

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ: ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Алексей Юрьевич Сургучев, соискатель, кафедры акмеологии и психологии Академии при Президенте РФ (РАНХиГС); пр. Вернадского, д. 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: surguchev@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена психолого-акмеологическому анализу сущности и содержания понятия организационной культуры руководителей в современных условиях. Рассмотрены виды организационной культуры, стили управления современными организациями. Раскрывается акмеологическая составляющая организационной культуры, профессионализм деятельности и личности руководителя.

Ключевые слова: руководитель, организационная культура, стили управления, акмеология, профессионализм деятельности и личности руководителя.

Актуальность проблемы исследования организационной культуры руководителя обусловлена существующим в практике управления противоречием между реалиями современной жизни и требованиями, продиктованными необходимостью высокого уровня организационной культуры руководителей.

В сфере управления это в первую очередь касается личности руководителя. Эффективность профессиональной деятельности руководителя в новых экономических условиях определяется прежде всего тем, происходит ли в действительности, в процессе профессиональной деятельности усвоение им требований организационной культуры. Это приводит к необходимости изучения структуры и содержания организационной культуры руководителя, ее предметного содержания, динамики изменения в современном быстроменяющемся мире, условий и факторов, влияющих на этот процесс.

В настоящее время у руководителя есть выбор – работать в государственной или негосударственной структуре. За индивидуальным выбором каждого руководителя стоит система собственных ценностных ориентаций, уровень предыдущего опыта, владение информацией. Это также оказывает влияние на ориентацию руководителя на тот или иной тип организационной культуры.

Само понятие «организационная культура» в научном лексиконе появилось сравнительно недавно – в семидесятые-восемидесятые годы XX века. А подробная разработка этого понятия была впервые осуществлена в работе Э. Шейна в конце 70-х годов [15].

К настоящему моменту в современной научной литературе сложились различные толкования и определения организационной культуры [1, 2, 7]. И прежде всего это коснулось ее содержательной трактовки. Большинство ученых считает, что организационная культура в значительной мере представляет собой философию и идеологию управления и включает ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий, складывающихся как внутри организации, так и за ее пределами [12, 13, 15].

В содержательном отношении выделяются следующие виды организационной культуры руководителя. Организационная культура, ориентированная на человека, при которой основное внимание уделяется умениям и потенциалу отдельных работников, их карьере, которая зависит от качества их работы и достижений. Человеческие ресурсы при таком типе организационной культуры – превыше всего.

Другой тип организационной культуры связан с ориентацией руководителя на власть. В этом случае главной задачей считается сохранение сложившихся отношений в организации, решение возникающих проблем и подавление противоречий, что, по мнению руководителей, в конечном итоге обеспечит рост организации. В таких организациях, как правило, доминирует абсолютный контроль над подчиненными, карьера сотрудников планируется в соответствии с их должностями. Сотрудники в сложившейся структуре власти стремятся как можно быстрее занять стратегические должности.

Так или иначе, но все авторы, занимающиеся проблемами организационной культуры, считают понятие организационной культуры историческим [13]. Оно отражает специфику деятельности той или иной организации и зависит от людей, работающих в ней, а также от конкретных исторических условий, складывающихся в тот определенный отрезок времени.

Учитывая эти факторы, в научном сообществе утвердилось определение организационной культуры, которое связано с присущей той или иной организации системой традиций, верований, ценностей, символов, ритуалов, мифов, норм общения между людьми [2]. Именно благодаря организационной культуре та или иная организация персонифицируется и обретает свое особое лицо. Она объединяет людей, создавая организационную целостность.

Соответственно, все высказанные положения, касающиеся определения организационной культуры, нашли свое отражение в понятии «организационная культура руководителя».

Дело в том, что организационная культура в том или ином коллективе связана прежде всего с руководителем, со стилем его руководства и влиянием на людей. Руководство в данном случае представляет собой процесс социальной организации и управления деятельностью членов определенной социальной группы, а управление – влияние на управляемых с побуждением их работать для достижения целей организации. Влияние, таким образом, означает поведение управляющего, которое изменяет поведение управляемых. Этот процесс может осуществляться по-разному: через просьбу, пожелание, угрозу, шантаж, приказ, мнение, идею и т.д.

Влияние может осуществляться, в том числе, и в ситуациях, если одно лицо находится в определенной зависимости от другого. В таком случае эти отношения определяются как властные отношения. При таких отношениях руководитель имеет возможность влиять на членов данной организации потому, что он наделен властью. Предполагается при этом, что данный руководитель должен обладать способностью оказывать влияние на своих подчиненных, эффективно управляя ими для решения поставленных задач.

В процессе управления людьми необходимо учитывать, что характер труда, также как и его содержание изменились, а в связи с этим меняются требования как к руководителю, так и к работнику. Во многих профессиональных сферах труд в значительной степени становится все более творческим, интеллектуальным. Это связано, в том числе, с тем, что значительно повысился уровень образования людей. В результате в некоторых организациях сотрудники имеют очень высокий образовательный статус, а в наукоемких отраслях встречаются коллективы, в которых у всех сотрудников есть ученые степени.

