

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 316.454

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И САМООРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

О.Г. Тихомирова

Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет
информационных технологий, механики и оптики

Рассмотрены понятие и сущность организационной культуры и культурно-организационного пространства, алгоритм формирования культурного пространства организации. Предложен механизм оценки степени проникновения организационной культуры. Установлено, что организационная культура обеспечивает эффективное взаимодействие и взаимосвязь между элементами социально-экономической системы, являясь основой коллективной динамики и самоорганизации. Также в ходе исследования был сделан вывод, что организационная культура представляет собой важнейший системообразующий фактор, объединяющий разнообразные элементы социальной системы в единую целостность. Составляя идеологическую основу для формирования стратегических целей и целевой ориентации социально-экономической системы, организационная культура обеспечивает ее долгосрочное устойчивое развитие. Выводы и результаты исследования, представленные в статье, могут быть использованы для управления организационным развитием и усиления кооперации и взаимодействия между элементами в социально-экономических системах с целью ее самоорганизации.

Ключевые слова: организационная культура, культурно-организационное пространство, социально-экономические системы, самоорганизация, устойчивость и стабильность системы, устойчивое развитие.

Вопросы формирования и развития организационной культуры являются важнейшими в сфере управления социальными, в частности социально-экономическими, системами. Однако основным направлением в теории организационной культуры является понимание ее как определенных неосязаемых артефактов, символов, сложно поддающихся формализации и управлению. В результате можно наблюдать явную недооценку важности организационной культуры в организационном развитии и ее роли как системообразующего фактора,

обеспечивающего согласованное действие и кооперацию всех членов организации.

Прежде всего определим понятие и сущность организационной культуры.

Организационная культура – это социально-этическая система управления организацией. Организационная культура проявляется в идеологии управления социально-экономической системой, в совокупности взаимосвязанных организационных ценностей и включает в себя следующие основные *структурные компоненты* [3]:

- ценности социально-экономической системы,
- знания социально-экономической системы,
- совокупность стратегических целевых установок социально-экономической системы, образующих целевой стратегический вектор развития,
- система внутренних и внешних коммуникаций и связей социально-экономической системы,
- культура внутриорганизационных процессов.

Рассмотрим каждую компоненту организационной культуры.

Центральной составляющей компонентой организационной культуры являются *ценности* организации. Ценности социально-экономической системы (или организационные ценности) представляют собой систему отношений «субъект–объект», в которой субъектом является человек, а объектом – любой материально-вещественный, морально-этический, событийный и другой объект. Объект-носитель ценности может быть материальным (овеществленным) или нематериальным (духовным), в то время как ценность – это значение данного объекта для человека как субъекта ценностных отношений. Вопросы философии ценностей более широко представлены в [2].

Совокупность взаимосвязанных организационных ценностей, субъектов и объектов ценностных отношений образует *аксиологическую структуру* социально-экономической системы.

Следующей важнейшей составляющей организационной культуры являются знания.

Организационные знания представляют собой структурированную информацию, обладающую определенной ценностью. Знания включают в себя совокупность интеллектуальной собственности, творческий и инновационный потенциал социально-экономической системы. Организационные знания накапливаются в процессе эволюции системы, формируя ее информационную память и обеспечивая возможность коллективного принятия решений в условиях неопределенности и стохастической среды функционирования.

Организационная культура является одним из каналов *организационных коммуникаций*, посредством которого члены социально-экономической системы опознают друг друга, с помощью которого осуществляется трансляция ценностей и идентификация индивида как части некоего сообщества.

Также организационная культура является каналом внешних коммуникаций, посредством которого осуществляется связь предпринимательской структуры с внешней средой. Например, поток «Социально-экономическая система → внешняя среда» формирует имидж, репутацию, социальную ответственность, миссию и т.п., а поток «внешняя среда → социально-экономическая система» формирует представление о предпринимательской структуре как целостной системе (ноумене) со стороны внешнего окружения. Организационная культура формирует специфические связи и отношения между элементами, создавая отношения единства и объединяя в единое целое.

Совокупность *стратегических целевых установок*, миссия социально-экономической системы является одним из важнейших факторов, определяющих траекторию ее развития и эволюции. Управляющая подсистема (орган управления системой) формирует определенную совокупность целей (так называемое целевое множество), которое основано на общей идеологии развития. Также организационная культура формирует систему коммуникаций и взаимодействия элементов для обеспечения коллективного принятия решений и самоорганизации, что приводит к развитию и движению в заданном целевом множестве.

