

Изменение научных взглядов на организационную культуру

Заявка № 1664956

В XXI веке организационная культура перестала восприниматься как устойчивый «базис» организации. Под влиянием цифровизации, глобальной конкуренции, новых моделей управления и изменения ожиданий сотрудников сами понимания организационной культуры стали быстро изменяться.

Методологической основой работы выступает историко-управленческий подход к исследованию истории управленческой мысли, разработанный В. И. Маршевым, согласно которому управление рассматривается как развивающаяся система идей и практики управления конкретных организаций, а ключевой задачей исследования является выявление динамики этих изменений и выявление причин этого процесса [2].

Авторский вклад заключается в:

1. систематизации источников в единую историко-управленческую логику;
2. выделении этапов эволюции взглядов на организационную культуру в XXI веке;
3. установлении связи между изменениями управленческой практики и трансформацией теоретических представлений.

Основные этапы эволюции взглядов:

1. Начало 2000-х гг: организационная культура как устойчивая система

Организационная культура в значительной степени понималась как само воспроизводимая система устойчивых ценностей, норм и базовых предположений, формирующихся в процессе длительного развития организации. Данная трактовка упомянута в работе Э. Шейна, определявшего культуру как паттерн совместно усвоенных базовых предположений, выработанных в процессе решения задач внешней адаптации и внутренней интеграции [8]. В этот период культура выполняла прежде всего стабилизирующую функцию, обеспечивая внутреннее единство, управляемость и предсказуемость поведения в условиях внешней неопределенности.

2. 2006-2015: организационная культура как управляемый и диагностируемый объект

Усиление конкуренции, экономические кризисы и активная цифровизация способствовали тому, что культура стала рассматриваться как объект целенаправленного воздействия. Существенную роль сыграли разработки К. Камерона и Р. Куинна, предложивших модель конкурирующих ценностей и методiku OSAI, позволяющую диагностировать текущее и желаемое состояние культуры [4]. Культура начинает восприниматься как измеряемая характеристика организации, поддающаяся классификации и управлению. Тем самым культура осмысливается как управляемый процесс, требующий постоянного мониторинга и корректировки.

3. Конец 2010-х годов: организационная культура как динамический социальный процесс

Усиливается представление о культуре как динамическом социальном процессе. Исследования О. Б. Томилина, И. М. Фадеевой и О. О. Томилина демонстрируют противоречивый характер трансформации организационной культуры российских университетов в условиях реформ и цифровизации [3]. Аналогично, И. В. Лаврентьева и Д. С. Руденко подчеркивают влияние цифровизации, роста неопределенности и изменения ценностей

сотрудников на трансформацию организационной культуры [1]. Таким образом, организационная культура всё чаще понимается как социально обусловленная и не полностью контролируемая система.

4. Начало 2020-х годов: организационная культура как адаптивная система в условиях неопределенности

Начало 2020-х годов ознаменовалось новым этапом переосмысления. Пандемия COVID-19 стала внешним фактором, ускорившим культурные изменения. Исследование М. Микшовой, Н. Клубусайовой и В. Майера показывает, что кризисные условия усилили значение гибкости, поддержки и адаптивности, одновременно ослабив ориентацию на иерархическую модель [7]. Показано обратное воздействие, не от теории к изменениям, а от изменений к теории.

Современные управленческие подходы рассматривают культуру как стратегический ресурс, тесно связанный с лидерством и реализацией стратегии. В работе Б. Гройсберга и соавторов культура определяется как негласный социальный порядок, формирующий поведение и взаимодействие сотрудников [5]. Управление культурой становится задачей высшего руководства.

Изменения взглядов на организационную культуру в XXI веке отражают связь и взаимное влияние управленческой практики и теоретических представлений об организационной культуре. Произошел переход от понимания культуры как устойчивого фундамента к её осмыслению как динамичной, управляемой и адаптивной системы. Таким образом, эволюция взглядов на организационную культуру демонстрирует взаимосвязь развития управленческой теории и практики в условиях высокой неопределенности.

Значение результатов и перспективы

Полученные выводы позволяют:

- глубже понять логику развития управленческой мысли XXI века;
- рассматривать организационную культуру как стратегический инструмент адаптации;
- понять причины изменения взглядов на организационную культуру.

Перспективы дальнейших исследований связаны с анализом влияния искусственного интеллекта, гибридных форм занятости на дальнейшую трансформацию организационной культуры.

Источники и литература

- 1) Гаврикова (Лаврентьева), И. В. Трансформация организационной культуры в современном мире / И. В. Гаврикова (Лаврентьева), Д. С. Руденко // Вестник Челябинского Государственного Университета. – 2019. – № 3 (425). – С. 153-157.
- 2) Маршев В. И. История управленческой мысли. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2021. — 944 с.
- 3) Томилин, О. Б. Динамика Изменений Организационной Культуры Российских Университетов / О. Б. Томилин, И. М. Фадеева (Нарватова), О. О. Томилин // Университетское Управление: Практика И Анализ. – 2017. – Т. 21. – № 2 (108). – С. 92-105.
- 4) Cameron, K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework / K. S. Cameron, R. E. Quinn // Personnel Psychology. — 2006. — Vol. 59, iss. 3. — P. 755–757.

- 5) Groysberg, B. The Leader's Guide to Corporate Culture / B. Groysberg, J. Lee, J. Price, J. Y.-J. Cheng // Harvard Business Review. — 2018.
- 6) Kulvinskienė, V. Factors of organizational culture change / V. Kulvinskienė, E. Šeimienė // Ekonomika. — 2009. — Vol. 87. — P. 27–43.
- 7) Mikušová, M. Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic / M. Mikušová, N. Klabusayová, V. Meier // Evaluation and Program Planning. — 2023. — Vol. 97. — Art. 102246.
- 8) Schein, E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. — San Francisco: Jossey-Bass, 1985. — 358 p.