

К.И. Климова, М.А. Гуреева (Барнаул)

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗУЧЕНИИ ФЕНОМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Научный руководитель — Е.А. Попов

На протяжении длительного времени феномен организационной культуры вызывает обширный интерес и фокусирует на себе значительное внимание и в научной, и в деловой среде. Термин «организационная культура» возник сравнительно недавно, однако на сегодняшний день существует более 100 различных определений. С.А. Шапиро определяет организационную культуру как «представленную в явном виде совокупность основополагающих производственных явлений, к которым относятся дисциплина труда, правила внутреннего трудового распорядка, организация и оплата труда на предприятии, кодекс корпоративной этики и ряд других закрепленных в соответствующих локальных нормативно-правовых актах и предписывающих правилах организационного взаимодействия сотрудников для достижения поставленных целей» [цит. по: 1, с. 13].

В социологических концепциях организационная культура иногда описывается в виде совокупности ценностей и норм поведения (деятельности), принятых членами организации, системы значений и смыслов, которые предопределяют способы осмысления актуальной ситуации и реагирования на нее [2].

Сегодня изучение организационной культуры занимает ведущее место в научно-популярной бизнес-литературе. Это открывает широкие возможности для изучения данной проблематики, однако в публикуемом многообразии предлагаемых подходов и теорий легко упустить то, что вам необходимо, и при этом уменьшает возможность качественно разобраться в интересующей проблеме.

В качестве первой тенденции рассмотрим гибкое соотношение понятий корпоративная и организационная культура. На сегодняшний день можно выделить четыре таких подхода.

Первый подход предполагает, что корпоративная культура тождественна организационной. Сторонники данной идеи основываются на том, что понятие «организационная культура» раскрывается при помощи тех же категорий, что и «корпоративная культура»: ценности, нормы, философия, идеология организации, прави-

ла и т.д. Такой подход разделяет большая часть российских исследователей, а также большинство ученых на Западе, они в качестве тождественных используют понятия *corporate culture*, *organizational culture*, *corporate identity*.

Второй подход основан на утверждении, что корпоративная культура является частью организационной культуры. А.И. Пригожин писал: «Умело определив функции, мотивацию, развитие отношений между работниками, согласование интересов, вовлечение работников в выработку общих целей ... можно развить организационную культуру до уровня корпоративной, когда интересы и действия работников максимально ориентированы на цели организации в целом» [цит. по: 3, с. 175].

Третий подход заключается в определении корпоративной и организационной культуры как самостоятельных феноменов, которые имеют пересечение в своих элементах. Однако на сегодняшний день нет единого мнения о том, какие элементы относятся к организационной, а какие к корпоративной культуре.

И, наконец, четвертый подход, выделяемый частью авторов, когда организационная культура является частью корпоративной. В данном случае корпоративная культура характеризуется «...значительно большей масштабностью, расширенностью, расширенной зоной влияния, пронизывающей огромную общественную среду, а главное — корпоративным сознанием и действием» и, по сути, выступает как «субкультура общества» [цит. по: 3, с. 177].

Стоит отметить, что данные подходы к соотношению понятий в значительной степени дополняют теорию и практику, позволяя решать различные организационные вопросы. Например, в большинстве работ, посвященных изучению организационной культуры, авторы придерживаются тождественности представленных понятий. При этом если необходимо подчеркнуть управляемость процесса, то имеет смысл разграничить указанные понятия. Но во многом это будет зависеть от поставленной перед нами задачи [4].

Анализ литературы, касающейся организационной культуры, позволяет выявить следующую тенденцию: диагностику организационной культуры с позиции подхода К. Камерона и Р. Куина. Ими была разработана одна из наиболее известных типологий организационной культуры, в ее основе лежат несколько критериев: ста-

бильность и контроль, гибкость и дискретность, внутренний фокус и интеграция, внешний фокус и дифференциация.

Авторами были выделены четыре типа культуры, которые так или иначе существуют в каждой организации: клановая, иерархическая, адхократическая и рыночная. Клановая культура предполагает ориентацию на благоприятные отношения в коллективе. Сотрудникам выдвигают основные требования: коллективизм и сплоченность. Иерархическая культура — это нацеленность на предсказуемость и стабильность. К персоналу здесь выдвигают требования соблюдения установленных процедур и правил. Адхократическая культура направлена на инновации, творчество, изменчивость. Основными требованиями к персоналу выступают креативность и профессиональное развитие. Рыночная культура предполагает установку на победу в конкуренции и высокие результаты. Главными требованиями к сотрудникам выступают ориентация на достижения, активность, конкурентоспособность.

