

УДК 316

***ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В
УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ***

Шишкин А.Н.

Кандидат экономических наук, доцент,

*Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого,
Тула, Россия.*

Гришина С.А.

Канд. технических наук, доцент,

*Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого
Тула, Россия.*

Савина И.В.

Старший преподаватель

*Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого,
Тула, Россия.*

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы определения роли и места организационной культуры в процессе управления организацией. Рассматривается понятие организационной культуры, ее элементы и функции. Данный анализ позволяет утверждать, что организационная культура оказывает существенную роль в деятельности любой современной организации.

Ключевые слова: организационная культура, организация, работник, руководитель, достижение целей.

***VALUE AND ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN MANAGEMENT
OF THE MODERN ORGANIZATION***

Shishkin A. N.

*PhD in Economics, Associate Professor,
Tula State Pedagogical University LN Tolstoy,
Tula, Russia.*

Grishina S.A.

*Ph.D. of Technical Sciences, Associate Professor,
Tula State Pedagogical University LN Tolstoy,
Tula, Russia.*

Savina I.V.

*Senior teacher
Tula State Pedagogical University LN Tolstoy,
Tula, Russia.*

Abstract

In article, problems of definition of a role and the place of organizational culture in management of the organization are considered. The concept organizational cults, its elements and functions is considered. This analysis allows claiming that organizational culture renders an essential role in activity of any modern organization.

Key words: organizational culture, organization, worker, head, achievement of the goals.

В современных условиях организациям требуются стратегические ориентиры и общие подходы к решению проблемы управления квалифицированным персоналом.

Организационная культура - это мощный стратегический инструмент, который помогает сориентировать и направить все подразделения и работников на достижение общей цели. У каждой организации, даже у тех, что занимаются одинаковой деятельностью, разная организационная культура, потому что в организациях разные отношения между работниками, нормы, ценности и эталоны положительного и отрицательного поведения.

Носителями организационной культуры являются люди. Но в организациях с устоявшейся организационной культурой, она отделена от людей, и становится уже фактором организации, ее составляющей, которое оказывает большое влияние на членов организации, изменяющее их поведение в соответствии теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу.

Организационная культура не имеет явно выраженного проявления и именно поэтому ее изучение имеет некоторую специфику. Она играет весьма важную роль в жизни организации и должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства [1].

Понятие культура - коллективное, то есть культура представляет собой что-то единое, целое для группы людей, которые связаны определенным видом деятельности. Культура не сможет существовать без общения между членами группы. Поэтому рационально рассматривать организационную культуру в целом.

Организация - это группа людей, исповедующая общие ценности и, деятельность которых направлена на достижение общей цели.

Организационная культура- это сформулированная со времен создания организации система коллективно разделяемых ценностей, убеждений, отношений, норм поведения общих для всех членов организации.

Организационная культура является одним из важнейших факторов функционирования организации [2].

Формирование организационной культуры проходит со временем. Организационная культура учитывает род и условия работы, опыт, возраст и количество сотрудников, а также цели и предписания организации.

Общая и главная цель организационной культуры состоит в том, чтобы обеспечить здоровый психологический климат внутри организации, для сближения и сплочения коллектива, который объединяет их моральные и культурные ценности, а также создает взаимосвязь между судьбами и целями сотрудников.

В основе организационной культуры лежат потребности личности и потребности организации. Как уже указывалось ранее - не может существовать двух одинаковых организационных культур, ровно также, как не бывает двух одинаковых людей.

Результаты деятельности любой компании непременно связаны с организационной культурой, которая может привести к достижению наивысшего результата и к достижению всех поставленных целей, так и к банкротству компании. Именно поэтому очень важно следить за климатом в организации [3].

Организационная культура представляет собой некий стержень, вокруг которого формируется и развивается жизнь компании. Содержание организационной культуры оказывает большое влияние на все стороны жизни организации: начиная с процедур и способов принятия управленческих решений и заканчивая отношениями между сотрудниками в организационной сфере. Поэтому можно отметить некоторые функции, которые исполняет организационная культура [3]:

1. Самой важной функцией является то, что организационная культура формирует определенный имидж компании, который отличает её от других.

2. Организационная культура увеличивает интерес сотрудников в дела самой компании и прививает верность ей. Этот подход выражается в чувстве гордости, что именно ты являешься частью данной компании.

3. Организационная культура формирует определенный психологический климат в компании, ощущение целостности всех её членов.

4. Также организационная культура увеличивает систему социальной стабильности в организации. Она является своего рода инструментом, которые определяет стандарты, модели поведения, а также требования к их осуществлению. Такое положение упрощает жизнь в самой организации, формируя поведенческие стереотипы.

Большинство функций организационной культуры важны как для самой организации, так и для каждого сотрудника в отдельности. Ценность организационной культуры для организации заключается в том, что она усиливает организационную сплоченность и порождает слаженность в действиях работников. Для сотрудников организационная культура служит своеобразным ориентиром для правильного типа поведения, требуемого для успешной работы в компании.

Важным является то, что организационная культура должна быть воспринята всеми сотрудниками организации. Для того, чтобы организационная культура эффективно развивалась необходимо поддерживать выбранную стратегию организационного развития, изучая уже существующую культуру внутри организации.

Нормы и ценности, которые прививает руководство какой-либо организации могут передаваться и закрепляться в компании путем церемоний или ритуалов. Ритуалы используются во многих организациях для того, чтобы напомнить сотрудникам о том, что фирменные ценности играют огромную роль, они также помогают каждому работнику освоиться и узнать эти ценности.

Таким образом, организационная культура - это очень важный компонент в жизнедеятельности компании, который обеспечивает комфорт и дружную, рабочую атмосферу в организации. Правильно выбранная организационная структура положительно повлияет на результат работы всей компании.

Библиографический список:

1. Комкова А.В., Кудымец Е.А. Социальные результаты инновационных преобразований в строительной сфере // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/05/13222>
2. Куприянов А.С. Роль организационной культуры в контексте менеджмента организации // Современные проблемы науки и образования. – 2009. – № 2.;
URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=1817>
3. Методы, уровни и стратегии изучения организационной культуры [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/3601175/>

Оригинальность 88%