Отметим при этом, что если в начале XX века налицо был интеллектуальный разрыв между руководителями и исполнителями, то сегодня подобная картина наблюдается относительно редко. В то же время нельзя не учитывать и того, что мотивация трудовой деятельности работников также изменилась. Она связана теперь не только с удовлетворением материальных, но и других социальных потребностей, например, с желанием достигнуть творческих или карьерных успехов, самореализоваться в работе и т.п. [7, 13]. В таких условиях все более очевидно, что использование руководителем в управлении людьми только власти, принуждения по меньшей мере неэффективно, и все более перспективной становится стратегия сотрудничества управляющих и управляемых. Сотрудничество в этом контексте понимается как совместное исполнение работы и участие в решении проблем или задач. В этой ситуации каждый работник

осознает свою сопричастность и значение не только индивидуальной, но и совместной деятельности.

С этой точки зрения особо стоит проблема стиля управления руководителя. Стиль управления в данном случае – это манера поведения руководителя по отношению к сотрудникам, которыми он управляет, включая применяемые им формы и методы управления как организацией в целом, так и каждым из ее членов [10].

В связи с этим отметим, что человек индивидуален, поэтому сколько руководителей, столько и стилей управления. В то же время в поведении руководителей наблюдаются определенные типичные черты, которые имеют ту или иную степень выраженности. Это дает основание для выделения различных типов руководителей. К таким основным типам относятся руководители демократического и автократического стиля управления.

Эти стили управления руководителя по отношению к подчиненным удачно, на наш взгляд, описал в книге «Человеческая сторона предприятия» Дуглас Мак-Грегор, теория которого среди научного сообщества известна под названием «Теория Х» и «Теория Y» [12, 16].

Мак-Грегор в этой теории описывает две модели руководителей, назвав их моделями Х и Y. В соответствии с первой руководитель обязательно должен обладать чертами диктатора, так как полагает, что:

- люди обычно не любят работать и норовят уклоняться от своих обязанностей;
- работники нуждаются в том, чтобы их заставляли трудиться, манипулировали ими, угрожали и наказывали, и только в этом случае можно добиться исполнения стоящих перед ними целей;
- люди стремятся к защите и избегают ответственности, поэтому они хотят быть направляемыми.

Согласно другой модели – модели Y руководитель действует из прямо противоположных представлений, а именно, он считает, что:

- для большинства людей в труде скрыт источник удовлетворения, и им нравится работать;
- для людей характерна самодисциплина, они не нуждаются в принуждении, они также заинтересованы в достижении общих целей;
- многие люди стремятся к ответственности, а не избегают ее;
- способность к творчеству в решении организационных проблем присуща не только избранным руководителям, но и подчиненным;
- наилучшим способом для вдохновения людей в выполнении задач, стоящих перед организацией, является их поощрение.

Из этой краткой характеристики стилей управления видно, что руководители автократического и демократического стилей по-разному представляют себе поведение работников и то, как надо ими управлять.

Так, если авторитарный взгляд на управление предполагает прямое регулирование и жесткий контроль, то демократический стиль предполагает делегирование полномочий и ответственности подчиненным.

В реальной жизни в чистом виде вряд ли можно встретить руководителей одного какого-либо стиля. Точнее, можно говорить лишь о предрасположенности того или иного руководителя к демократическому либо к автократическому стилю, и это зависит от того, насколько в поведении данной конкретной личности руководителя выражены те или иные характерные черты.

Заметим при этом, что осмысление и анализ феномена стилей руководства в психологии и других науках ведутся достаточно давно – уже более полувека. И к настоящему моменту накоплен значительный эмпирический материал, а также разработано множество теоретических моделей, различающихся по самым различным основаниям в описании вариантов стилей руководства.

Бесспорно лишь то, что единого предписания или рекомендации о том, как «правильно» формировать или поддерживать организационную культуру на высоком уровне, для

руководителя не существует. Это обусловлено тем, что культура сама по себе – один из персонифицирующих признаков организации. Нет ни одной организации, в которой культура в точности повторяла бы культуру другой организации. Поэтому ученые считают, что не может быть «правильной» или «неправильной», «нормальной», или «ненормальной» культуры.

Одно из основных условий развития организационной культуры руководителя – наличие в этой культуре акмеологического компонента. Это означает признание того, что организационная культура руководителя соотносится с такими понятиями, как профессионализм деятельности и профессионализм личности руководителя [3–6, 14].

Профессионализм деятельности руководителя определяется прежде всего профессиональной компетентностью – основным когнитивным компонентом подсистемы профессионализма деятельности, представляющим собой постоянно расширяющуюся систему знаний, которая позволяет осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью [8, 9].

Таким образом, для успешного формирования или поддержания на высоком уровне организационной культуры в той или иной организации руководители должны быть профессионалами. Это предполагает знание, умение и навыки постановки со стороны руководителя адекватных ситуации целей и задач, имея в виду, что успех и развитие организации зависят не только от него самого, но и от подчиненных ему сотрудников. В связи с этим такой руководитель заботится о подчиненных, стремится изыскивать возможности для обучения и развития подчиненных, делегировать им ответственность. При этом главной для руководителя должна быть установка на достижение успеха, а не на избегание неудач.

