

Секция «Экономическая социология и социальные технологии управления»

Управленческие инновации как детерминанты изменения организационной культуры

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Нигматьянов Арслан Дамирович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: a.nigmatyanov@gmail.com

Трансформация организационной культуры в последние полтора десятилетия стала достаточно популярной идеей на рынке управленческих технологий постиндустриального общества, о чем во многом свидетельствует появление значительно числа теорий, моделей и публикаций [1]. Подобный интерес во многом вызван самой природой постиндустриальной экономики: множество организаций, различающихся по размерам, отраслям, территориальному расположению, моделям управления и организации бизнес-процессов, обостряет интерес к специфике компаний их культурным различиям.

Более того, из-за изменения отношения к труду в целом и повышения «прозрачности» общественной жизни за счет развития медиа и цифровых технологий коммуникации, организационная культура становится одним из факторов конкуренции среди работодателей, стремящихся создать комфортную среду для работников интеллектуального труда и привлечь лучшие кадры.

Несмотря на популярность идей и технологий изменения организационной культуры, они часто рассматриваются как самоцель или условие для потенциальных дальнейших изменений [2] и крайне мало внимания уделяется вопросам естественных механизмов культурных трансформаций, происходящих в компаниях по объективным причинам. Организационная культура не статична, и в целом очевидно, что далеко не всегда ее изменение связано с осознанным решением руководителей предприятия или отдела кадров.

Зачастую организационная культура как убежденность руководства и сотрудников в необходимости действовать определенным образом и отдавать приоритет конкретным моделям поведения трансформируется после принятия решения об изменении организационных процессов и методов управления ими. Такие решения могут быть вызваны разными факторами: резким изменением внешней среды (будь то появление конкурентов, изменения на рынке или экономический кризис), принятием новой стратегии развития, желанием руководства соответствовать «международным стандартам» и т. д.

В последнее время значимым фактором для принятия таких решений становится бурный рост цифровых технологий, внедрение которых открывает для многих компаний новые рынки, позволяет оптимизировать процессы, создавать новые каналы сбыта и новые точки соприкосновения с клиентами. В зависимости от силы проникновения цифровых технологий в бизнес варьируется и серьезность культурных изменений [2]. Однако само решение внедрять цифровые технологии не является причиной трансформации организационной культуры – на микроуровне триггером изменений становятся конкретные управленческие инновации: нововведения в части планирования, организации, координации и контроля организационных ресурсов и последующая необходимость сотрудникам работать «по правилам» этих инноваций.

Одной из концепций, достаточно детально описывающих последовательность культурных изменений в организации, является «модель спиральной динамики» в интерпретации

современных исследователей: согласно теории, изменения в культуре поддаются определенной закономерности – зная состояние культуры в настоящий момент, можно предсказать, какой она окажется через некоторое время при условии наличия изменений [3]. Несмотря на то, что вариантов перехода между культурными уровнями в данной модели всего два (по спирали вниз и по спирали вверх), реальный прогноз изменений может быть сделан только при наличии информации об управленческих инновациях, внедряемых в компании. Управленческая инновация, таким образом, при правильной оценке ее влияния на бизнес-процессы и соответствующие этим процессам модели поведения может быть источником информации о будущем состоянии культуры на предприятии.

Появление потребностей во внедрении управленческих инноваций (или их отсутствие), в свою очередь, можно рассматривать с разных точек зрения: в зависимости от появления новых технологий и управленческих идей, от жизненного цикла компании, от экономического климата страны и региона. Таким образом, возникает сложная модель, описывающая баланс внешней среды, бизнес-процессов в компании и организационной культуры в статике и механизмы ее изменения под влиянием внедрения управленческих инноваций в момент изменения внешней среды в динамике.

Источники и литература

- 1) Катценбах Дж., Томас Дж., Андерсон Г. Трансформация корпоративной культуры: Важные детали, без которых ничего не работает. М. : Интеллектуальная Литература, 2020. – 176 с.
- 2) Орловский В., Коровкин М. От носорога к единорогу. Как провести компанию через трансформацию в цифровую эпоху и избежать смертельных ловушек. М. : Эксмо, 2023. – 192 с.
- 3) Розин М. Восхождение по спирали: теория и практика реформирования организаций. М. : Альпина Пабlishер, 2023. – 472 с.
- 4) Ташмен М. Победить с помощью инноваций. Практическое руководство по изменению и обновлению организации. М. : Альпина PRO, 2022. – 272 с.