

**СТРУКТУРНАЯ И КАУЗАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Моделирование организационной культуры и использование теоретических моделей при изучении данного социального феномена на практике - единственный способ реализации ресурсного потенциала организационной культуры и перевода 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, каузальная модель, каузальный статус, каузальная связь.

**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 theoretical knowledge in social technologies.**

**The key words:** Structural and functional modelling technologies of social diagnostics allow to realize, dynamic and causal models - technologies social

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 использует 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, теории и практики должны прежде всего обозначить тот круг вопросов, на которые необходимо получить ответы, исследуя организационную культуру [2. С. 5-26].

В данной статье мы постараемся решить задачи, связанные с диагностикой организационной культуры и рассмотрим две основные модели: структурную и каузальную.

Структурное моделирование организационной культуры.

Каковы основные принципы построения любой структурной модели? Во-первых, наличие выделенных элементов 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, диагнос-

тируемость 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.

Идеологией "...традиционно обозначается совокупность идей, мифов, преданий..., философских концепций...Идеология исходит из определенным образом понятий, или "сконструированной" реальности, ориентирована на человеческие практические интересы и имеет целью манипулирование и управление людьми путем воздействия на их сознание... в рамках идеологии и программы активной деятельности, направленной на закрепление или изменение данных общественных отношений..." [1. С. 386].

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 соотношения предыдущих и настоящих показателей).

Интеграция в организации может быть рассмотрена посредством системы показателей: психологический климат, сплоченность, ЦОЕ (ценностно-ориентационное единство), ДОО (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 многообразным различиями форм: знаний, навыков, норм, идеалов, образцов деятельности и поведения, идей и гипотез, верований, социальных целей и ценностных ориентаций" [1. С. 524].

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 то же 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. (рис. 1.) Структурная модель организационной культуры. При структурном анализе подсистемы персонала организации нами был взят за основу тот же принцип, что и при анализе управленческой подсистемы. 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).

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 (униполярная 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).



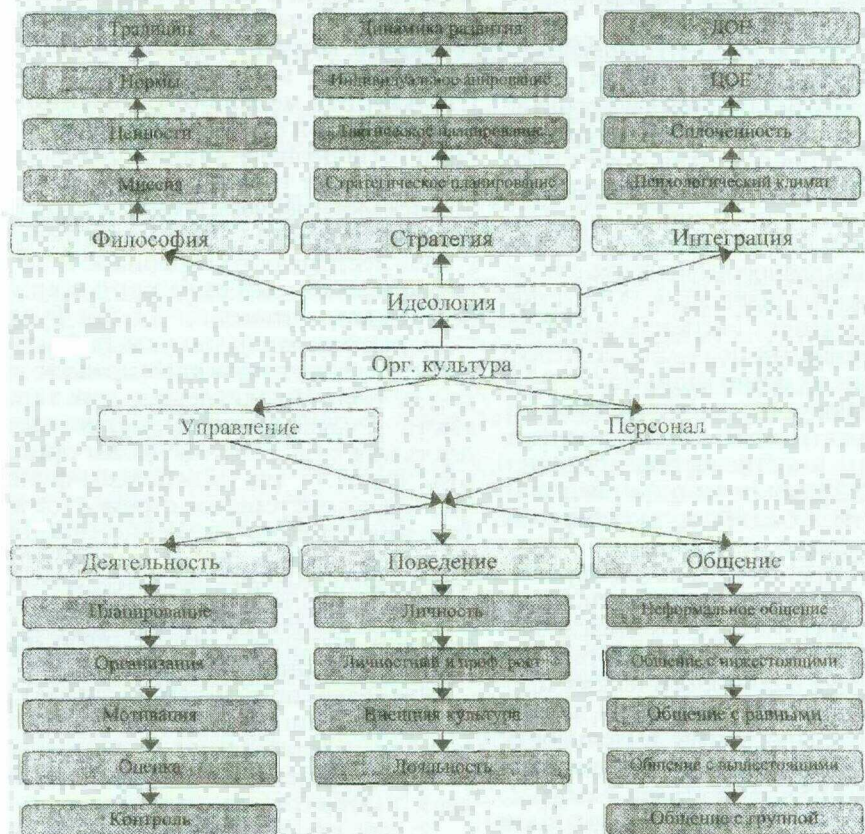


Рис. 1 Кausalное моделирование организационной культуры.

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 (28-40, 7-10 баллов);

2 группа - элементы высокого каузального статуса - элементы, влияющие на состояния многих элементов системы организационной культуры (24-27, 6-7 баллов);

3 группа - элементы среднего каузального статуса - элементы, влияющие в средней степени на элементы системы организационной культуры (20-23, 5-6 баллов);

4 группа - элементы низкого каузального статуса - элементы, слабо влияющие на состояние элементов системы организационной культуры (1 - 19, 0-5 баллов).

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 элементов с высокой каузальной связностью.

2) Место локализации инноваций должно 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.

На основе установленных связей могут быть построены каузальные модели для каждой из подсистем (связь элементов подсистемы с элементами других подсистем). При внесении стохастических или управленческих изменений на показатели элемента путем наложения моделей могут быть рассчитаны каузальные пути изменений элементов, непосредственно или опосредованно связанных с изменяемым элементом (рис. 2).

Построение таких моделей приводит к выделению следующих важных технологических позиций:

1) Выделение группы элементов с высоким каузальным статусом, имеющих наибольшее влияние на другие элементы и являющие собой центры локализации инноваций и реорганизаций организационной культуры. На модели на рис. 2 это элементы 1,2,3 центральных кругов.

2) Выделение групп элементов с высокой каузальной связностью и низким каузальным статусом, которые могут быть изменены как следствие изменений центров - элементы 4 и 5 круга.

3) Выделение групп каузального сцепления - групп элементов, связанных друг с другом непосредственным влиянием.

4) Определение в каузальных группах

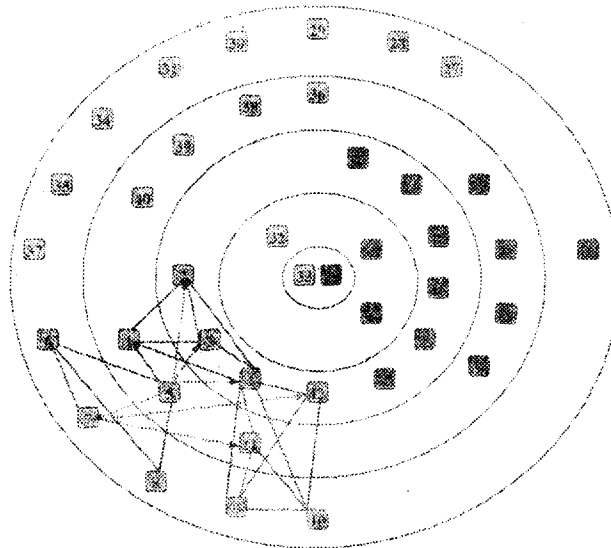


Рис. 2. Каузальная модель идеологической подсистемы организационной культуры

сцепления центров каузальной локализации - элементов, имеющих наибольшее количество связей (обладающих наибольшим каузальным статусом).

5) Определение косвенных путей каузального изменения - косвенных связей, способных актуализироваться при введении изменения в группу сцепления.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Всемирная энциклопедия: Философия/ Под ред. А.А. Грицанова. - М.: АСТ, 2001.- 1346 с.
2. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Логос, 2001.-296 с.