

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе актуальность исследования культуры организации возрастает с ужесточением конкуренции, со смещением акцентов конкурентной борьбы с технологий на интеллект, слиянием и поглощением одних компаний другими, стремлением к развитию новых сфер бизнеса, с глобализацией экономики и формированием единого экономического пространства. Сложность методической оценки, многодисциплинарность, ее уникальная интерактивная сущность создают определенные проблемы при исследовании культуры организации. С практической точки зрения культура организации является «душой» компании, дает возможность грамотно и эффективно управлять организацией, является новым направлением, мало изученным в России. На смену таким общепризнанным ценностям, как дисциплина, послушание, иерархия, власть, приходят иные: участие, самоопределение, коллективность, раскрытие личности, творчество, интеллектуальный капитал. Быстрее всех поднимаются и развиваются компании, коллектив которых имеет хорошо развитую культуру.

Главный замысел книги — аккумуляция научных представлений о наиболее вероятных направлениях развития культуры организации, а также разработка методических положений и прикладных результатов, направленных на формирование культуры организации, ее диагностику и управление как корпоративной культурой, так и ее изменениями.

В настоящей книге используются термины «культура организации», «организационная культура», «корпоративная культура». Существуют десятки определений этих понятий. Их анализ показывает, что за каждым из них стоит своя феноменология, исследовать которую авторы не ставили своей задачей.

Термин «культура организации» включает в себя понятия «организационная культура» и «корпоративная культура» и выполняет системообразующие функции, направленные на повышение эффективности управления и деятельности человека на каждом рабочем месте и компании в целом, а также рост показателей конечных результатов ее деятельности.

Основной целью формирования и управления культурой организации является раскрытие человеческого потенциала и его организационных возможностей.

Поскольку талантливые люди как интеллектуальный ресурс выступают составной частью используемых компанией ресурсов, а ресурсами надо управлять, авторы книги предлагают свое видение управления творческим коллективом и талантливыми людьми.