МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Шаповалова И.С.

Белгородский государственный университет, 308007, г белгород, ул. Победы, 85,
e-mail: shapovalova@bsu.edu.ru

Моделирование организационной культуры и использование теоретических моделей при изучении данного социального феномена на практике - единственный способ реализации ресурсного потенциала организационной культуры и переведении теоретических знаний в социальные технологии. Структурное и функциональное моделирование позволяют реализовать технологии социальной диагностики, динамические и каузальные модели - технологии социального прогнозирования и коррекции. Использование данных технологических систем повышают эффективность изучения и управления организационной культуры. Ключевые слова: организационная культура, моделирование, структурное моделирование, функциональное моделирование, каузальное моделирование, динамическое моделирование.

Организационная культура в последнее десятилетие входит в число социальных объектов, вызывающих постоянный научный и исследовательский интерес не только у теоретиков, но и у практиков. Исследовательские представления о структуре, функциях и целях использования организационной культуры отличаются многообразием, и ряд ученых используют в изучение организационной культуры собственные и заимствованные модели.

Сложность и нелинейность системы организационной культуры не дает возможности рассматривать и диагностировать ее при помощи плоскостных моделей. Единство подхода к ее изучению заведомо обрекает исследователя на ошибку. Количество ракурсов, под которыми может быть рассмотрен данный социальный феномен весьма велико и определяя их, теоретики и практики должны прежде всего обозначить тот круг вопросов, на которые необходимо получить ответы, исследуя организационную культуру [1].

На наш взгляд, спектр позиций для изучения организационной культуры заключается в следующих исследовательских задачах:

1. Определение структуры организационной культуры.
2. Определение функциональной нагрузки элементов организационной культуры.
3. Определение каузальной связи между элементами организационной культуры.
4. Определение факторного влияние на формирование и развитие организационной культуры.
5. Определение динамики развития организационной культуры.

Инструментом реализации данных задач изучения организационной культуры могут служить соответственно структурная, функциональная, каузальная, факторная и динамическая модели. В данной статье мы рассмотрим построение пяти типов моделей организационной культуры: структурной, функциональной, структурно-функциональной, каузальной и динамической.

Структурное моделирование организационной культуры.

Каковы основные принципы построения любой структурной модели? Во-первых, наличие в выделенных элементах иерархических системных связей. Во-вторых, единообразие показателей элементов (либо качественные показатели, либо количественные, и даже более того, оптимально наличие показателей одного спектра: только экономических или только социальных и т.д.). В-третьих, диагностируемость элементов (возможность изучить состояние элемента, данный принцип основан на законах дедукции и индукции - судить о частном по состоянию целого, судить о целом по состоянию его частей).

Моделируя структуру организационной культуры мы постарались придерживаться данных принципов.

Многообразие определений организационной культуры приводит нас к следующему ее пониманию: организационная культура представляет собой идеологическую систему, посредством которой осуществляется управление и деятельность персонала в организации. Данное определение позволяет нам выделить в организационной культуре три основные подсистемы: идеологическую подсистему, подсистему управления и подсистему персонала.

Идеологическая подсистема организационной культуры представляет собой совокупность декларируемых и реализуемых позиций, лежащих в основе всей деятельности организации. Эффективность элементов данной системы определяется критериями системной связанности (соподчиненнось структурных элементов системы, поддержание иерархически весомых элементов элементами иерархически зависимыми) и идеологической наполненности (целевая направленность декларируемых идей).

Таким образом, идеология в процессе исследования может быть рассмотрена в двух аспектах*: содержательном и аналитическом*.

В содержательном аспекте идеология представляет собой *философскую концепцию* организации и включает в себя: *миссию, ценности, нормы, традиции организации.*

Аналитический компонент анализа идеологии организационной культуры представлен степенью реализации двух ее функций: *функции интеграции и функции развития.* Функция развития может быть рассмотрена посредством характеристики стратегичности организации.

Стратегичность организации фиксируется через: все виды планирования (стратегическое, тактическое, индивидуальное), динамику развития организации (посредством соотнесения предыдущих и настоящих показателей).

Интеграция в организации может быть рассмотрена посредством системы показателей (*психологический климат, сплоченность, ЦОЕ* (ценностно-ориентационной единство), *ДОЕ* (деятельностно-ориентационное единство, может быть рассмотрено с помощью трудовой мотивации)).

Для рассмотрения подсистем управления и персонала необходимо выяснить определение культуры в широком смысле этого слова. "Культура - система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и общения...Программы деятельности, поведения и общения, составляющие корпус культуры, представлены многообразием различных форм: знаний, навыков, норм, идеалов, образцов деятельности и поведения, идей и гипотез, верований, социальных целей и ценностных ориентаций."[2].

