Абуев М.Х., Хасуев А.Э.
*Чеченский государственный университет
Грозный, Россия*

doi: 10.18411/lj2015-11-s-01

Управленческая культура: содержание и направления развития

В современных условиях образования специалиста в сфере управления, особое внимание должно оказываться на формирование управленческой культуры специалиста в области менеджмента. Управленческая культура очень устойчива и носители не осознают её, с неизменностью воспроизводят её автоматически. Многочисленные шаги, которые предпринимаются на данный момент для борьбы со сложившейся культурой управления, с целью быстрого, мгновенного её изменения кажутся в большинстве случаев обреченными на неудачу.

Подготовка будущих специалистов не может быть полностью обеспечена благодаря усвоению определенного количества политических и экономических понятий. А нужно разработать рычаги, которые позволяют выработать комплекс необходимых знаний, ценностей и умений, эффективное и правильное использование ограниченных ресурсов и другие способности, которые необходимы сегодняшнему специалисту для быстро меняющихся условий жизни и общества» [2, с.352].

Формирование культуры – долгий процесс, таким же долгим будет и процесс ее изменения. Но сложившаяся в России управленческая культура, при всем ее своеобразии, является очень богатой и гибкой. Открывается множество возможностей не бороться с ней, а использовать ее ресурсы и достоинства. Для

этого ее необходимо знать и учитывать ее влияние и в процессе управления, и при консультировании организаций.

Прежде чем продолжить рассматривать такое понятие как «управленческая культура», надо отметить, что не существует единого мнения и определения по данному понятию.

Такие учёные как А.И. Наумов и О.С. Виханский считают, что понятием «управленческая культура» являются предположения, которые принимают члены организации, задающие вектор их действий и поведения.

К. Шольтс считал, что управленческая культура является невидимым, неявным и неформальным сознанием, воздействует на поведение людей в организации и само формируется под влиянием поведения членов организации.

Э. Шайн отмечал, что виды управленческой культуры отвечают на два важных вызова, с которыми встречается организация: агрессивная внешняя среда и раскол между сотрудниками внутри организации. Соответственно, основными задачами организации являются – адаптация к внешней среде и объединение сотрудников в целостную систему. Сплоченность членов организации необходимо для создания эффективных деловых отношений среди структур и различных групп организации, для вовлечения всех работников к решению проблемы и поиска наиболее эффективных путей решения.

Таким образом, управленческая культура представляет собой совокупность общих идей, ценностей, убеждений, которые являются общими для всех работников организации, предопределяющие нормы поведения и сплочённость в достижении целей организации.

Те ценности, которые исповедует та или иная компания отражает её индивидуальность.

К основным признакам управленческой культуры относят:

- отражение в миссии организации ее основных целей;
- направленность на решение производственных задач организации или личных проблем ее участников;

- степень понимания риска;
- мера соотношения конформизма и индивидуализма;
- принятие коллегиальных или индивидуальных решений;
- уровень подчиненности планам и регламентам;
- преобладание сотрудничества или соперничества среди участников;
- преданность или отстранённость людей по отношению к организации;
- ориентация на самостоятельность, независимость или подчиненность;
- характер отношения начальства к персоналу;
- направленность на групповую или индивидуальную организацию труда и стимулирования;
- нацеленность на стабильность или изменения;
- роль и источник власти;
- средства адаптации;
- стиль управления, отношения между начальством и работниками.

В процессе человеческой деятельности, культура вырабатывается и изменяется. Взаимодействуя друг с другом, люди, в течение времени формируют отношения между собой, развивают нормы и ожидания друг от друга, которые оказывают сильное влияние на их дальнейших отношениях.

Эти процессы, как правило, обусловлены внешним воздействием, в том числе и целенаправленным. На организационную культуру из вне влияют социальное окружение, национальный, государственный и этнический факторы.

Ладанов И.Д. отмечает важность менталитета, его большое влияние на соблюдение сотрудниками своих обязанностей и повседневное их поведение.[3, с. 43].

Специалисты выделяют две важные особенности культуры:

1) Многоуровневость. Поверхностный уровень формирует форму коммуникаций, поведение людей, ритуалы, логотипы, девизы и пр. Средний уровень образует коренные ценности организации. Философией организации представлен глубинный уровень.

2) Многогранность. Во-первых, культура организации состоит субкультур отдельных структур или социальных групп, живущих под «крышей» общей культуры фирмы. Во-вторых, культура фирмы включает субкультуры разных направлений – управление, деловое общение, взаимоотношения.

Культура выполняет несколько важных функций по отношению к организации.

Функция охраны проявляется в создании защитного механизма, который защищает организацию от негативных воздействий извне. Данная функция реализуется посредством различных ограничений.

Функция интеграции формирует чувство принадлежности к организации, желание включиться в неё, отождествлять себя с ней.

Функция адаптации облегчает процесс приспособления сотрудников друг к другу и к самой организации. Она вовлекает в культуру организации через нормы поведения, традиции и обряды, которые также осуществляют воспитание сотрудников.

Функция регулирования поддерживает и контролирует правила и нормы поведения людей, принятые в фирме.

Функция ориентации направляет деятельность фирмы в направлении заданной цели.

Функция мотивации создаёт условия для внутреннего побуждения к действию сотрудников.

Функция имиджа создаёт уникальный и неповторимый образ в глазах людей.

Люди разных этнических и национальных культур воспринимают действительность неодинаково. Национальный фактор влияет на любую организационную культуру [1, с. 54-55].

Нужно иметь в виду, что сильная культура, будучи эффективной в одном месте, в другом месте её эффективность будет слабой. На стадии возникновения организации или при смене управляющего аппарата, специалисты по

менеджменту считают, что в управлении преобладает культура власти, на стабильном этапе развития преобладает культура задач и личности, в период кризиса преобладает культура власти.

Культура охватывает весь процесс управления от начала и до конца, играет большую роль в налаживании общения, формирует восприятие и интерпретацию как вербальной, так и невербальной средств коммуникации. «Качество деятельности политической элиты страны зависит от того, насколько компетентными окажутся будущие специалисты государственного управления» [4, С. 424].

Литература:

1. Беляцкий Н.П. Техника работы менеджера. – Минск: Издательство «Старт», 2002. – С. 54-55.

2. Дудаев Г.С-Х. Компетентностный подход и понятие «управленческая компетентность» в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов государственного управления // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 6-2. – С. 350-354.

3. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. – М., 2000. – С. 43.

4. Ярычев Н.У., Дудаев Г.С-Х. Структура и содержание управленческой компетенции будущего специалиста государственного управления // Фундаментальные исследования. – № 11. – 2014. – С. 424.