К основным *процессам*, протекающим в организации, относят информационные, материальные, трудовые, социальные процессы. Культура внутриорганизационных процессов определяет эффективность деятельности и устойчивость развития всей социально-экономической системы, создавая высокий уровень культуры управления, труда, производства и т.п.

Понятие и алгоритм формирования культурно-организационного пространства

Все структурные компоненты организационной культуры, взятые в единстве и целостности, образуют *культурно-организационное пространство социально-экономической системы*. В рамках культурно-организационного пространства создаются четкие и понятные однозначные ориентиры правильности действий элементов, а также оценки действий с позиций «свой-чужой». Алгоритм формирования и развития культурно-организационного пространства социально-экономической системы представлен на рис. 1.

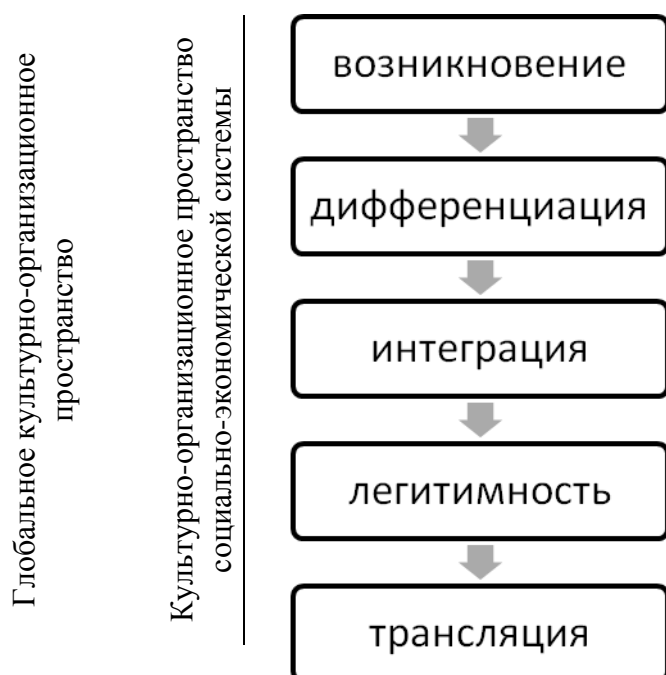


Рис. 1. Алгоритм формирования и развития культурно-организационного пространства социально-экономической системы

Возникновение культурно-организационного пространства осуществляется одновременно с возникновением социально-экономической системы. Процесс *дифференциации* организационной культуры предполагает структурную и функциональную дифференциацию, т. е. выделение в ее составе основных функций и структурных элементов. Сущность процесса *интеграции* заключается в проникновении и распространении организационной культуры среди всех членов организации, а также осуществление внешней интеграции в социальное окружение организации. *Легитимность* организационной культуры подразумевает, что все ее структурные составляющие являются априорными, разделяемыми всеми членами организации. Сущность же процесса *трансляции* заключается в передаче основных положений организационной культуры и соответствующей информации («культурного гена») всем членам социальной группы в настоящем и будущем.

Основой единства организационной культуры является авторитет лидера (субъекта управления, управляющей подсистемы), необходимый при коллективном принятии решений и самоорганизации, обеспечивающий целостность, выживаемость и безопасность системы.

Высшее управление предпринимательской структурой представлено индивидами, полностью соответствующими единой идеологии, избранными согласно определенным внутрисистемным законам. Наличие такой внутренней закономерности обеспечивает передачу власти и ее преемственность с сохранением единого культурно-организационного пространства. Сильное управление может транслировать идеологию нижестоящим уровням на основе инерционности, однако с естественным затуханием, что вызывает типичную для традиционных социальных систем проблему управления «сверху». Так, например, наиболее приближенные к государственным структурам крупные компании, корпорации действуют более или менее согласовано, двигаясь в одном направлении, а более отдаленные от центра малый и средний бизнес имеют нечеткие разрозненные ценностные ориентации, отсутствует нацеленность на взаимодействие, согласованность действий для достижения синергетического эффекта. Схематичное изображение культурно-организационного пространства социально-экономической системы представлено на рис. 2.