Все это относится к общим принципам управления организацией, соответствующих должному уровню организационной культуры руководителя.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Богатырев М. Р.* Организационная культура: сущность и роль в системе управления. М.: МГУ, 2005.
- [2]. *Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М.* Организационная культура. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
- [3]. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004.
- [4]. *Деркач А.А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 3: Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. М.: Изд-во РАГС, 2000.
- [5]. *Деркач А.А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. М.: Изд-во РАГС, 2001.
- [6]. *Деркач А.А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. 2011. № 3 (39).
- [7]. *Жемчугов М. К.* Организационная культура // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. № 10.
- [8]. *Зазыкин В.Г., Чернышев А.П.* Акмеологические проблемы профессионализма. М., 1993.
- [9]. *Зазыкин В.Г., Чернышев А.П.* Менеджер: психологические секреты профессии. М., 1992.
- [10]. *Калинин И.В.* Стиль руководства: теоретические и прикладные проблемы. Ульяновск, 1999.
- [11]. *Кричевский Р.Л.* Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1996.
- [12]. *Лосева Т.Н.* Эволюция теории и опыт эффективного управления за рубежом: Учеб. пособие. М., 2003.
- [13]. *Сащенкова Н.И.* Организационная культура и ее влияние на эффективность организации. Пенза, 2002.
- [14]. *Федоркина А.П.* Профессионализм в политике как непреложное условие развития общества // Акмеология. 2011. № 4 (40).
- [15]. *Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
- [16]. *Шелдрейк Д.* Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия: Учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2005.

THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF MANAGER: PSYCHO-ACMEOLOGICAL COMPONENT

Alexei Yu. Surguchev, probationer, the Department of Acmeology and Professional Psychology, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. 84 Vernadskogo prosp., Moscow, 119606, Russia; e-mail: surguchev@yandex.ru; cell: 8-903-722-65-54

ABSTRACT

The article is devoted to the analysis of the nature and notion of the concept of manager's organizational culture in modern conditions. Types of organizational culture and styles of management in modern organizations are investigated. The acmeological part of organizational culture, the notion of manager's professionalism are revealed in the article.

Key words: manager, organizational culture, management styles, acmeology, professionalism of manager's activity and personality of the leader.

REFERENCES

- [1]. *Bogatyrev M.R.* Organizacionnaja kul'tura: Sushhnost' i rol' v sisteme upravlenija. M.: MGU, 2005.
- [2]. *Groshev I.V., Emel'janov P.V., Jur'ev V.M.* Organizacionnaja kul'tura. M.: JuNITI-DANA, 2004.
- [3]. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovy razvitija professionala. M.: Izd-vo MPSI; Voronezh: NPO «MODEK», 2004.
- [4]. *Derkach A.A.* Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka. Kn. 1–5. Kn. 3: Akmeologicheskie rezervy razvitija tvorcheskogo potenciala lichnosti. M.: Izd-vo RAGS, 2000.
- [5]. *Derkach A.A.* Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka. Kn. 1–5. Kn. 4: Razvitie cennostnoj sfery professionala. M.: Izd-vo RAGS, 2001.
- [6]. *Derkach A.A.* Rol' organizacionnoj sredy v stanovlenii lichnosti professionala // Akmeologija. 2011. № 3 (39).
- [7]. *Zhemchugov M.K.* Organizacionnaja kul'tura // Problemy jekonomiki i menedzhmenta. 2012. № 10.
- [8]. *Zazykin V.G., Chernyshev A.P.* Akmeologicheskie problemy professionalizma. M., 1993.
- [9]. *Zazykin V.G., Chernyshev A.P.* Menedzher: psihologicheskie sekrety professii. M., 1992.
- [10]. *Kalinin I.V.* Stil' rukovodstva: teoreticheskie i prikladnye problemy. Ul'janovsk, 1999.
- [11]. *Krichevskij R.L.* Esli Vy – rukovoditel'... Jelementy psihologii menedzhmenta v povsednevnoj rabote. M.: Delo, 1996.
- [12]. *Loseva T.N.* Jevoljucija teorii i opyt jeffektivnogo upravlenija za rubezhom: Uchebnoe posobie. M., 2003.
- [13]. *Sashhenkova N.I.* Organizacionnaja kul'tura i ee vlijanie na jeffektivnost' organizacii. Penza, 2002.
- [14]. *Fedorkina A.P.* Professionalizm v politike kak neprelozhnoe uslovie razvitija obshhestva // Akmeologija. 2011. № 4 (40).
- [15]. *Shejn Je. H.* Organizacionnaja kul'tura i liderstvo. SPb.: Piter, 2002.
- [16]. *Sheldrej D.* Duglas Mak-Gregor i chelovecheskaja storona predprijatija: Uchebnik dlja vuzov. M.: Aspekt Press, 2005.