Управление как подсистема организационной культуры может быть разложена (согласно определению культуры, которое было дано выше) на три аспекта:

1) управленческая деятельность - представляет собой реализацию управленческих функций (планирование, организация, мотивация, оценка, контроль)

2) управленческое поведение - может быть разложено на следующие элементы (которые одновременно являются и характеристиками управленческого поведения): личностные характеристики управленца, карьерный и личностный рост, внешняя культура, приверженность организации. Данные элементы выбраны нами из множества других элементов организационного поведения по причине необходимости характеризовать данную подсистему как некую самостоятельную единицу (показать ее ядерные характеристики (сущность, статику) и динамические характеристики), и, в тоже время, как элемент материнской системы (организационной культуры) - с этой стороны необходимо рассматривать фенотип элемента и устойчивость его положения (степень включения в материнскую систему).

3) управленческие коммуникации - могут быть рассмотрены через виды коммуникаций существующих в организации: коммуникации с нижестоящими, коммуникации с равными, коммуникации с вышестоящими, коммуникации с группой и неформальные коммуникации.

При структурном анализе подсистемы персонала организации, нами был взят за основу тот же принцип, что и при анализе управленческой подсистемы. Такое решение было принято по следующим причинам:

1) единообразие объектов анализа (люди);

2) подчиненность анализируемых объектов идеологической подсистеме организационной культуры;

3) наличие аналогичных системных признаков (а значит и принципов анализа).

Единственным отличием является структурный состав *деятельности персонала*. В данном случае мы исходим из единого принципа - деятельность есть осуществление функций. На первый взгляд - функция персонала есть осуществление требований управленческой подсистемы. Но, одна из ведущих характеристик больших и малых систем - способность их к саморазвитию и самоорганизации. Поэтому мы определяем функции данной подсистемы как стремление к достижению самости - а именно, самопланированию, самоорганизации, самомотивации, самооценке и самоконтролю.

Выделенные структурные элементы позволяют построить структурную модель организационной культуры (рис. 1).

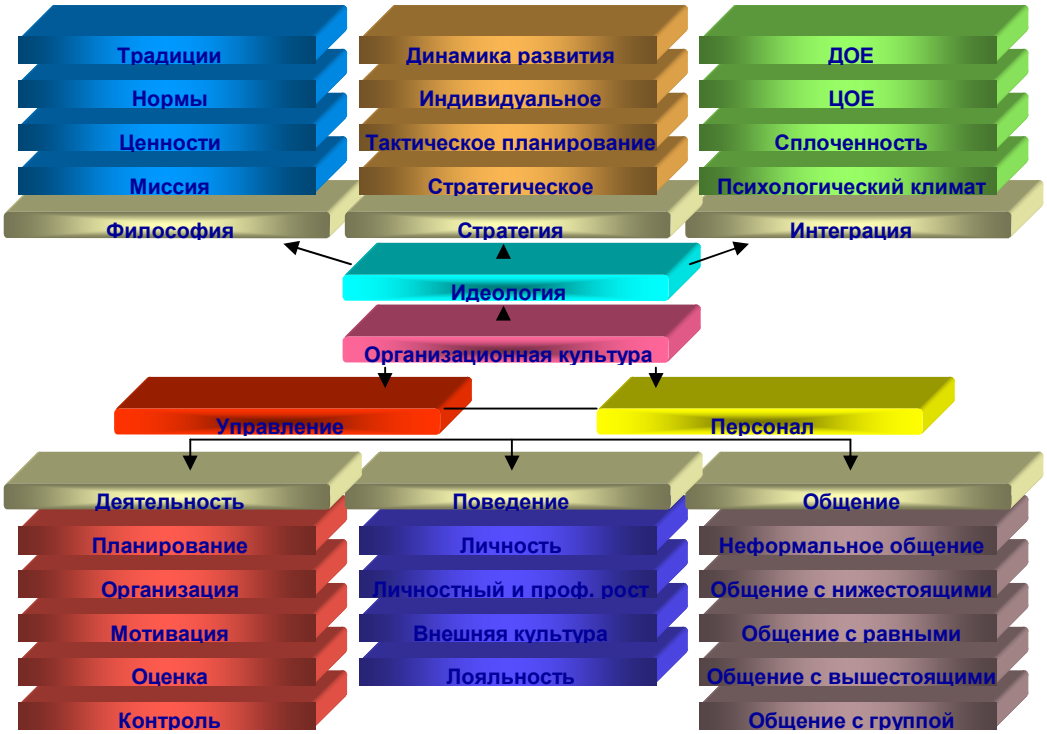

Рис.1. Структурная модель организационной культуры

Функциональная модель организационной культуры.

Если рассмотреть организационную культуру при помощи функционального анализа, становиться очевидной сложность ее функционального поля. Сложность заключатся в следующих проблемах:

1. *Определении объема функционального поля.* Проблема для исследователей, на наш взгляд очень актуальная: определить где начинаются и заканчиваются функции организационной культуры. Даже если использовать усредненное определение организационной культуры (к которому раньше или позже, в том или ином контексте прибегают практически все авторы), которое гласит, что организационная культура является совокупностью ценностей, норм и моделей поведения в организации, мы уже должны отнести к ее функциям 1) образование ценностей, 2) нормативную регуляцию, 3) коммуникативную функцию.

