Особенности организационной культуры в творческом коллективе.

Вера Павловна Ковалевич, Тюменский государственный институт культуры, студентка 1 курса ЗФО, магистрант, vera\_kovalevich73mail.ru

###  Особенности организационной культуры в творческом коллективе.

На современном этапе развития нашего общества велика роль культуры и образования. В большинстве случаев эти понятия не разделимы. Именно для получения знаний в новых сферах, приобретения навыков люди приходят в различные учреждения культуры. Наибольшее распространение в сфере «культурного» образования получают учреждения культуры клубного типа, т.к. созданные формирования в основном не имеют возрастного ценза и доступны более широкой массе людей.

Организационная культура в социально-культурной сфере может быть рассмотрена как идеология управления и организации социально-экономической системы учреждения. Принципиальным является то, что организационная культура должна быть воспринята всеми членами учреждения. Центральной составляющей в организационной культуре в социально-культурной сфере являются ценности учреждения[1].

Под идеологией управления понимается система взглядов, идей, связанных с управлением учреждением, стратегией его развития, способами и методами достижения целей, с моральными принципами, нормами, правилами учреждения. Идеология управления проявляется в миссии и целях учреждения; она оказывает существенное влияние на отношение работников к учреждению и учреждения к своему персоналу (условия труда, социальные гарантии), на основные принципы деятельности (труда) работников и учреждения в целом, на мировоззрение учреждения по отношению к внешней и внутренней среде.

Ценности учреждения - это значение определенных материальных предметов, действий, явлений для учреждения в целом и для его работников. Организационная культура, воздействуя на каждый функциональный блок системы управления, отражает идеологию управления учреждения. Так, система управления персоналом, одна из наиболее близких к организационной культуре, подразумевает управление трудовыми процессами и трудовыми ресурсами; система связей с общественностью - управление связями с внешней средой. Организационная культура создает фундамент процесса управления - его идеологию. В целом, организационная культура имеет многоцелевую направленность: устанавливает и усиливает взаимосвязь, взаимодействие между работниками учреждения; формирует благоприятный психологический климат; предоставляет ценностные ориентиры для деятельности работников (например, какие поступки и действия допускаются в учреждении, а какие недопустимы).

Однако главной целью организационной культуры является обеспечение самоорганизации социально-экономической системы посредством персонала. Достижение главной цели организационной культуры возможно через повышение трудового потенциала учреждения.

Трудовой потенциал в социально-культурной сфере можно определить в виде предельного значения совокупности профессиональных, личностных характеристик, творческих способностей, мотивации работника и его способности к развитию на данный момент времени. Трудовой потенциал по сути - это разность между максимально возможной отдачей работника при самых благоприятных условиях и отдачей при существующих условиях при заданном уровне компетенции на данный момент времени[2].

Важно, что трудовой потенциал - векторная величина, то есть низкое значение одного компонента не может быть компенсирована высоким значением другого. Вектор трудового потенциала может менять направление (то есть характер развития - расти или уменьшаться), форму развития (прямолинейно, экспоненциально, в виде синусоиды). Задача организационной культуры - задать верное направление и характер развития трудового потенциала для данного учреждения. С течением времени компетенция работника возрастает при условии постоянного повышения квалификации, профессиональных навыков, знаний, образования, опыта работы. Однако если работник не улучшает и не поддерживает на должном уровне составляющие компетенции, она начинает падать.

Вектор трудового потенциала в каждый период времени зависит от уровня компетенции: растет компетенция, растет и трудовой потенциал. В то же время, трудовой потенциал все-таки имеет предельное значение - максимум, который может дать каждый работник, определяемый его способностями, характером, возрастом. Чем выше уровень компетенции, тем выше будет значение трудового потенциала. Критериями роста трудового потенциала, а, следовательно, и достижения основной цели организационной культуры могут служить:

1. Повышение количества разработок, осуществленных работниками учреждения.