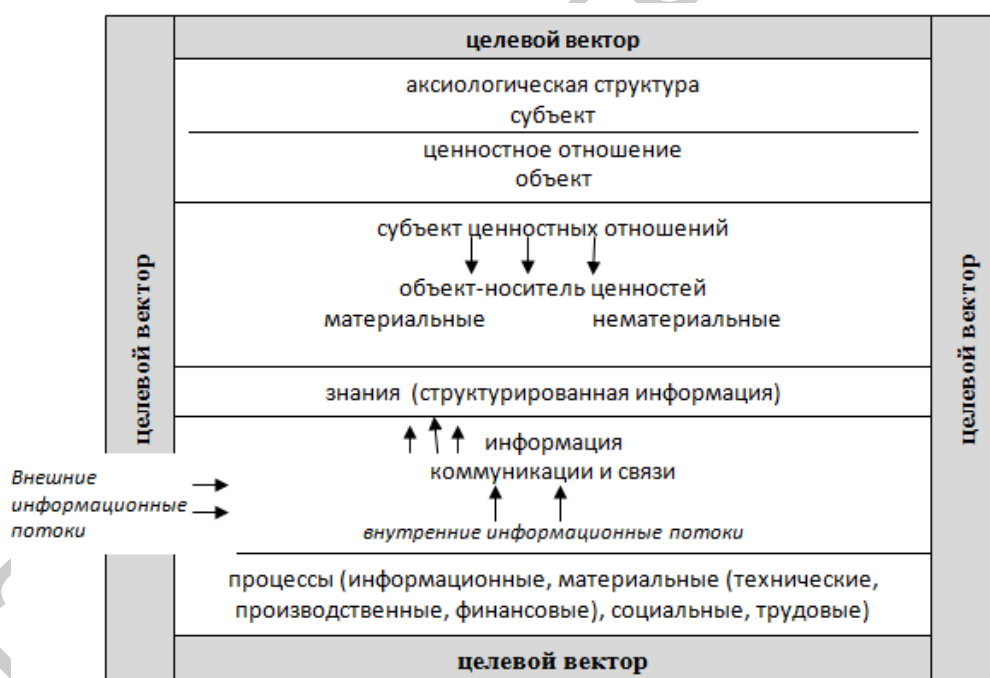


Рис. 2. Схематичное изображение культурно-организационного пространства социально-экономической системы

Любые социально-экономические системы, особенно крупные, рано или поздно сталкиваются с проблемой взаимодействия элементов.

Одна из причин возможных конфликтов – различные организационные культуры элементов, т. е. различные организационные ценности, цели, идеология управления, неразвитые коммуникации. В конечном итоге потеря единства, разрушение культурно-организационного пространства приводят к утрате целостности и распаду системы. Следовательно, необходимо обеспечить взаимодействие и синтез различных организационных культур в рамках единого культурно-организационного пространства. Взаимодействие организационных культур осуществляется посредством децентрации и достижения такого состояния организованной системы, которое характеризуется изменением ценностных ориентаций (аксиологической структуры) и семантических сдвигов (изменение в понимании символов и знаков, утрата семантических приоритетов). Схематично изображение взаимодействия между несколькими культурно-организационными пространствами в рамках одной социально-экономической системы представлено на рис. 3.