Но, одной из ведущих ценностей любой организации, является "единство", "интеграция", таким образом культура так же выполняет и интегрирующую функцию (можно сказать, что она является производной из коммуникативной).

Если мы обратимся к философским словарям, мы сможем найти там следующее определение организационной культуры:

"культура - система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и общения...Программы деятельности, поведения и общения, составляющие корпус культуры, представлены многообразием различных форм: знаний, навыков, норм, идеалов, образцов деятельности и поведения, идей и гипотез, верований, социальных целей и ценностных ориентаций"[2].

Это определение подводит нас к идее адаптивной функции организационной культуры, заключающейся в системе передаче накопленных образцов новым членам организации.

И, наконец, организационная культура, как средство управления, должна содержать в себе регулятивные механизмы, позволяющие стимулировать членов организации к включению в систему организационной культуры - в этом заключается ее мотивационная функция.

2. *Определение границ функционального поля.* Данная проблема связана с рассмотрением организационной культуры как некой характеристики организации. С этой точки зрения, данный феномен становиться в один ряд с другими показателями функционирования организационной системы и несет внешние функции, по отношению к макросистемам и аналогичным системам, окружающим организацию. Таким образом, имеет смысл говорит о разделении функций на две большие группы - интерфункции и экзофункции.

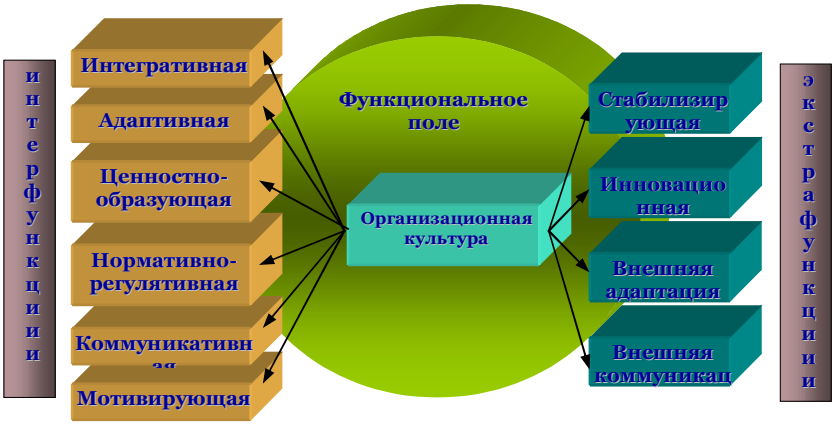

Рис. 2. Функциональная модель организационной культуры

Основная задача экзофункций организационной культуры приспособить и оптимизировать состояние организации по отношению ко внешней среде. Внешняя деятельность организации заключается в приспособлении (адаптирующая функция), гибкости и динамичности (инновационная функция), сохранении устойчивого положения (стабилизирующая функция) и взаимодействии (коммуникационная функция) (рис. 2).

Весомость функциональной нагрузки и масштаб функционального поля организационной культуры, накладывает дополнительные требования и ответственность на исследователей и разработчиков данного организационного образования.

Построение структурно-функциональной модели организационной культуры.

Можно предположить, что каждый элемент организационной культуры несет на себе некоторую функциональную нагрузку, которая, по синергетическому принципу, включается в степень реализации вышеперечисленных функций. Таким образом, может быть установлена диагностическая биполярная связь недоразвитие какого-либо элемента предполагает снижение степени реализации функции, которую он реализует, и, в тоже время, недоразвитие функции говорит о том, что ответственный за ее реализацию элемент ущербен.

Структурно-функциональная модель организационной культуры может вывести нас на следующие технологические закономерности:

1. При актуализации той или иной внешней или внутренней функции системы, функциональная исполнительность системы может быть повышена за счет инновационного изменения элементов, включающих искомую функцию в сувою функциональную нагрузку;

2. При недостаточной реализации функции, диагностике должны подвергнуться те элементы, которые непосредственно отвечают за ее реализацию;

3. При введении инновационных изменений в систему организационной культуры, необходимо осуществлять анализ функциональной значимости элементов локализации инноваций.

Каузальное моделирование организационной культуры.

Для реализации системной диагностики организационной культуры необходимо произвести установление каузальных связей между ее элементами. Установление таких связей дает возможность:

1) производить точечную диагностику участков организационной культуры производя при этом системный анализ секторов и подсистем;

2) осуществлять прогнозирование развития организационной культуры из текущего состояния элементов;

3) осуществлять прогнозирование организационной культуры при введении управленческого воздействия на определенные ее элементы.

Построение такой модели должно включать в себя:

1) определение сцепленных групп элементов;

2) определение типа связи (унополярная или биполярная);

3) определение характера связи (прямая - вектор изменения элементов аналогичен, обратная - вектор изменения элементов различен).