Как отмечалось ранее, в каждой организации можно встретить все четыре типа, однако один из них будет доминировать над другими. Каждому типу организационной культуры также будет соответствовать определенный тип лидерского поведения [5].

Последняя тенденция, которую мы затронем в рамках данной статьи, — предпринимательская направленность организационной культуры.

Сегодня в соответствующей литературе особое внимание уделяется предпринимательскому аспекту организационной культуры. М. Крозье сформулировал следующие аспекты предпринимательской организационной культуры:

- важнейшее место в ней отводится способности к инновациям;
- приоритеты количества уступают приоритетам качества;
- принцип простоты — сокращение бюрократии в организации;
- принцип автономии — свобода действий сотрудников вместе с высоким уровнем ответственности;
- принцип управления через культуру — переход от сложных вертикальных и горизонтальных систем управления к самоорганизующимся [4].

Наряду с указанными аспектами одно из важнейших мест занимают ориентации на успех, результат, карьеру и лидерство. Стоит также отметить, что для каждой культуры необходимо вырабатывать

и адаптировать представленные ориентации, нельзя полностью заимствовать и копировать западные стереотипы и представления.

Таким образом, описанные нами тенденции отражают основные направления в изучении современной организационной культуры, однако данный перечень не является исчерпывающим.

Рассмотрим тенденции, присущие организационной культуре в современной России. Следующие характеристики в современной российской организационной культуре были заимствованы от экономики СССР. Это и снисходительное отношение к взяточничеству, к коррупции со стороны сотрудников, занимающих руководящие должности, а также рядовых работников организаций. Равным образом был воспринят и феномен «черного» рынка, или «параллельной экономики». Также представляет интерес, что элементы культуры «параллельной экономики», появившись в недрах командной экономики, успешно «прижились» и полностью завладели ходом событий в постсоветской России. Например, получаемое вознаграждение руководителя и оценка его эффективности на предприятии в СССР зависели от уровня специальных отношений, который конкретный руководитель мог установить с вышестоящим руководством, а не от подлинной эффективности. В современной России мы наблюдаем похожую ситуацию, когда успех бизнеса определяется во многом близостью к власти [6].

По мнению некоторых исследователей, характерной чертой организационной культуры российских предприятий в последние годы стали традиционализм, т.е. соблюдение, а иногда и возобновление бытующих на предприятии традиций и церемоний (профессиональных праздников, спортивных состязаний, культурных меро-приятий), ориентация на преданность, предполагающая, что каждый работник должен быть патриотом своего предприятия, как это было в советские времена [7].

На основе эмпирических исследований российской организационной культуры можно сделать вывод, что российская деловая культура — это культура «отношенческая», т.е. приоритет отдается отношениям неформальным, также важнее отношения между людьми, чем отношение к делу и конечному результату [7]. Анализ соответствующей литературы позволяет определить основные проблемы развития организационной культуры российских компаний, а именно:

1. Доминирование личных отношений над профессиональными. В России личные отношения играют большую роль, чем в западной культуре. На сегодняшний день во многих организациях главным фактором является характер личных отношений между людьми, принимающими решения, а не профессионализм.
2. Неумение работать в команде. Большая часть российских бизнес-лидеров далеки от умения работать в команде и налаживать командный подход в целом, потому что советская система управления держалась на строгой иерархичности.
3. Нечеткое распределение обязанностей и чрезмерный контроль. Многие российские компании внедряют механизмы тотального контроля, так как на сегодняшний день по-прежнему актуальна проблема хищения и коррупции на разных уровнях. Такие меры очень часто препятствуют децентрализации и делегированию полномочий, которые необходимы для развития лидерства.
4. Отсутствие культуры и опыта развития персонала. Российские компании в основном делают упор на финансовые способы стимулирования сотрудников, часто не уделяют достаточно внимания другим не менее действенным факторам мотивации — причастности к общему видению, образованию, эмоциональной привязанности к работе и команде и так далее [8].