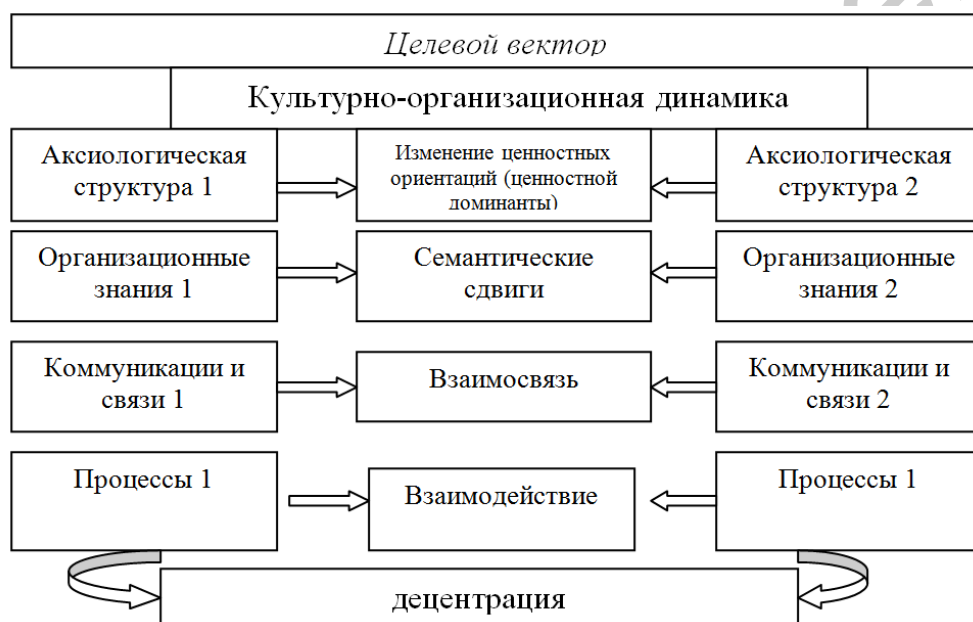


Рис. 3. Схематичное изображение взаимодействия между несколькими культурно-организационными пространствами в рамках одной социально-экономической системы

Оценка взаимодействия элементов социально-экономической системы может быть осуществлена на основе оценки степени субъективизации (субъективного начала) организационной культуры (если мы говорим о социуме, то тогда мы имеем в виду собственно

культуру и оцениваем субъективизацию как усиление индивидуального, субъективного начала в личности человека).

Кратко охарактеризуем суть субъективизации. В первобытном обществе индивид воспринимал себя как коллектив; наличествовало групповое самосознание, оценка действительности производилась с позиций хорошо/плохо. Это привело к появлению *групповых ценностей* (правовых, политических, религиозных). Начиная с античности происходит развитие личностного самосознания, что вызывает появление *личностных ценностей*: этических, эстетических. Следующим этапом истории ценностей стало появление *экзистенциальных ценностей*, включающих в себя нравственные, религиозные, политические, эстетические ценности, и выносящих их на уровень личностного понимания и восприятия. Экзистенциальные ценности завершили процесс субъективизации объективной реальности, человек получил возможность проявлять свое ценностное отношение как к внешнему, так и к внутреннему миру. На этом этапе возник еще один вид ценностей – *художественной ценности* произведения искусства, воссоздающего действительность в художественной реальности.

Трансляция организационной культуры и оценка степени ее проникновения

Рассмотрим, как осуществляется процесс передачи (*трансляции*) организационной культуры всем членам социальной системы. Р. Доукинз предлагал рассматривать процесс трансляции культуры посредством некой структурной единицы – «мима» (*mime*), которая проявляется в устойчивых проявлениях культуры – «мелодии, идеи, модные словечки и выражения, способы варки похлебки или сооружения арок» [1].

Для дальнейшего исследования нам необходимо принять положение, что организационная культура, по сути, представляет собой тот уникальный универсальный генетический код, который позволяет «считать» определенную «генетическую программу», заложенную в социальной системе с момента ее создания, и что центральной категорией культуры являются ценности.

Назовем структурную единицу (базовую меру) организационной культуры, передающую организационные знания и ценности всем элементам социальной системы и обеспечивающую ее целостность, «аксион». Аксион представляет собой «код – программу действия», однозначно определяющий социальную деятельность через систему «свой-чужой», «можно-нельзя», определяя устойчивые транзакции человека в данной социальной системе. Тогда аксион создает аксиологическую структуру социальной системы через деятельность

людей, транслирует и репродуцирует ценности и организационные знания, формируя единое культурно-организационное пространство. Важно, что аксион конструирует не всю систему в целом, а лишь создает базовые ценности и организационные параметры. В качестве примера аксиона можно привести: индивидуализм/коллективизм, ценность человеческой жизни, честь и достоинство, расовые и национальные отношения в социуме, моногамность/полигамность, отношение к образованию, ценные (памятные) даты и др.

Трансляция аксиона осуществляется в процессе социальной деятельности человека посредством информации. Если рассматривать социально-экономическую систему, то деятельность индивидов представляет собой сочетание двух взаимосвязанных аспектов: выполнение обязанностей и творчество.

Обязанности работника связаны с выполнением должностных функций, т. е. отражают формальную *организацию* системы, в то время как творчество ориентировано на генерирование нового, созидание, инновации, т. е. отражают *самоорганизацию*, так как требуют не только строгого выполнения указаний «сверху», но и инициативности, раскрытия способностей и творческого подхода. Тогда чем больше творческой составляющей в деятельности человека, тем выше инновационность и способность системы к самоорганизации. Данное утверждение подтверждается практическими наблюдениями: так, представители творческих профессий (ученые, консультанты, актеры и т. п.) меньше нуждаются в прямом управляющем воздействии, чем работники традиционных сфер деятельности (рабочие, обслуживающий персонал и др.). Соответственно, организация и управление социально-экономическими системами, в которых заняты творческие работники или «традиционные», строятся по-разному: от децентрализации и самоуправления до иерархической централизации и авторитарного управления и контроля.

