

УДК 316.343

Меркулов Александр Викторович

Аспирант
Московская международная академия
Москва, Россия
Bigair@inbox.ru

Alexander V. Merkulov

Post-graduate student
Moscow International Academy
Moscow, Russia

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК
ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR
OF ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Аннотация

На сегодняшний день быстрые темпы современной жизни актуализируют вопросы создания эффективных социальных институтов, так как традиционные методы организации становятся неспособными адаптироваться к быстро меняющимся условиям. В связи с чем возникает потребность в разработке новых социальных технологий, которые бы отвечали современным запросам и потребностям. В данной статье будет рассмотрен теоретический аспект понятия организационная структура, а также дана объективная оценка организационной культуры как фактора развития предприятием.

Ключевые слова:

организационная культура, персонал, социальные явления, корпоративные принципы

Abstract

Today, the rapid pace of modern life actualizes the issues of creating effective social institutions, and traditional methods of organization are becoming unable to adapt to rapidly changing conditions. In this regard, there is a need to develop new social technologies that would meet modern demands and needs. This article will consider the theoretical aspect of the concept of organizational structure, as well as an objective assessment of organizational culture as a factor in the development of an enterprise.

Keywords:

organizational culture, personnel, social phenomena, corporate principles

На сегодняшний день общество находится в состоянии постоянных изменений и поиска, эффективных мер управления организационной культуры, и, именно данное организационное явление требует новых подходов к формированию и развитию современного общества. Однако, традиционные методы анализа организационной культуры становятся устаревшими и неспособными охватить все многообразие происходящих процессов [1]. И, чтобы дать правильную оценку социальных явлений, необходимо разрабатывать и, как следствие, применять новые методологические подходы. Организационная структура, как важнейший механизм управления, представляет собой основу, определяющую функционирование организации, и определена организационной культурой, целью которой является формирование эффективной структуры организации. В связи с чем, создание и поддержание благоприятной культуры организации является важнейшим социологическим фактором успешной хозяйственной деятельности, так как именно ценности корпоративных принципов представляют собой организационную культуру, которая

представляет собой систему поведенческих норм и приоритетов, присущих каждой организации.

Так, организационная культура представляет собой формирование организации, в которой поставлены конкретные организационные цели и решаются определённые задачи. Данный организационный механизм включает в себя анализ структуры организации, а также проектирование, внедрение и разработку эффективной системы управления и культуры организации [3]. Стоит отметить, что в научном сообществе бытует мнение того, что оценка организационной культуры, возможна только при помощи субъективного мнения сотрудников. Другие специалисты предлагают использовать субъективное мнение руководства, а также применять комбинированный подход, т.е. обеспечивать объективное и всестороннее исследование. В целом споры научного сообщества по вопросам методологии оценки организационной культуры – несомненно, растут. И, выбор каждого из методов зависит от целей исследования.

Итак, организационная культура является основой и базовым фундаментом успеха любой компании, так как данный социальный институт формирует внутреннюю среду персонала. Кроме этого, данный социальный институт формирует имидж компании, в связи с чем, организационное развитие требуют пристального внимания со стороны руководства. И, важным фактором является факт того, что организационная культура начинается с поверхностного уровня, включающего в себя внешние организационные характеристики, а уже потом происходит изучение внутренних ценностей, разделяемых конкретно сотрудниками организации [2]. Важная составляющая отведена целям, задачам и, конечно же, миссии организации, которая представляет собой обобщающую идею, на которую равняются все структурные составляющие, и носит, прежде всего, коллективный характер. На рисунке 1 графически изображены основные элементы миссии компании.

