

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Нигматуллин А.Р.

Научный руководитель: Васильчиков А.В.

Россия, г. Самара,
Самарский государственный технический университет

Аннотация. Организационная культура современных организаций играет ключевую роль в успешной адаптации к постоянно меняющимся внешним условиям. Поэтому изучение организационной культуры является неотъемлемой частью современного менеджмента и организационного поведения. В работе проведено исследование понятия «организационная культура» для дальнейших исследований в контексте постоянных организационных и управленческих изменений. Показано, что организационная культура, с одной стороны, связывает элементы внутри организации и отличает одну организацию от других.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, стратегия, изменения, менеджеры.

В последние годы среди ученых растет интерес к нематериальному организационному капиталу. Исследования показали, что организационная культура играет ключевую роль в успешной реализации любой программы и системы в организациях. В современных условиях, когда организации сталкиваются с глобальной конкурентной средой, им всегда требуются фундаментальные изменения и творческий подход, связанный с работой.

Глобальная конкуренция вынудила нынешние организации использовать новые методы после десятилетий использования фиксированных методов и практик работы, так что другие организации не имеют полной стабильности, связанной с работой. Для достижения этой цели организации используют навыки управления изменениями и предпринимают смелые шаги для создания фундаментальных изменений внутри организации.

Таким образом, организации должны быстро реагировать на экологические угрозы, используя имеющиеся возможности. Это требует быстрых и фундаментальных изменений в организациях. Организационная культура рассматривается как одна из важных переменных, определяющих ориентацию и стратегию организации [1].

Существует множество концепций организационной культуры, например, организационная культура – это убеждения, ценности и методы, которые могут быть использованы для повышения производительности и жизнеспособности организации. Организационная культура интерпретируется и объясняется членами организации [3].

Культура организации включает в себя общие убеждения, установки, предположения и ожидания, связанные с поведением, ожидаемым от человека в

отсутствие четких правил. Когда организации формируются впервые, лидеры играют главную роль в создании организационной культуры. Другими словами, принципы убеждений, ценности, цели и поведение основателя организации придают смысл и культуру организации. Это люди, которые могут создавать ценности, убеждения и мысли. Эти люди считают, что они необходимы и подходят для организации.

Одной из важнейших задач является формирование и мониторинг организационной культуры и основных ценностей. Организация не достигнет своих целей без учета организационной культуры, даже если целью является получение прибыли. Таким образом, менеджеры должны инвестировать в область управления организационной культурой [4].

На менеджера, среди прочего, возложена важная задача формирования организационной культуры и основных ценностей и контроля за ними. Многие исследователи предполагают, что ни одна организация не достигнет своих целей без учета организационной культуры, даже если целью является только прибыль. Поэтому менеджерам необходимо инвестировать в управление организационной культурой и применять ее.

Исследования показали, что рассмотрение организационной культуры в качестве важнейшего требования является одним из приоритетов деятельности менеджеров, поскольку руководство регулирует краткосрочные и долгосрочные программы и готовится к конкуренции и конфликтам на этом меняющемся рынке, и, зная этот приоритет, оно повышает свое выживание на рынке. Это влияет на все аспекты организации.

Культура – это когнитивная структура, состоящая из установок, ценностей, норм и поведенческих ожиданий, коллективного мышления, привычек, установок, эмоций и поведенческих моделей, проходящих путь планирования через восприятие, полученное из убеждений и ценностей общества. Организационная культура относится к таким понятиям, как ценности, организационный климат, искусственные и физические концепции, нормы и нормативные правила, разделяемые членами, отличающие организацию от других организаций.

Одно из наиболее полных значений было дано в работе [5]. Организационная культура рассматривается, как совокупность ценностей, убеждений, формальностей, обычаев и установленных методов среди членов организации. Это было полезное значение, поскольку оно относилось к коллективной природе культуры и рассматривало культуру на уровне идей и поведения.