Для того чтобы организационная культура стала фундаментом, который объединит членов организации в единое сообщество и обеспечит самоорганизацию, необходимо, чтобы она была разделяема большинством членов социальной системы. Следовательно, мы встаем перед необходимостью оценки *степени проникновения (степень разделяемости)* организационной культуры.

Оценка степени проникновения организационной культуры осуществляется по следующим направлениям:

- оценка информационного проникновения (все элементы знают положения организационной культуры, понимают и воспринимают);
- оценка разделяемости (легитимности) организационной культуры (все ее принимают и разделяют).

Эти оценки формируют разнонаправленные информационные потоки: от высшего (управляющей подсистемы) к нижнему уровню (удаленному) идет поток, содержащий информацию о целях, ценностях, идеологии организации, посредством канала коммуникации, обеспечивающего максимальное понимание. От нижнего (удаленного) уровня к высшему (управляющему) осуществляется обратная связь, свидетельствующая о степени понимания, принятия организационной культуры элементами социально-экономической системы.

Чем больше степень проникновения организационной культуры, тем больше устойчивость социально-экономической системы, так как тем больше ее «фундамент» (как, аналогично, чем больше и глубже фундамент здания, тем выше и больше может быть само здание, и тем устойчивее оно будет).

Трансляция осуществляется посредством информационного коммуникационного потока, имеющего определенные внешние проявления, воспринимаемые человеком (см. рис. 4). Таким образом, проникновение (трансляция) может быть горизонтальным и вертикальным (интеграция).

Количественную оценку степени проникновения можно дать по расчетным коэффициентам, основанным на оценке членами организации целей, ценностей, степени их понимания и принятия, а также посредством оценки качества и количества входной информации: как организован информационный поток, транслирующий организационную культуру (например, за счет средств коммуникаций, этических кодексов, традиций и т. п.).

Проникновение (трансляция) организационной культуры может быть *психологическим*, основанным на коллективном бессознательном индивида, и *социальным*, основанным на групповом мышлении, коллективном сознании.