Установление каузальных связей происходит на основании матрицы, где по вертикали и по горизонтали располагаются структурные элементы организационной культуры. Наличие связи (влияния одного элемента на другой) отмечается в соответствующем квадрате. Последний столбец таблицы несет в себе число, обозначающее сумму возможных влияний элемента, а последняя строка - сумму возможных изменений элемента (при влиянии на него других элементов организационной культуры).

Исходя из этих окончательных значений для каждого элемента рассчитывается его *каузальный статус* и *каузальная связность* с каждым элементом системы.

Каузальная связность элемента показывает, насколько элемент зависит от изменения других элементов системы. В некотором роде, на наш взгляд, эта характеристика указывает на иерархию элементов - чем элемент значимее, чем ближе находится он к ядру системы, тем меньше будет его каузальная связность. В данных числовых рядах можно выделить 4 группы каузального веса:

1 группа - элементы высшего каузального веса (30-39 связей) - элементы наиболее подверженные влиянию, зависящие от многих факторов, в том числе и состояния практически всех элементов системы организационной культуры;

2 группа - элементы высокого каузального веса (20-29 связей) - элементы подверженные влиянию, зависящие от состояния многих элементов системы организационной культуры;

3 группа - элементы среднего каузального веса (10-19 связей) - элементы подверженные влиянию в средней степени, зависящие от состояния меньшей части элементов системы организационной культуры;

4 группа - элементы низкого каузального веса (0-9 связей) - элементы слабо подверженные влиянию, устойчивые к воздействию факторов, и имеющие низкую зависимость от состояния элементов системы организационной культуры.

Каузальный статус - свойства элемента системы оказывать влияние на другие элементы системы. Если каузальная связность может быть охарактеризована как "следственность", то каузальный статус - это "причинность".

1 группа - элементы высокого каузального статуса – элементы, наиболее влияющие на другие элементы, выступающие как факторы, от которых зависит состояния практически всех элементов системы организационной культуры;

2 группа - элементы среднего каузального статуса – элементы, влияющие на состояние многих элементов системы организационной культуры;

3 группа - элементы низкого каузального статуса – элементы, влияющие в средней степени на элементы системы организационной культуры.

На основе данных исследования каузальных связей элементов организационной культуры была построена каузальная статусная модель организационной культуры (рис. 3).

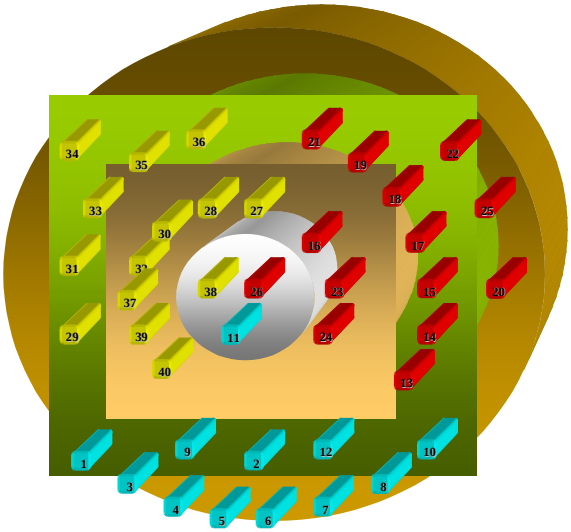

Рис. 3. Каузальная статусная модель организационной культуры

Модель показывает распределение элементов подсистем организационной культуры по статусным группам. В центре расположены наиболее статусные элементы каждой из подсистем: в идеологической подсистеме это ценностно-ориентационное единство; в управленческой подсистеме это коммуникации управленца с группой; в подсистеме персонала это коммуникации персонала с коллегами.

Три высокостатусных элемента имеют наибольшее влияние в системе организационной культуры. То есть, имея высокие показатели этих элементов (обеспечив ценностное единство, обучив управленца и персонал эффективным коммуникациям), организация получает высокую вероятность повышение диагностических показателей всех структурных элементов организационной культуры.

Модель показывает нам также, что наибольшее количество элементов с высоким каузальным статусом характерно для подсистемы персонала и наименее присуще идеологической подсистеме (обратное соотношение наблюдается у элементов с низким каузальным статусом).

Данная модель достраивается при помощи установления каузальных отношений каждого элемента. Для каждого элемента могут быть установлены три типа связи: биполярная – при высоком показателе элемента, каузально зависимый элемент также приобретает высокий показатель, при низком показателе – низкий; униполярная положительная – только при высоком показателе элемента, каузально зависимый элемент приобретает высокий показатель; униполярная отрицательная - только при низком показателе элемента, каузально зависимый элемент приобретает низкий показатель. На рисунке 4 показано, как распределились данные связи для каузального центра подсистемы персонала – коммуникаций персонала с коллегами.

