

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА, ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ СТРАТЕГИЮ**Мельникова Е. В.**

Сибирский государственный технологический университет

Выполнение стратегии сопряжено с проведением стратегических изменений в двух областях: организационная структура и организационная культура. Взаимосвязь стратегии и структуры – область в науке достаточно изученная. Предполагается, что при реализации стратегии организационная структура должна быть приведена в соответствие ей через перераспределение полномочий и ответственности, корректировку организационных связей, переподчинение подразделений, создание новых отделов и служб. Это трудоемкая работа, дающая, тем не менее, достаточно предсказуемый результат.

Гораздо менее изученным является вопрос о преобразовании организационной культуры в процессе реализации стратегии. И. Ансофф считает, что изменение организационной культуры согласно стратегии – очень сложный и длительный процесс, результативность которого далеко не однозначна. Другие исследователи считают, что при четко сформулированной стратегии можно достаточно быстро и легко, а главное – гарантированно, обеспечить соответствие культуры и стратегии.

По нашему мнению, противоречия в столь разных взглядах на проблему нет. Они отражают, что называется, «разные стороны одной медали». Утверждения о сложности процесса преобразования организационной культуры базируются на представлениях о культуре бесспорной. Она характеризуется небольшим количеством неукоснительно соблюдаемых ценностей и норм. Такая культура закрыта и не допускает спонтанного влияния как извне, так и изнутри, при этом возможность сознательной корректировки ценности сохраняется. Закрытая культура подавляет персонал, сопротивление переменам при этом бывает очень высоким.