

Мигалкина Алена Леонидовна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

***Аннотация:** в данной статье изучены основные подходы к понятию организационной культуры. Автором рассмотрен управленческий аспект организационной культуры, а также роль и влияние организационной культуры на управление персоналом.*

***Ключевые слова:** культура, организационная культура, управление персоналом, управление организацией.*

Управление персоналом и организационная культура тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Организационная культура является одним из важных инструментов для привлечения и удержания персонала в организации, что является неотъемлемой частью управления человеческими ресурсами.

Организационная культура подразумевает систему общепринятых в компании ценностей, норм и правил поведения, объединяющая коллектив и направляющая его деятельность на достижение общей цели [2].

О.Е. Стеклова трактует организационную культуру как результат многократного взаимодействия работников, их индивидуальных ценностей, убеждений, поиска приемлемых норм поведения, распределения ролей, выработки приёмов и методов взаимодействия (эффективной коммуникации).

С одной стороны, организационная культура является продуктом человеческих отношений работников предприятия, связанных общей целью, – культура организации складывается из ценностей, убеждений, норм, ролей, установок людей, которые работают в данной организации.

С другой стороны, культура находится над людьми – направляет и корректирует поведение людей в соответствии с общепринятыми нормами и ценностями [4].

Для кадрового управления важны работники предприятия как элемент организационной культуры. Какие сотрудники должны работать в организации, какими особенностями и качествами они должны обладать. Сотрудники организации – носители организационной культуры.

Основную роль в корпоративной культуре занимают организационные ценности. Организационные ценности – это идеология управления, позиции, точки зрения и манера поведения, которую разделяют все сотрудники. Именно формирование этих ценностей и определяет эффективность организации.

Влияние корпоративной культуры на принятие решений происходит через разделяемые ценности организации. Так как организационная культура может способствовать сведению к минимуму разногласий, то процесс принятия решений становится более эффективным. В этом и заключается управленческий аспект организационной культуры.

Важно отметить, что организационная культура в качестве инструмента управления персоналом направлена на то, чтобы интерес сотрудников действовать каким-либо образом стал их «личным интересом», в связи с чем, пропадает необходимость в постоянном внешнем регулировании поведения сотрудников [1].

Управление трудовыми ресурсами на основе организационно- культурного подхода широко применяется в различных странах мира и дает возможность предприятиям опередить своих конкурентов по темпам роста доходов и созданию клиентской базы. Углубленный анализ корпоративной культуры позволяет прогнозировать и определять наиболее опасные, с точки зрения формирования сопротивления, подразделения организации и группы сотрудников [3].

Также особое значение организационная культура имеет для мотивации персонала, а, следовательно, и удержанию персонала в организации. Поскольку большинство способов удовлетворения потребностей персонала можно отнести к области организационной культуры [5].

Таким образом, организационная культура представляет собой следствие воздействия мотивов подчинения на трудовое поведение персонала, что заставляет его выполнять действия, необходимые не столько ему лично, сколько вытекающие из задач, стоящих перед организацией в целом. Исходя из этого можно сделать вывод, что культура организации имеет такое особое значение для управления персоналом. Управленческий аспект организационной культуры состоит в формировании мотивации персонала, принятии сложных управленческих, регулировании поведения персонала.

Список литературы

1. Бадалян Р.А. Роль организационной культуры в современной практике управления персоналом / Р.А. Бадалян, Д.Д. Ерохин // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2016. – №45. – С. 102–106.
2. Брагина Д. Ю. Роль организационной культуры в стратегическом управлении / Д.Ю. Брагина, Е.В. Куницкая // Economics and management: problems and innovations. – 2017. – С. 91–93.
3. Иванова Ю.А. Роль организационной культуры в обеспечении эффективного управления персоналом предприятия / Ю.А. Иванова // Сборник научных трудов по материалам XXXVIII Международной научно-практической студенческой конференции «НИРС – первая ступень в науку». Ч. I. – Ярославль: Изд-во ФГБОУ ВПО «Ярославская ГСХА», 2015. – С. 230–234.
4. Стеклова О.Е. Организационная культура: Учебное пособие / Авт.-сост. О.Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 110 с.
5. Цивинская В.Г. Роль организационной культуры в деятельности современной организации / В.Г. Цивинская // Современные технологии управления персоналом: Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов / Под науч. ред. д-ра экон. наук, доцента О.С. Резниковой. – Уфа: Аэтерна, 2017. – С. 297–300.