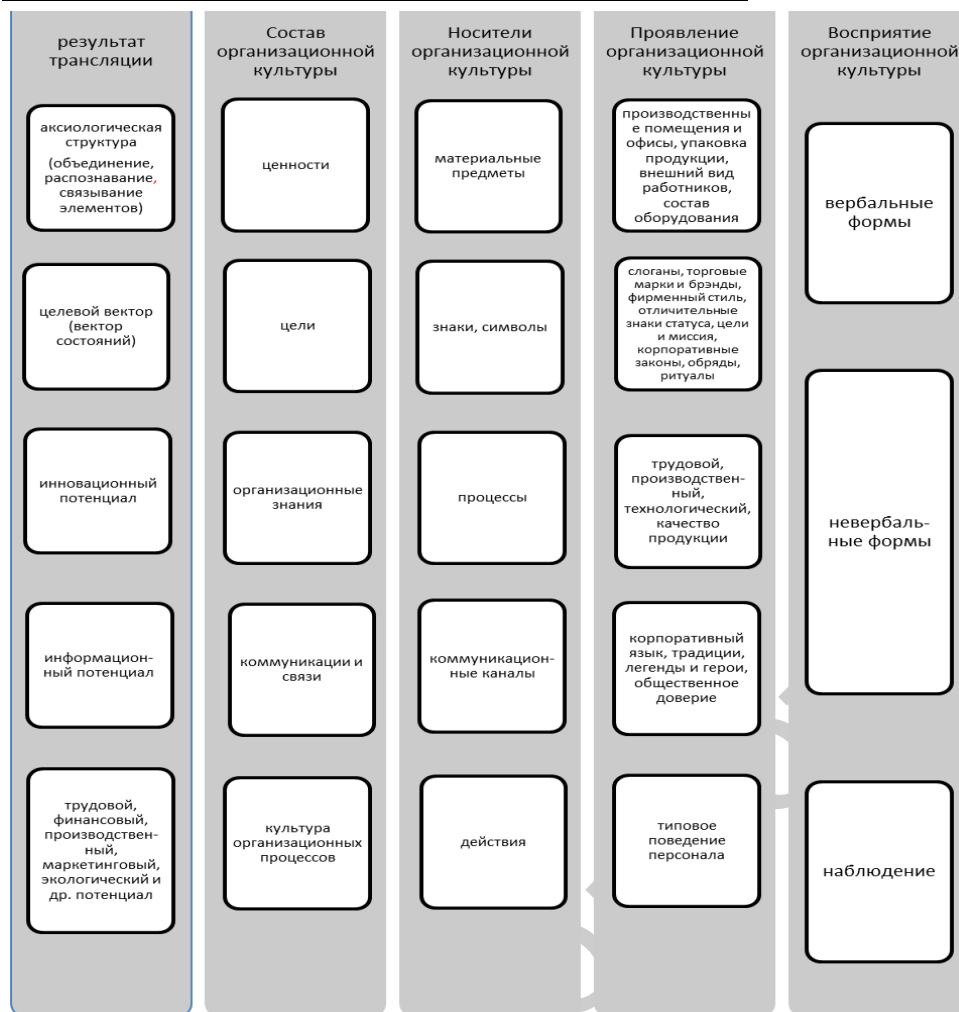


Рис. 4. Укрупненная модель трансляции организационной культуры

Естественное затухание информационного потока от центрального органа управления к периферийным элементам в процессе трансляции организационной культуры должно компенсироваться *ретрансляторами*, т. е. в социально-экономической системе должна вестись целенаправленная работа по трансляции и проникновению организационной культуры и расширению культурно-организационного пространства вплоть до каждого исполнителя (см. рис. 5).

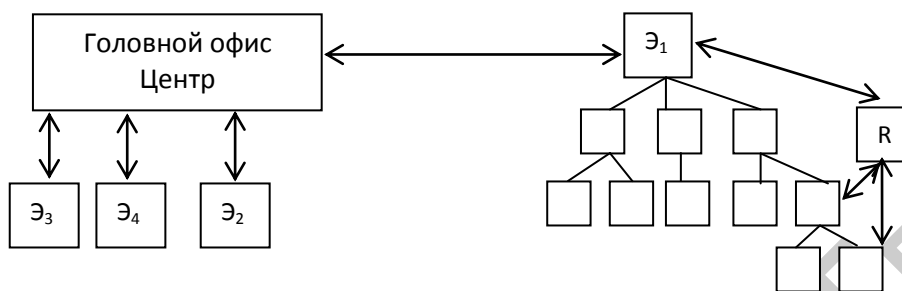


Рис. 5. Схематичное изображение процесса трансляции организационной культуры крупной сложной социально-экономической системы:

R – ретранслятор
Э₁, Э₂, ... – элементы крупной сложной социально-экономической системы (кластера, холдинга и т.п.).
 □ - структурные элементы системы (подразделения, отделы, бюро, участки и т.п.)

Составим матрицу зависимости трансляции и разделяемости организационной культуры (см. рис. 6):



Рис. 6. Матрица зависимости трансляции и разделяемости организационной культуры социально-экономической системы

Организационная культура и устойчивое развитие социально-экономической системы

Устойчивое развитие социально-экономической системы – это прогрессивное развитие с возрастанием эффективности, сопровождающееся улучшением параметров и неистощением (приращением) ресурсов динамической гомеостатической системы в триединстве социальной, экономической, экологической составляющих.

Социально-экономическая система является динамической системой, т. е. в ней происходит смена одного состояния другим, причем наблюдается два вида процессов: внешние (последовательная смена состояния внешней среды, воздействующей на предпринимательскую структуру) и внутренние (последовательная смена состояний системы) (развитие). Сущность устойчивого развития проявляется в последовательной смене состояний системы в соответствии с заданным стратегическим целевым вектором, при этом устойчивость сменяется неустойчивостью, порядок (организованность) – хаосом, новый порядок создается из хаоса. Каждое последующее состояние является результатом инновационной деятельности и реализацией инновационного потенциала социально-экономической системы как основного источника внутренней энергии для создания качественно новых организационных форм с большей эффективностью.

Следовательно, для устойчивого развития необходимо обеспечить соответствие траектории эволюционного движения социально-экономической системы с заданным целевым вектором. Для этого определим потенциал социально-экономической системы через систему векторов.