Проиллюстрировать данные проблемы можно на примере одного из предприятий ЛХК «Алтайлес» — предприятия ООО «Лесное». В исследовании приняли участие 92 сотрудника, им необходимо было ответить на ряд вопросов, которые касались существующих условий труда в компании.

Респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что вас привлекает в работе?» Результаты анкетирования показали, что на первом месте у сотрудников ООО «Лесное» вариант «Ничего не привлекает, работаю от безысходности» (44 %). Этот вариант чаще всего выбирали сотрудники в возрасте 36–49 лет (32 % группы), а также рабочие (29 % группы) со средней заработной платой ниже 15000 руб. (32 % соответствующей группы). На втором месте в общей выборке ответов вариант «Многолетняя привычка работать в данном коллективе» — 42 % респондентов. Он стал самым распространенным среди сотрудников, стаж работы которых бо-

лее 15 лет (31 % группы). На третьем месте у респондентов вариант «Близость места работы к дому» (27 %). 3 % и 7 % респондентов выбрали варианты «Достойный социальный пакет» и «Престиж профессии» соответственно. Меньше всего респондентов привлекает в работе заработная плата (2 %).

Таким образом, в ООО «Лесное» сложилась традиционная для предприятий холдинга ситуация: коллектив работает по привычке, по причине близости работы к дому или от безысходности, а не вследствие престижа профессии, разнообразия решаемых задач и достойной оплаты труда. Руководство не создает необходимых условий для комфортной трудовой атмосферы на предприятии, это приводит к тому, что сотрудники работают лишь по причине отсутствия других вариантов для работы в районе. При этом готовность сменить место работы при появлении такой возможности выразила большая часть сотрудников — 71 %. Открытые ответы респондентов на вопрос: «Перешли бы вы работать на другое предприятие, если бы представилась такая возможность? Почему?» — почти все связаны с зарплатой выше, чем на нынешнем месте работы, или с отсутствием другого места работы: «зарплата больше», «более легкую», «где оплата больше», «труд не ценится», «нет гарантий».

В ходе исследования респондентам было предложено оценить различные аспекты работы на предприятии по 5-балльной системе. В результате на первое место респонденты поставили взаимоотношения в коллективе (3,86 балла); второе — график работы (3,62 балла); третье — качество производимой продукции (3,44 балла). Следом расположились взаимоотношения с руководством (3,08 балла) и организация трудовой дисциплины (3,04 балла). Отсюда следует, что на предприятии налажена система внутренних коммуникаций, грамотно организована трудовая дисциплина. Однако существуют аспекты, на которые, по мнению респондентов, необходимо обратить внимание. Таковыми являются, например, уровень заработной платы (1,98 балла), возможность защиты от несправедливости (2,12 балла), возможность доведения своего мнения до руководства (2,43 балла). При этом лишь 40 % респондентов устраивают их условия труда. Из общей выборки наибольший уровень неудовлетворенности условиями труда выразили работники со средней зарплатой менее 15000 рублей (58 % группы). Следует отметить, сотрудники любого коллектива хотят работать в удобной и безопасной для здоро-

вья среде, в чистом помещении и с современным оборудованием. При грамотном развитии и совершенствовании организационной культуры на предприятии доля сотрудников, которые не удовлетворены условиями труда, будет снижаться, что, несомненно, в будущем скажется на атмосфере в коллективе и производительности труда на предприятии.

Необходимо упомянуть и о стиле управления предприятием. Данные исследования показали, что стиль управления руководителя ООО «Лесное» не совсем удовлетворителен. Так, профессиональную компетентность руководителя отметили только 43 % респондентов, совершенствование своей деятельности — 33 %, тактичность и доброжелательность в общении — 44 %, четкость и ясность формулировки задач — 28 %. Наибольший положительный процент получили варианты «оказывает помощь при необходимости разрешения затруднительных ситуаций» — 64 % и «к нему можно обратиться за помощью» — 57 %.

Наибольший процент негативных ответов получил вариант «Личным примером повышает авторитет в глазах подчиненных» — 78 %. Стоит также отметить, что относительно высокий процент сотрудников дали отрицательный ответ на вариант «Своевременно поощряет сотрудников, объективно подходит к необходимости наложения взыскания» — 58 % опрошенных. Вывод: сотрудники не удовлетворены работой руководителя, что сказывается на работе всего предприятия. Руководство как бы отделено от коллектива, это может приводить к конфликтным ситуациям и появлению социальной напряженности на производстве.