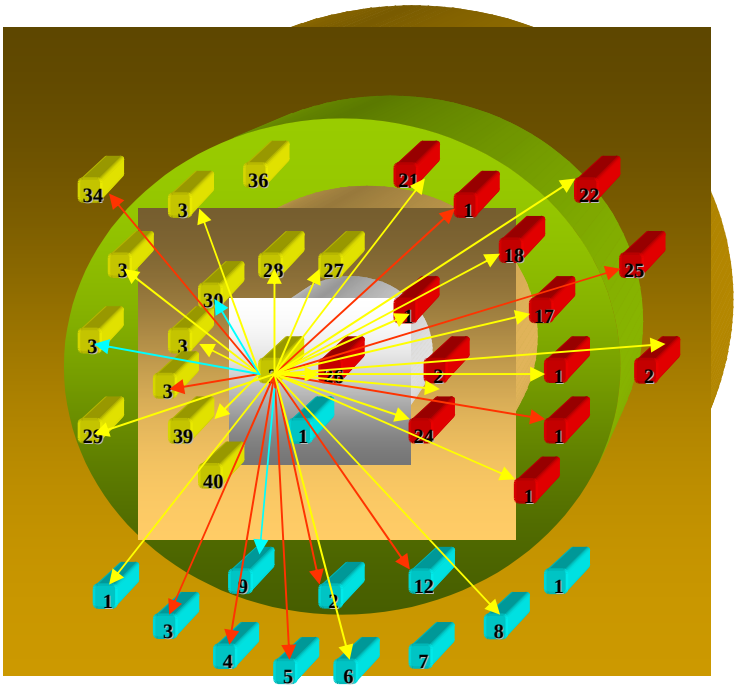

Рис. 4. Каузальная модель элемента организационной культуры «Коммуникации персонала с коллегами»

Технически очень сложно изобразить все каузальные связи на одной модели, но теоретически такая модель существует, а практически не требуется, так как основная цель ее использования – социальный прогноз изменений организационной культуры при реорганизации ее структурных элементов. И в данном случае, чем точнее будет анализ каузального пути – тем эффективнее процедура прогнозирования – то есть, гораздо проще использовать модели каузальных связей каждого элемента.

Установление каузальных групп способствуют выделению следующих технологических закономерностей инновационного моделирования и реорганизации организационной культуры:

1) *Первоочередной диагностике* подлежат элементы, имеющие высокий каузальный статус (элементы группы связности 1 и 2): диагностические показатели данных элементов позволяют судить о показателях связанных с ними элементах с высокой каузальной связностью.

2) Место *локализации инноваций* должны быть выбрано с *учетом центра каузальной связности*: центры каузальной связности определяются по ведущим элементам каузального статуса (элементы группы связности 1 и 2) в группах каузального сцепления. *Группы каузального сцепления* - группы элементов имеющие между собой непосредственный каузальный контакт (влияние).

3) При весомом изменении диагностических показателей элементов с высокой каузальной связностью, можно *прогнозировать* изменение показателей каузальных центров.

Динамические модели организационной культуры.

Разработка динамического модельного ряда необходима для осуществления функций прогнозного моделирования развития организации и построения программ управленческого воздействия по коррекции нежелательных отклонений от стратегии развития организационной культуры.

Для определения типов динамических моделей необходимо выявить некоторые группы условий, провоцирующих изменения организационной культуры. Таковыми группами могут являться: *совокупность факторов внешнего и внутреннего воздействия; жизненный цикл организации; ведущая задача существования организации.*

Совокупность факторов внешнего и внутреннего воздействия приводит к изменениям в организационной культуре, которые могут быть описаны посредством синергетических закономерностей развития сложных нелинейных систем. Согласно данной теории, момент воздействия фактора вызывает в системе бифуркационное состояние, за которым следует период быстрых качественных изменений тех элементов, на которые фактор оказывает наибольшее влияние (бифуркационное изменение). Качественный скачок провоцирует достаточно длительный период адаптации к быстрым изменениям, во время которых как раз и происходит каузальный отклик других элементов (LS-период), после которого следует приспособление системы к новому состоянию (HS-период). Таким образом, в многомерном пространстве система организационной культуры осуществляет хаотические витки (совокупность которых представляет собой хаотическую спираль). Размах каждого витка во времени (его радиус) представляет собой LS - и HS-период и зависит от размера и угла подъема на виток - бифуркационное изменение, который в свою очередь зависит от силы бифуркационного момента, определяемого воздействующим фактором (рис. 5).