Важным представляется факт того, что миссия должна быть сформулированной согласно целям, задачам и принципам той или иной организации, так как именно на основе данных критериев вырабатываются приоритеты и перспективы принимаемых решений. Стоит отметить, что проектирование миссии организации связано с разработкой и внедрением новых систем управленческого процесса, который должен включать в себя определение целей и задач, разработку стратегии и планов действий, целью которой является обеспечение координации и контроля организационной

деятельности. Таким образом, организационная культура, способствует формированию эффективной команды, повышению уровня доверия и взаимоуважения между сотрудниками и оказывает значительное влияние на процессы и взаимодействие внутри организации, в связи с чем, организациям необходимо уделять пристальное внимание формированию и поддержанию положительной организационной культуры. И, особое внимание должно быть уделено внешним воздействиям, так как гибкость организационного процесса напрямую воздействует на лояльность персонала и, как следствие формирует успешную адаптацию культуры.

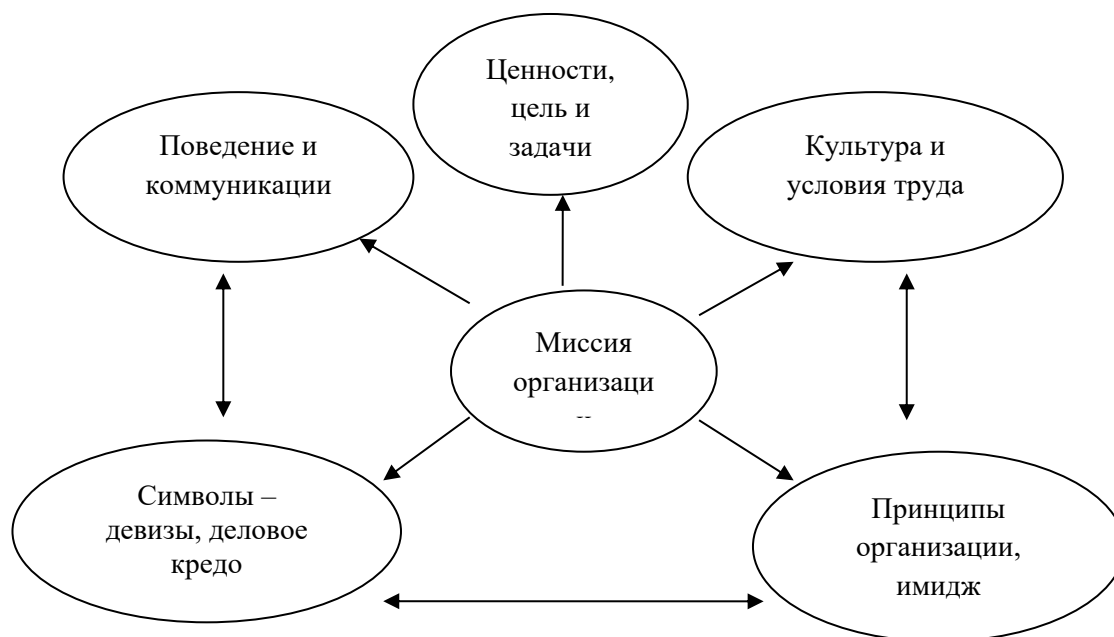


Рисунок 1 – Основные элементы миссии компании [4]

Таким образом, организационная культура представляет собой механизм управления организационным процессом, направленный на достижение конкретных целей и миссии. Стоит отметить, что организационная культура, основанная на комплексном подходе, является фундаментом в деятельности любой компании и формируется внутри организационной структуры, а также имеет важное социальное значение, которое заключается в двух направлениях: по линии организационных принципов и в сфере сложившихся ценностей поведения персонала. В целом эффективная организационная культура способствует повышению эффективности работы и достижению поставленных целей и является основой для создания

благоприятной организационной и трудовой атмосферы, что способствует укреплению компании на рынке и долгосрочному успеху.

Список использованных источников

1. Захаров А. Корпоративное управление в России / А. Захаров // Аналитический банковский журнал, 2019. – С. 52-62.

2. Рудницкий В.В. Культура общественной организации и экономические отношения / В.В. Рудницкий. – Л., 1991. – 151 с.

3. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Журнал «Управление персоналом» / Т.О. Соломанидина. – М., 2003. – 456 с.

4. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2022. – 336 с.