Как мы видели из рис. 4, в результате трансляции и проникновения организационной культуры в качестве выходных результатов мы имеем совокупность потенциалов предпринимательской структуры. Все потенциалы должны быть однонаправленными с целевым вектором. Исходя из допущения, что потенциал является векторной (многомерной) величиной, изобразим совокупность потенциалов и целевой вектор социально-экономической системы графически (см. рис. 7).

Каждая составляющая (компоненты) инновационного, финансового, производственного и других потенциалов социально-экономической системы имеет алгебраическое значение и может быть определена на основании стандартных расчетов или качественной оценки. Допустим, что те компоненты, которые способствуют развитию потенциала – положительны, а те, которые препятствуют развитию – отрицательны. Алгебраическое значение компонент в принятой единице измерения – это длина вектора, соответствующая длине стрелки.

Алгебраическое значение компоненты вектора должно быть взвешенным в соответствии со значимостью в общем результате.

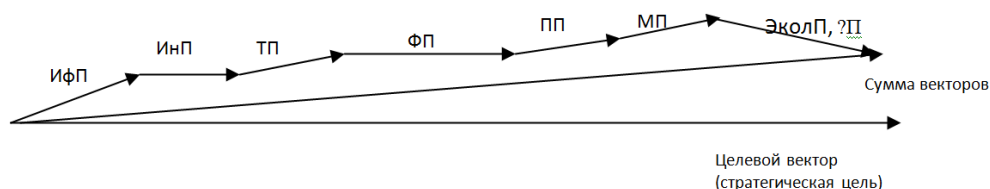


Рис. 7. Графическое изображение потенциалов социально-экономической системы и целевого вектора:

- ИфП – информационный потенциал
- ИнП – инновационный потенциал
- ТП – трудовой потенциал
- ФП – финансовый потенциал
- ПП – производственный потенциал
- МП – маркетинговый потенциал
- ЭколП – экологический потенциал
- ?П – неучтенные потенциалы

Сопоставив суммарный потенциал социально-экономической системы с целевым вектором, можно определить степень их расхождения: чем оно больше, тем менее устойчиво развитие предпринимательской структуры.

При этом вектор суммарного потенциала социально-экономической системы может иметь отрицательную направленность в результате низкого или отрицательного значения одного из векторов, составляющих суммарный потенциал.

Проведенное исследование показало, что организационная культура является важнейшим системообразующим фактором; единое культурно-организационное пространство создает фундамент социально-экономической системы, объединяя ее элементы в целостность.

Организационная культура создает базис взаимодействия элементов и коллективного принятия решений и тем самым обеспечивает самоорганизацию социально-экономической системы.

Организационная культура тесно связана с устойчивостью и устойчивым развитием социально-экономической системы посредством идеологической целевой ориентации деятельности и взаимодействия

элементов, а также через прямое воздействие на значение суммарного потенциала социально-экономической системы.

Список литературы

1. Доукинс Р. Эгоистичный ген. This book was originally published in the English language by Oxford University Press / Пер. с англ. Н.О.Фоминой. Oxford, 1993. 218 с.
2. Каган М.С. Философская теория ценности. СПб.: Петрополис, 1997. 203 с.
3. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учеб. пособие для вузов. М.: ИНФРА-М, 2012. 151 с.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS THE BASES OF SUSTANABLE DEVELOPMENT AND SELF-ORGANIZATION OF THE SOCIAL-ECONOMIC SYSTEMS

O.G. Tikhomirova

Saint-Petersburg National Research University of Information Technologies,
Mechanics and Optics

In the article the concept of organizational culture and "cultural space" is considered. And is reviewed the algorithm the creation of the "culture space" of the organization. The mechanism of the assessment of the degree of organizational culture's penetration is proposed. Research has shown that organizational culture provides effective cooperation of the systems' elements, and therefore is a base of self-organization. Also, the study showed that organizational culture is the one of the most important factors that provides creation of systems. Organizational culture forms ideological bases of strategic objectives and thus provides sustainable development. All conclusions and results of this research may be used to manage of organizational development.

Keywords: *organizational culture, "cultural space", self-organization, sustainability, sustainable development*

Об авторах:

ТИХОМИРОВА Ольга Геннадьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента ГОУ ВПО Санкт-Петербургского Национального Исследовательского Университета информационных технологий, механики и оптики (НИУ «ИТМО», 197101, г. Санкт-Петербург, Кронверкский пр., 49), e-mail: olgatikhomirov@yandex.ru