

**ПЕРСПЕКТИВЫ ПОИСКА
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К
ИССЛЕДОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ**

Шаповалова И.С.

*Белгородский государственный университет
Белгород, Россия*

Организационная культура на данный момент является не столько объектом теоретического исследования, сколько мощным управленческим регулятивным ресурсом, весомость и сила которого напрямую зависит от научных знаний и потенциала руководства. Социальный фундамент, который создает организационная культура в организации, способен нести на себе всю систему деятельности и взаимодействия, противостоять и принимать внешние и внутренние изменения, создавать благоприятные условия для развития и самоорганизации.

Изучение организационной культуры имеет ряд особенностей, которые определяют требования в выборе подходов к исследованию данного социального феномена. Эти особенности обусловлены феноменологичностью объекта, которая отражается в следующих, характеризующих его противоречиях:

1) организационная культура организации является, с одной стороны, нематериальным образованием, с другой стороны, имеет ряд материальных характеристик и проявлений, что не может не оказать определенного влияния не только на подход в ее изучении, но и пакет методов ее исследования;

2) организационная культура с одной стороны может являться объектом для теоретических изысканий и эвристических заключений, но она в равной степени является объектом (полем) для практического исследования, что не дает возможности развивать в отношении организационной культуры теории первого уровня;

3) организационная культура, с одной стороны, имеет статические состояния, но в тоже время, одной из важнейших ее характеристик является динамизм, что обуславливает введение таких обязательных компонентов ее изучения как прогнозирование и моделирование;

4) организационная культура, с одной стороны, отличается устойчивостью, с другой стороны, подвержена влиянию даже самых незначительных, внутренних и внешних факторов;

5) организационная культура, с одной стороны, является управляемым и моделируемым явлением, с другой стороны, отличается нелинейностью своего развития;

6) организационная культура является одновременно и управленческой технологией и социальной синергией организации;

7) изучение организационной культуры, с одной стороны, требует логического подхода, с жестким установлением причинно-следственных связей, с другой стороны, обязательным при ее изучении и моделировании является креативное начало;

8) организационная культура является одновременно целостным и мелко структурированным образованием.

Существующий спектр подходов к типологии и концепции организационной культуры предопределили трудность восприятия этого феномена.

Типологии организационных культур разных авторов предлагают вниманию такой выбор критериев, основ классификации, что выработать единую технологию для ее диагностики не представляется возможным.

Единственный способ получить более полную (включающую как можно больше критериев) информацию о конкретной организации - это попробовать, объединив все типологии, проанализировать целиком конкретный субъект предпринимательской деятельности. При этом, диагност получает как определение организации по основным принятым типам, так и список характеристик организации.

Несколько сложнее обстоит дело с выбором концепции, позволяющей определить исследователю свой подход к изучению организационной культуры. Предлагаемые авторские концепции настолько разнообразны, что становятся актуальным вопрос о критериях, которые должны предъявляться к концепциям прикладного характера (а именно такой является концепция организационной культуры, так как объект концепции является же и объектом управления в организации - его изучают, формируют, изменяют и т.д.).

На наш взгляд, таковыми критериями могли бы стать следующие позиции:

1) *критерий научности* - отсутствие публицистических, "журнальных" определений, наличие научных категорий, понятий, ориентация на науки об управлении организацией и персоналом.

2) *критерий системности* - концепция должна представлять исследователю организационную культуру в виде системы, где прослеживается целостность, иерархия и связь между элементами, что предполагает свободное движение исследователя от вычленения элементов разных уровней до соединения их в целостную систему;

3) *критерий диагностичности* - представленная концепция должна иметь выход на диагностику элементов, для построения модели организационной культуры конкретной организации;

4) *критерий проективности* - концепция организационной культуры должна предполагать варианты проектирования организационной культуры с последующим внедрением проекта в конкретной организации.

На наш взгляд, основные проблемы в определении структурных элементов организационной культуры заключаются в следующем:

1) выделение *характеристик* организационной культуры в качестве элементов ее структуры;

2) выделение в структуре организационной культуры элементов *не связанных* между собой;

3) выделение в структуру организационной культуры элементов находящихся в *разных иерархических весах* (макро- и микроэлементы);

4) выделение в структуре организационной культуры только *одной ее стороны или проявления*.

Таким образом, следует вывод, что подход к изучению организационной культуры это прежде всего не креативная мысль исследователя, а трудоемкая технология установления системных и каузальных связей, определение структурного строения и функционального наполнения.

Концептуальное поле восприятия организационной культуры на данный момент устойчиво смещено с феноменологической позиции (восприятия организационной культуры как социального феномена организации, не относящегося к объектам управления) к атрибутивной (организационная культура является неотъемлемым атрибутом организации и требует практического изучения и управления). Такое смещение диктует дополнительные критерии оценки концепций организационной культуры, обусловленные, прежде всего, системностью технологического цикла ее изучения:

1) возможность количественной и качественной диагностики всех элементов и их взаимосвязей;

2) возможность расширенного анализа полученного состояния элементов и организационной культуры в целом;

3) возможность построения реальной и идеальной модели организационной культуры организации;

4) возможность прогнозирования развития организационной культуры из реального состояния;

5) возможность выделения полей и участков реорганизации культуры;

6) возможность проектирования изменений и формирования организационной культуры.

Актуальность поиска и разработки концепции организационной культуры, удовлетворяющей вышеперечисленные требования и соответствующей выделенным критериям, обусловлена решением следующих задач:

1) выведение организационной культуры в ряд научно управляемых объектов;

2) использование потенциала организационной культуры как основного регулятора организационного поведения для повышения эффективности управленческого процесса и производства в целом;

3) фундаментализация подходов к социальному планированию и социальному развитию организации;

4) использование организационной культуры как основы для создания технологий стимулирования, адаптации, оценки, контроля и развития персонала.

Введение инноваций в технологии изучения и исследования организационной культуры позволят эффективнее использовать тот ресурсный потенциал, который заложен в данном объекте организации.