

УДК 331.1

## ***УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ***

***Ситдикова Л.Ф.***

*к.э.н., доцент,*

*Казанский государственный аграрный университет*

*Казань, Россия*

***Садриева И.И.***

*Студентка,*

*Казанский государственный аграрный университет*

*Казань, Россия*

**Аннотация:** На сегодняшний день организации все большее внимание уделяют человеческому капиталу. Грамотное управление персоналом становится одной из актуальных задач при достижении успеха. В статье рассматриваются понятие организационной культуры, её цели, классификация, функции управления организационной культурой.

**Ключевые слова:** мотивация труда, организационная структура, организационная культура, управление персоналом, стимулирование

## ***MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE***

***Sitdikova L.F.***

*Ph.d., Associate Professor,*

*Kazan State Agrarian University*

*Kazan, Russia*

***Sadrieva I.I.***

*Student,*

*Kazan State Agrarian University*

*Kazan, Russia*

**Annotation:** Today organizations are paying increasing attention to human capital. Competent personnel management is becoming one of the urgent tasks in achieving success. The article deals with the concept of organizational culture, its goals, classification, management functions of organizational culture.

**Keywords:** motivation, organizational structure, organizational culture, management, stimulation

На сегодняшний день менеджмент представляет организационную культуру как сильный стратегический инструмент, который позволяет ориентировать все подразделения организации и ее сотрудников на общие цели.

Организационная культура содержит не только глобальные нормы и правила, но и текущий регламент деятельности. Она способна иметь свои характерные черты, в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.

Цели организационной культуры:

- формирование и повышение взаимосвязи, взаимодействия между сотрудниками компании и подразделениями;
- предоставление ценностных ориентиров с целью работы сотрудников;
- увеличение рабочих возможностей сотрудников;
- развитие подходящего психологического климата в компании.

Организационная культура явление сложное и многогранное, поэтому имеется большое количество подходов к выделению разных атрибутов, которая характеризует и идентифицирует ту или иную культуру. Рассмотрим более

известные классификации организационной культуры, данных следующими учеными Ф.Харрисом и Р.Мораном, Ч.Ханди, Г.Хофштеде, К.Камероном и Р.Куинни.

Ф.Харрис и Р.Моран предлагают рассматривать определенную организационную культуру с точки зрения ориентации на следующие факторы:

власть – конкурентная, которая опирается скорее на личность, чем на экспертные знания;

людей – основанная на независимости сотрудников, которая отрицает управленческий контроль;

задачу – сфокусированная на легитимности, законности и бюрократии.

Функции организационной культуры подразделяются на следующие::

*познавательно-развивающая* – дает возможность сотрудникам понять собственное предназначение в компании и сформировать навыки взаимодействия для этого;

*ценностно-воспитательная* – состоит в создании у работников понимания корпоративных ценностей;

*коммуникационная* – дает возможность понять ценности, нормы делового поведения и этики общения для установления и использования эффективных коммуникационных потоков, которые обеспечивают понимание, взаимодействие и однообразие в анализе и оценке каждого типа информации;

*нормативно-регулирующая* – предлагает сделать стабилизирующие нормы поведения, делаая действия предсказуемым и контролируемым;

*мотивирующая* – дает возможность идентифицировать себя с организацией, которая повышает социальный статус сотрудника;

*инновационно-адаптивная* – наличие организационной культуры упрощает взаимное приспособление сотрудников к компании, а предприятие к внешней среде [2].

Управление культурой считается довольно продолжительным действием, он мало похож на быстрый ремонт неисправностей. Базовые предположения, которые лежат глубоко в сознании, верованиях и действии членов компании,

невозможно поменять за короткий период. Данный процесс учитывает стабильную специализацию новых членов компании, бесконечное выяснение того, во что верят и что предпочитают в компании, неустанное внимание как к общему абстрактному взгляду на вещи, так и к определенным деталям быта компании, и, наконец, правильного планирования деятельности [4, с. 221].

На формирование, поддержание и развитие организационной культуры оказывают влияние многие факторы: цели, ценности, технологии производства, размер компании, характер решаемых задач, характерные черты конкурентной ситуации.

Организационная культура – социально-экономическое пространство, которая является частью социального пространства общества, расположенной внутри фирмы, в рамках которого взаимодействие сотрудников осуществляется на основе общих идей, взглядов и ценностей, характеризующих черты их трудовой жизнедеятельности и обуславливающих своеобразие философии, идеологии и практики управления данной фирмы.

Важность организационной культуры с целью эффективного функционирования фирмы считается общепринятой во всем цивилизованном мире. Все без исключения преуспевающие фирмы сформировали и поддерживают у себя ярко выраженные организационные культуры, наиболее соответствующие целям и ценностям фирмы и четко отличающие одну фирму от другой. Сильная культура помогает процессу развития крупных фирмы.

Итак, развитие, поддержание и формирование организационной культуры, усвоение главных ее элементов в работе сотрудника требует от администрации, управляющих различных уровней никак не меньше стараний, нежели к примеру, введение новых технологических процессов или осуществление каких-либо структурных преобразований.

Культуру организаций можно считать сильным стратегическим инструментом, который позволяет ориентировать людей на новые цели, перемены, формирование; привлекать инициативу работника, гарантировать преданность и облегчать общение.

### **Библиографический список:**

1. Михайлова Л.В., Мухаметгалиев Ф.Н. Методологические особенности планирования развития предприятий малых форм хозяйствования в сельском хозяйстве// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – №7 (ч.4) – 2017 г. – 100-103 с.
2. Новицкий, И.Б. Организационная культура/ И.Б. Новицкий. - М.: КноРус, 2013. - 272 с.
3. Ситдикова Л.Ф. Методологические подходы оценки взаимосвязи аграрного производства и социальной инфраструктуры села / Ф.Н. Мухаметгалиев, Л.Ф. Ситдикова, Ф.Ф. Мухаметгалиева // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. –2017. – № 8-1 (55). – С. 87-92.
4. Фёдорова Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова.-М.: КноРус, 2013.-432с.
5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. - СПб.: Питер, 2013. – 352 с.