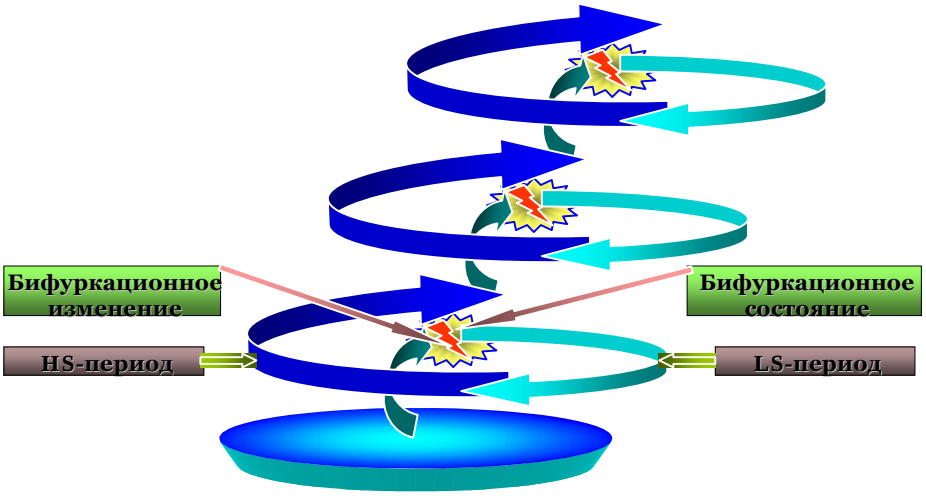

Рис.5. Синергетическая факторная модель

Данная модель может быть названа **синергетической факторной моделью** и использована для прогнозного моделирования развития системы организационной культуры в условиях известного или планируемого изменения.

Одним из важных условий построения данной модели является *выделение групп факторов, определение каузальных связей факторов с элементами, определение силы факторов.*

Логичным будет предположить, что на систему организационной культуры оказывают воздействие внешние и внутренние факторы.

Внешние и внутренние факторы могут быть разбиты на следующие группы, формирующие факторную модель организационной культуры (рис. 6):

1) социально-экономические изменения
2) социально-политические изменения
3) социальные изменения
4) социально-демографические изменения
5) социально-экологическое изменение
6) социально-психологическое изменение
7) социально-технологические изменения

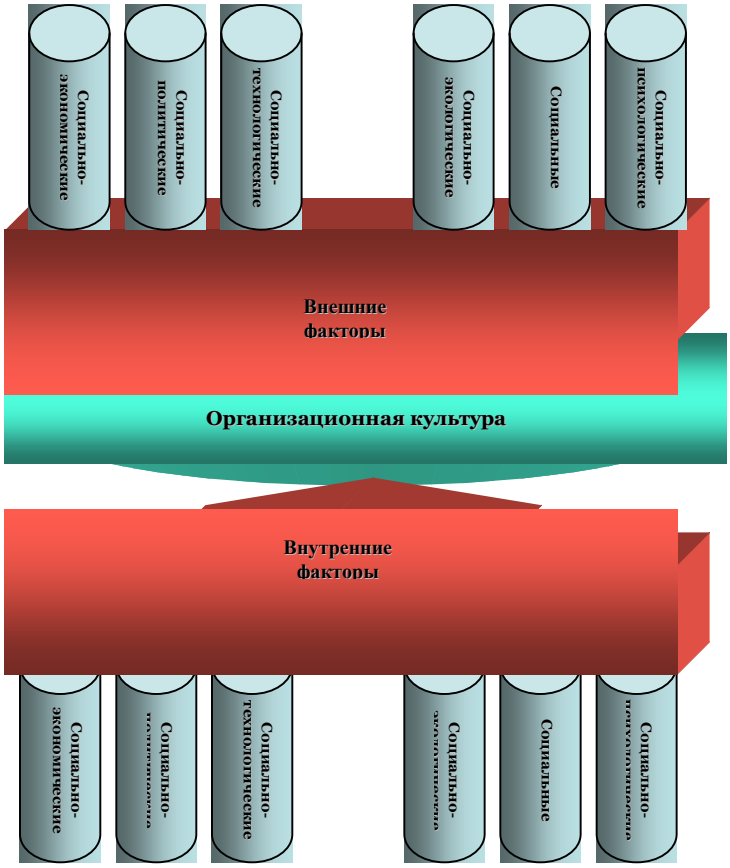

Рис.6. Факторная модель организационной культуры

Жизненный цикл организации может имеет биполярную связь с организационной культурой. Нельзя однозначно утверждать, что экономический цикл жизни организации влечет за собой изменение организационной культуры, и напротив, возрастные изменения организационной культуры приводят к переходу в то или иное экономическое состояние организации. На наш взгляд направленность причинно-следственной связи зависит от силы изменений в той или другой системе. Но, в любом случае, мы предполагаем, что существуют определенные модели организационной культуры, характерные для определенного жизненного цикла организации. Совокупность данных моделей будет представлять собой **модель жизненного цикла организационной культуры.**

В качестве теории жизненных циклов организации нами взята следующая классификация [3]:

1) *формирование организации* - определение цели через уточнения представления о клиенте, его специфических потребностях и соотнесение с представлениями о задачах деятельности организации;

2) *интенсивный рост* - рост организации, расширение круга потребителей, поставщиков, партнеров, закрепление собственного имиджа, противостояние конкурентам.

3) *стабилизация* - закрепление на достигнутом уровне развития, снижение себестоимости продукции, нормирование деятельности, большое внимание к социальным проблемам, к профессиональному и личностному росту сотрудников.