Данный пример является частным, он ярко иллюстрирует проблемы, которые могут быть на современном предприятии. Справиться с возникающими проблемами можно путем внедрения и совершенствования организационной культуры, которая позволит сотрудникам ощутить себя частью целого, сформирует благоприятный психологический климат, что положительно скажется на производительности труда, стабильности кадров.

Таким образом, корпоративную культуру современной России сложно назвать полностью сформированной, она находится в стадии стремительного роста, используя традиционные отношения, сложившиеся в трудовых коллективах советского периода, и опыт других стран, с которыми активно сотрудничает в различных сфе-

рах деятельности. Все это не могло не отразиться на организационной культуре системы предпринимательства и на таких ее составных частях, как культура труда, производства и управления.

В данной статье мы рассмотрели основные тенденции изучения организационной культуры как в целом, так и отдельно в России. Стоит отметить: организационная культура представляет собой постоянно развивающийся аспект нашей жизни, что неизбежно приведет к появлению новых тенденций. Это, несомненно, дает нам как социологам огромные возможности для ее изучения.

Библиографический список

1. Организационная культура : учебник / С.А. Шапиро. М. : КНОРУС, 2016. 256 с. URL: <https://docplayer.ru/34092095-Organizacionnaya-kultura.html>.

2. Гарифова А.Р. Теоретико-методологические подходы в социологии к исследованию организационной культуры // Вестник ТГУ. 2007. № 6. С. 155–159 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-podhody-v-sotsiologii-k-issledovaniyu-organizatsionnoy-kultury>.

3. Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия // Молодой ученый. 2010. № 11. Т. 2. С. 173–179. URL: <https://moluch.ru/archive/22/2267/>.

4. Веселовский Д.П., Мосина Л.М. Современные тенденции в изучении феномена организационной культуры // Вестник ГУУ. 2018. № 10. С. 160–166. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-v-izuchenii-fenomena-organizatsionnoy-kultury>.

5. Щербинина Д.А. Корпоративная культура как способ повышения эффективности работы сотрудников // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 2. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21248113&>.

6. Левкин Н.В. Национальные особенности и организационная культура российского предпринимательства // Российское предпринимательство. 2006. № 4. С. 10–15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnye-osobennosti-i-organizatsionnaya-kultura-rossiyskogo-predprinimatelstva>.

7. Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства / Н.В. Левкин ; под ред. А. И. Добрынина. Пе-

трозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2009. 342 с. URL: <https://www.cfin.ru/management/strategy/tendencies-03.shtml>.

8. Ангелова А.Ю. Особенности организационной культуры современных организаций в России и за рубежом // Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика. 2018. С. 93–95. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34924950>.

Ю.А. Климова (Барнаул)

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Научный руководитель — В.В. Нагайцев

Состояние российской системы здравоохранения и направления ее развития занимают одно из центральных мест в ведущемся сейчас в обществе обсуждении долгосрочных перспектив развития нашей страны. Проблемы здравоохранения являются одним из важнейших приоритетов исследований и разработок в этой отрасли.

Но, к сожалению, пока система здравоохранения в России сравнима с медициной в странах третьего мира. Такие выводы содержатся в докладе международной аналитической компании «Economist Intelligence Unit». Авторы отчета провели исследование в 25 государствах. По мнению западных ученых, российская система здравоохранения ориентирована не на результат лечения, а на количество оказанных медицинских услуг. По этому параметру они поставили Россию в один ряд с Египтом, Нигерией, Индонезией, ЮАР и Бразилией. Другой авторитетный источник — агентство «Bloomberg» — составило рейтинг эффективности системы здравоохранения в 55 наиболее развитых странах мира. Наша страна заняла в рейтинге «почетное» последнее место [1, с. 6].

Реформа здравоохранения началась в 2010 г., когда был принят закон об обязательном медицинском страховании (Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ). Целью принятия этого закона была оптимизация расходов путем закрытия неэффективных больниц и расширения использования высокотехнологичных медучреждений. Была также принята «дорожная карта» правительства РФ по достижению к 2018 г. определенных показателей в этой сфере. Разработана стратегия развития здравоохранения РФ до 2025 г.