сопротивление.

Экономическая власть — это такое отношение между субъектом и объектом влияния, при котором субъект принуждает объект нести издержки в свою (субъекта) пользу. Экономическое принуждение, в отличие от физического, когда объект лишен свободы действий, сохраняет видимость добровольности поведения объекта.

Источники власти можно разбить на четыре группы:

ресурсы — что-либо ценное для исполнителя;

полномочия — права, статус, должность, связи (присущие должности);

авторитет — знания, опыт, связи (присущие личности);

сила — воля, красота, обаяние, ум, интуиция.

Менеджер (предприниматель), имеющий и осуществляющий власть, играет роль начальника. Руководитель определяет рамки поведения (результатов) руководимых им людей, он играет обслуживающую роль. Предприниматель, являющийся руководителем, имеющий в связи с этим определенные полномочия, является формальным лидером организации. Однако роли руководителя и реального лидера не всегда совпадают, так как лидерству в значительной мере свойственна неформальная основа.

Начальник и лидер различаются прежде всего тем, что начальник применяет принуждение, обеспечивая посредством него подчинение, а лидер, имеющий авторитет, оказывает идейное (духовное) влияние, которому подчиняются добровольно (с удовольствием). Лидер вдохновляет. По сути вдохновение — это психологический механизм, обеспечивающий мотивацию, гарантирующую высокое качество выполнения работ, творческое и ответственное отношение к труду.

Таким образом, выявляются три роли менеджера в предпринимательской системе: начальник, руководитель и лидер. Соотношение этих ролей во многом определяют конечный результат и эффективность деятельности предпринимательской системы. Поскольку роль руководителя (менеджера) и начальника обычно принадлежит одному человеку, происходит совмещение власти и управления. Эффективный руководитель старается поддерживать разумный баланс власти: достаточной для обеспечения достижений целей, но не вызывающей у подчиненных чувства обездоленности и, отсюда, — сопротивления.