4) *стадия кризиса* - снижение эффективности деятельности, угроза потери места на рынке, расширение проблемного поля, поиск путей выхода из критического состояния

Ведущая задача существования организации в каждый конкретный момент времени несомненно определяет акценты и приоритеты развития в организационной культуре. Совокупность внешних и внутренних условий приводит к тому, что организация, как система вынуждена актуализировать некоторые функции более

остальных. Организационная культура, как основа социальной жизни организации, отражает данный запрос, изменяя показатели элементов, ответственных за выполнение данной функции (рис. 7).

Рис.7. Динамическая модель жизненного цикла организационной культуры

Ведущая задача (или функция) организации несомненно определяет акценты и приоритеты развития в организационной культуре. Совокупность внешних и внутренних условий приводит к тому, что организация, как система вынуждена актуализировать некоторые функции более остальных. Организационная культура, как основа социальной жизни организации, отражает данный запрос, изменяя показатели элементов, ответственных за выполнение данной функции (рис. 8).

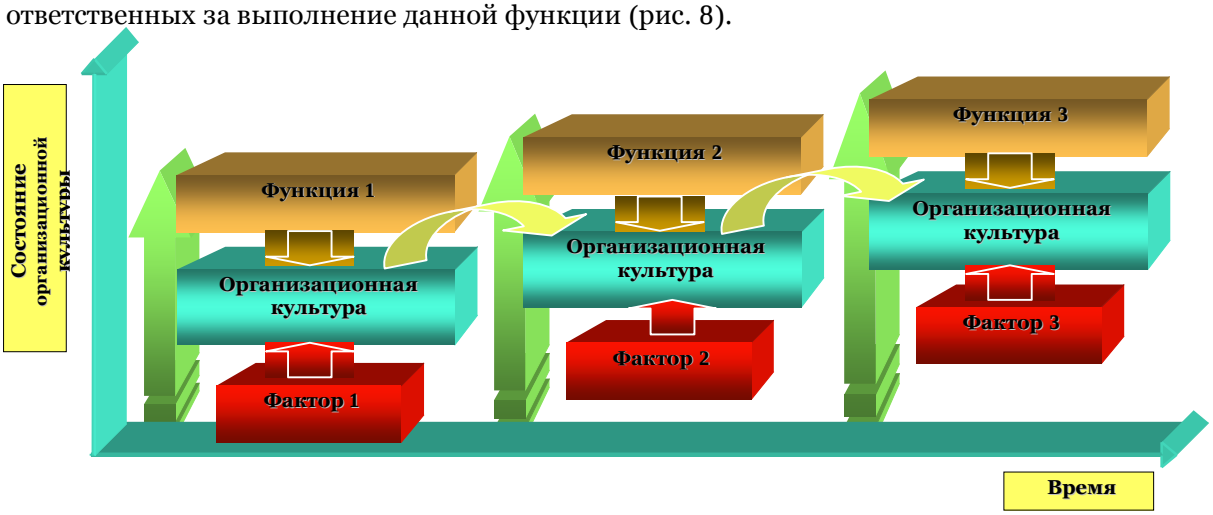

Рис. 8. Динамическая модель функционального отклика организационной культуры

Временная зависимость состояния организационной культуры от функциональных потребностей организационной системы может быть названа *динамической моделью функционального отклика организационной культуры* (функционально-потребностная модель). Например, социально-экономические факторы обязательно влекут за собой актуализацию функций внутренней и внешней адаптации, что приводит к изменениям тех элементов, которые отвечают за реализацию данных функций в организационной культуре.

На основе данных исследования было установлено существование следующих каузальных связей между воздействующими на организационную культуру факторами и актуализирующимися функциями (рис. 9). На рисунке видно, что поле внешнего

факторного влияния смещено в сторону социально-экономических изменений. Неустойчивое положение российской экономической системы обеспечивает постоянную генерацию событий, относящихся к данной факторной группе, тем самым, вынуждая нас делать вывод о *повышенной динамичности и изменчивости показателей организационных культур российских предприятий.*

Поле внутреннего факторного влияния на функции организационной культуры распределено между социально-экономическими, управленческими, социально-психологическими факторами и факторами, показывающие изменения условий труда в организации.