Некоторые исследователи рассматривали организационную культуру как общее убеждение среди ее членов, а некоторые другие рассматривали ее как набор общих убеждений, обычно встречающихся в историях, мифах или лозунгах. В настоящее время признание организационной культуры очень важно для менеджеров, а культура управления в организации отражает стиль жизни организации. Необходимость уделять внимание организационной культуре заключается в том, что эксперты утверждают, что, если необходимо добиться эффективных и устойчивых изменений в организации, культура организации должна измениться. Другими словами, успех и неудачу организаций следует искать в их культуре. Следовательно, менеджеры могут предлагать новые решения для

организации, опираясь на культуру и используя ее. В настоящее время культура стала важным элементом управления, ее роль и влияние на эффективность организации были раскрыты исследователями в области управления.

Таким образом, менеджерам необходимо уделять внимание организационной культуре. Фактически организационная культура проявляется в системе убеждений организации и часто выражается с помощью языка, символов и обычаев, отражающих поведение системы убеждений. Организационная культура, с одной стороны, связывает элементы внутри организации и отличает одну организацию от других организаций.

В работе [6] выделено два подхода к изучению феномена культуры в организациях: культура организационной переменной: в этом подходе культура рассматривается как категория, которой можно манипулировать и интерпретировать. При таком подходе характер, направленность и эффект этой интерпретации зависят от навыков и способностей лидера. Другими словами, лидер влияет на культуру. Во втором подходе организационная культура рассматривается как неотъемлемый элемент организации, на который влияют мысли, чувства и действия лидера. Другими словами, основываясь на первом подходе, лидеры могут помочь развивать, формировать и поддерживать желаемую организационную культуру, и они могут влиять на инновации в организации путем создания нового набора общих ценностей.

В настоящее время признание организационной культуры очень важно для менеджеров, а культура управления в организации отражает стиль жизни организации. Организационная культура, с одной стороны, связывает элементы внутри организации и отличает одну организацию от других. Менеджеры смогут развивать, формировать и поддерживать желаемую организационную культуру, и они могут влиять на инновации в организации путем создания нового набора общих ценностей [2].

Учитывая тот факт, что организационная культура и ее слои могут осуществлять соответствующие действия, вытекающие из этого предмета, и точное объяснение этой культуры и действий, связанных с ней, действия, связанные с этой культурой и ее управлением, считаются серьезной проблемой в области организационного поведения и человеческих ресурсов.

На эту тему было проведено много исследований, и результаты показывают, что рассмотрение организационной культуры как важной необходимости является одним из приоритетов менеджеров, поскольку она регулирует управление краткосрочными и долгосрочными программами и подготавливает себя к конкуренции и конфликтам на этом рынке, и, зная этот приоритет, повышает его выживаемость.

Библиографический список

1. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Практика управления: онтология, структура, содержание // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2021. №2. С. 4-15.
2. Герасимов К.Б. Организационная культура как фактор стратегического управления персоналом // Основы экономики, управления и права. 2020. №6(25). С. 22-28.
3. Чечина О.С. Корпоративная культура. Самара: Самарский государственный технический университет, 2009. 52 с.
4. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Исламова Г.И. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности компании // Наука Красноярья. 2019. Т. 8. № 5-4. С. 164-168.
5. Munch R., Smelser N.J. Theory of Culture. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1992.
6. Wallach E. Individuals and organizations: the cultural match // Training and Development Journal. 1983. №2, P. 28-36.

RESEARCH OF ORGANIZATIONAL CULTURE IS A KEY FACTOR IN ORGANIZATION DEVELOPMENT

Nigmatullin A.R.

Scientific adviser: Vasilchikov A.V.

Samara State Technical University, Samara, Russia

Abstract. *The organizational culture of modern organizations plays a key role in successfully adapting to constantly changing external conditions. Therefore, the study of organizational culture is an integral part of modern management and organizational behavior. The paper studies the concept of "organizational culture" for further use in the context of constant organizational and managerial changes. It is shown that organizational culture, on the one hand, links the elements within the organization and distinguishes one organization from others.*

Keywords: *organizational culture, personnel, strategy, changes, managers.*