2. Рост производительности труда. Повышение количества работников с высшим образованием (или прошедших переподготовку, обучение). Рост доходов работников.

Организационная культура в социально-культурной сфере имеет собственные предмет, объект и методы исследования, отражающие ее специфику. Предметом организационной культуры является формирование взаимоотношений и взаимосвязей между элементами системы, обеспечивающих самоорганизацию социально-экономической системы, а также процесс формирования основных ценностей учреждения. Объектом организационной культуры является любая социально-экономическая система, поддающаяся управлению.

Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются: эмпирический метод (наблюдение, восприятие, сбор информации); методы системного анализа, в том числе системный подход, методы общей теории систем и теории организации; методы математического и экономического моделирования (метод линейного программирования, метод приоритетов)[3].

Содержание организационной культуры проявляется в ее функциях. Во многом функции организационной культуры определяются функциями культуры в общем смысле. Таким образом, выделяются следующие укрупненные блоки основных функций организационной культуры в социально-культурной сфере:

1.Формирование, накопление, передача, хранение ценностей учреждения.

2. Формирование системы знаний.

3. Формирование системы внутренних коммуникаций, и связей внутри учреждения по вертикали и горизонтали.

4.Формирование системы внешних коммуникаций и связей учреждения.

5.Целеполагание.

6.Формирование культуры трудового и других материальных процессов

Формирование организационной культуры в социально-культурной сфере: должно осуществляться на основании принципов:

1.Принцип всеобщности. Организационная культура должна быть общепринятой, разделяемой всеми или большинством работников учреждения.

2.Принцип доступности предусматривает ясность и простоту организационной культуры, которые обеспечивают возможность ее понимания всеми работниками учреждения.

3.Принцип четкости и однозначности, то есть недопущение двойного толкования организационной культуры.

4.Принцип априорности. Положения организационной культуры (например, цели или ценности) должны быть не требующими доказательства.

5.Принцип уважения к индивидуальной личной культуре и национальной культуре. Организационная культура не должна противоречить и выказывать неуважение к культуре работников учреждения, социокультурного сообщества и того государства, где находится учреждение.

6.Принцип обоснованности: организационная культура должна основываться на законах, национальной культуре, и соответствовать специфике деятельности учреждения.

7.Принцип достижимости основных целей и ценностей организационной культуры: для работника любого уровня или структурных подразделений должна существовать реальная возможность достигать цели и соответствовать ценностям организационной культуры.

Процесс формирования организационной культуры динамичен и не прекращается на протяжении всей жизни учреждения, начиная с момента его основания. На разных этапах жизнедеятельности учреждения закладываются те или иные элементы организационной культуры[4].

Таким образом, руководством используются различные социально-психологические методы, которые направлены, прежде всего на сохранение особого духа конкретного творческого коллектива и его ценностей. Руководитель стремится к выстраиванию доброжелательных отношений в коллективе и поддержанию оптимального морально-психологического климата. Немаловажную роль для руководства играет также удовлетворенность творческих работников своим трудом, что напрямую зависит от организационной культуры, которой придерживается руководящее звено.

Также важным является сплочение коллектива в процессе творческой деятельности. Это достигается посредством выдержки, терпения руководителя, умение воздействовать на чувства. При этом особую психологическую значимость имеют голос, дикция, тон, мимика, жесты. Опираясь на эти инструменты человеческого общения, руководитель завоевывает доверие к себе, что является важным фактором для осуществления социально-психологического управления творческим коллективом[5].

Библиографический список:

1. Организационное поведение: Учебник для вузов / Алиев В.Г; под редакцией Алиева В.Г. - Москва, 2004.
2. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе/ Аникеева Н.П. - Москва: Просвещение, 2004.
3. Браим, И.Н, Этика делового общения / Браим И.Н. - Москва, 1996.
4. Берн, Э. Лидер и группа: о структуре и динамике организации и групп / Берн Э. [и др.] - Екатеринбург, 2001.
5. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде / Галкина Т.П. - Москва, 2001.