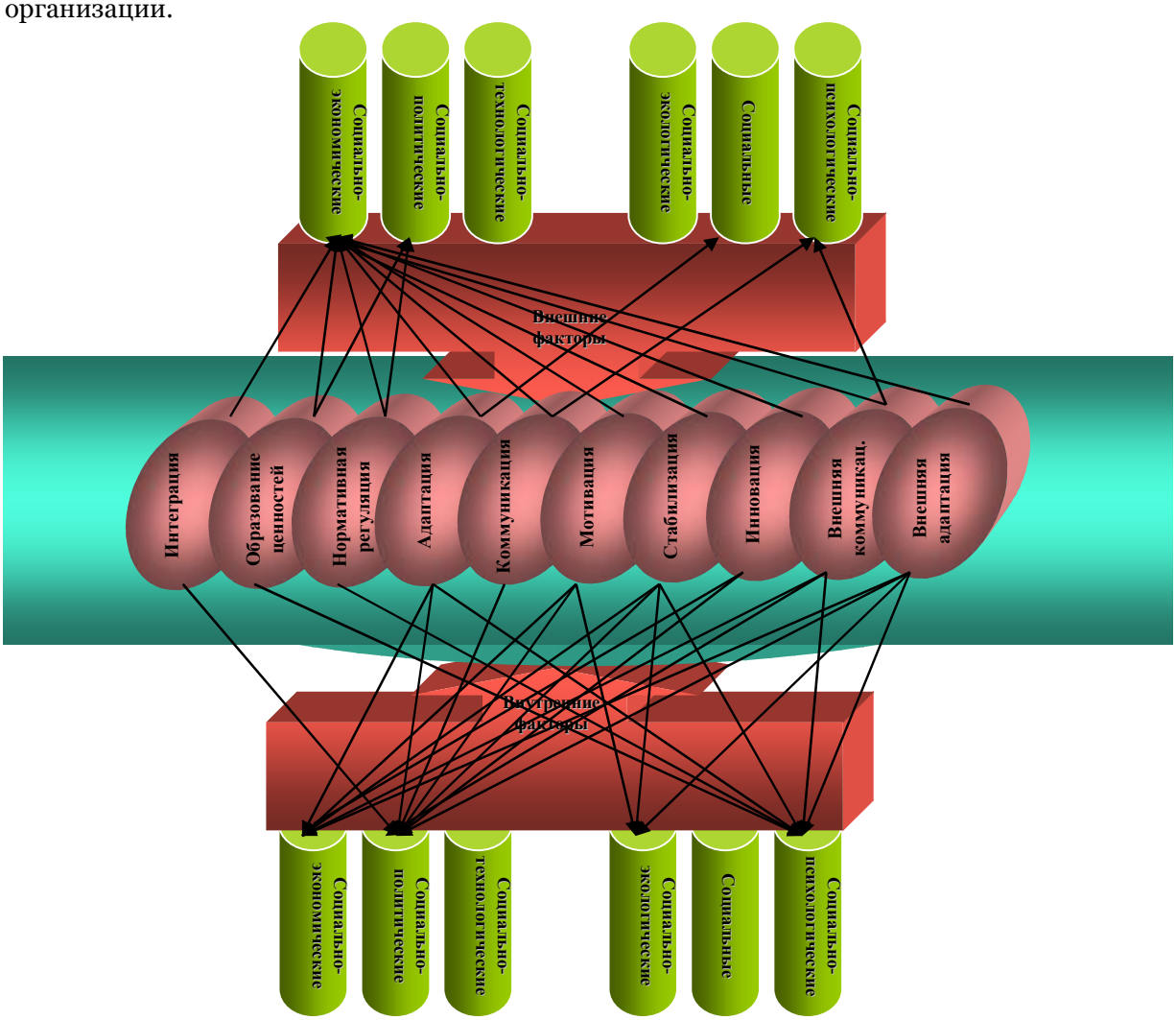

Рис. 9. Каузальные связи функций организационной культуры и факторов, влияющих на организацию

Модели, представленные на рисунках 8 и 9, могут быть использованы при создании управленческих технологий диагностики, формирования и управления организационной культурой.

Моделирование организационной культуры и использование теоретических моделей при изучении данного социального феномена на практике - единственный способ реализации ресурсного потенциала организационной культуры и переведении теоретических знаний в социальные технологии.

Литература:

1. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Логос, 2001. - 296 с.
2. Всемирная энциклопедия: Философия/Под ред. А.А. Грицанова. - М.: АСТ, 2001. - 1346 с.
3. Емельянов Е.И., Поварницина С.Е. Жизненный цикл организационного развития//Организационное развитие, 1996, № 2, С. 27.

THE MODEL ORGANIZATIONAL CULTURE

Shapovalova I.S.
Belgorod the state university, 308007, г Belgorod, street of the Victory, 85,
e-mail: shapovalova@bsu.edu.ru

Modelling of organizational culture and use of theoretical models at studying the given social phenomenon in practice - a unique way of realization of resource potential of organizational culture and to translate theoretical knowledge in social technologies. Structural and functional modelling technologies of social diagnostics allow to realize, dynamic and causal models - technologies of social forecasting and correction. Use of the given technological systems is raised with efficiency of studying and management of organizational culture.
Keywords: organizational culture, modelling, structural modelling, functional modelling, causal modelling, dynamic modelling.

Авторская справка

Фамилия, имя и отчество автора: Шаповалова Инна Сергеевна

Место работы: Белгородский государственный университет

Должность: доцент кафедры управления персоналом

Ученое звание, степень: кандидат социологических наук:

Почтовый адрес (рабочий или домашний): Россия, г. Белгород, б. Юности 3А, кв. 116, 308036

Контактные координаты (телефон, телефакс, электронная почта):

т.: 8910-365-47-21

e-mail: inna-shapov@mail.ru