

Захарова Татьяна Николаевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье дано понятие «организационная культура», представлены черты организационной культуры, направления для анализа организационной культуры. Проанализировано влияние организационной культуры на деятельность муниципальной службы.*

***Ключевые слова:** организационная культура, черты организационной культуры, муниципальная служба.*

Как известно, организационная культура представляет собой некоторую совокупность моделей поведения персонала организации, приобретенных в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации.

Сегодня большое значение приобретают знания, квалификация и мотивация персонала, без которой невозможна реализация знаний, идей, инициативы работников [1].

Изучение организационной культуры было вызвано эволюционным развитием управления персоналом, связано с необходимостью повышения эффективности труда. Существует большое количество определений организационной культуры. Используя общее можно дать определение организационной культуры: совокупность правил, норм и образцов поведения, разделяемых членами конкретной организации. Культура составляет основу любой организации, так как она определяет то, как персонал будет выполнять свою работу, принимать решения и взаимодействовать между собой. Организационная культура имеет

специфические черты, которые выделяют данную организацию среди остальных. Эти специфические черты – традиции, язык, обычаи, лозунги, то есть то, что способствует передаче культурных ценностей, убеждений, норм и содержания ролей другим поколениям работников [3].

Влияние организационной культуры на деятельность организаций рассматривают в 5 направлениях: процессы, протекающие в организации, структура, поведение, конкурентоспособность, общая результативность деятельности организаций.

Такой подход позволяет учесть и проанализировать совокупное воздействие организационной культуры на организацию, включая все аспекты деятельности и жизни организаций, даст цельное его понимание [2].

Далее, мы проанализируем влияние организационной культуры одной из муниципальных служб Республики Саха (Якутия) на ее деятельность.

Влияние организационной культуры на процесс коммуникации: четко видна иерархия управления, культура труда и отношений «начальник-подчиненный», высокая значимость символов статуса, занимаемой должности. Выполнение функций видно через взаимодействие между подразделениями. Внешний вид у всех сотрудников деловой стиль. Соблюдают трудовую этику. Формальный вид коммуникации – приказы, распоряжения, выполнение служебных обязанностей и функций, общение с подчиненными. Неформальный вид коммуникации – личные отношения между работниками, слухи, неформальные обычаи и традиции, распространенные в организации. Для всех видов коммуникаций русский и якутский язык.

Влияние организационной культуры на процессы карьеры и социализации: Отношение работников к карьере на высоком уровне. Видны отношения к социальному статусу, должности. В организации обеспечена возможность карьерного роста за счет обучения, ротации.

Влияние организационной культуры на производственный процесс и организацию трудовых процессов: высокий уровень отношения работников к труду, к результату своей работы. Все сотрудники вовлечены в весь производственный

процесс. Культура организации трудового процесса на среднем уровне. Квалификация сотрудников, трудовая этика и дисциплина на высоком уровне.

Взаимосвязь структуры организации и организационной культуры: тип структуры – функциональный, иерархия – максимальная, централизованное управление, формализация (степень важности письменных распоряжений, правил) – высокая.

Влияние организационной культуры на организационное поведение: поведение сотрудников в организации – правила, формы общения формальные, приоритетность общих интересов, большинство сотрудников лояльны к организации. В организации благоприятный социально-психологический климат.

Таким образом, влияние организационной культуры на общую результативность деятельности организации складывается из 5 направлений ее воздействия. Процессы, структуры, поведение, уровень конкурентоспособности организации формируют общую результативность ее деятельности. Следовательно, организационная культура влияет на все характеристики результативности.

Список литературы

1. Столяренко А.В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия / А.В. Столяренко, М.В. Подколзина // Концепт. – 2017. – №1 (январь) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-mehanizm-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 02.12.2017).
2. Труфанов А.В. Влияние организационной культуры на деятельность организации [Текст] // Экономика, управление, финансы: Материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). – Пермь: Меркурий, 2014. – С. 150–153 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/93/4512/> (дата обращения: 03.12.2017).
3. Холопова Л.А. Организационная культура как фактор успешного развития организации / Л.А. Холопова, А.А. Полянская // Концепт. – 2014. – Спецвыпуск №09 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/>

article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-faktor-ushpeshnogo-razvitiya-organizatsii-1
(дата обращения: 03.12.2017).