

Автор:

Пискарева Марина Алексеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Орловский государственный

университет им. И.С. Тургенева»

г. Орел, Орловская область

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные разновидности организационной культуры, ее значимость и влияние на будущее компании в целом. В работе также представлены способы управления корпоративной культурой.*

***Ключевые слова:** управление, сотрудничество, развитие, стратегия, продуктивность, корпоративная культура.*

Корпоративная культура компании – область знаний, где следование и определение выбранному типу определяет будущее всей компании. Современные руководители определяют культуру организации как мощный *стратегический инструмент*, который позволяет ориентировать все отделы и каждого сотрудника в отдельности на общие цели, мобилизовать инициативу персонала, наладить систему продуктивного общения. Они ставят своей задачей создать собственную культуру так, чтобы все сотрудники понимали и придерживались её. Согласно теории Дона Бека и Криса Кована существуют следующие виды организационной культуры:

1. Принадлежности. Коллектив – единая семья, где на первое место ставят комфорт психологического климата.
2. Регламента. Базисы – нормы и правила. Для принятия решения требуется целая цепочка согласований, что создает бюрократические проблемы.
3. Доминирования. В приоритете сила и власть, данная лидерам.
4. Успеха. Неважно кто ты и откуда пришел. Основная ценность – результат!

5. Синтеза. Сотрудника оценивают с позиции профессионализма и креативности подхода к решению поставленной задачи. Командный дух на высоком уровне.

6. Согласия. Основа – идея синергии, а главная ценность – способность сотрудников достигать консенсус при решении важных вопросов.

В современных условиях крупные организации развиваются и функционируют как сложный организм, жизненный потенциал которого обеспечивается корпоративной культурой. Корпоративная культура обуславливает успех их выживания в конкурентной борьбе [1, с. 25].

Управление – это намеренное и сознательное совершение какого-либо действия, включающее усиление или ослабление культуры, адаптацию людей в культуре, поддержание или изменение организационной культуры управления, развитие культуры. Независимо от стадии развития, на которой находится организация, ее руководство может управлять культурой двумя способами.

Первый способ – это стратегическое видение свыше, которое должно вызвать энтузиазм у большинства членов организации. Руководитель воодушевляет, претворяя в жизнь фундаментальные ценности организации. Такой подход предполагает искренние личные обязательства лидера по отношению к ценностям.

Применение второго способа начинается с ее нижних уровней, большое внимание уделяется деталям реальной жизни в организации. Менеджеры должны следить за всей организацией, что в ней происходит, стараясь при этом поступательно управлять культурой организации.

Первый способ может реализоваться через публичные заявления, личный пример и выступления, которые свидетельствуют о последовательном интересе к вводимым ценностям. Второй способ требует осознания значения организационной культуры в повседневной жизни компании. При этом действенные средства – это манипулирование символами, вещами материального мира организации, выработка образцов поведения, и т. д. [2, с. 315].

Управляя организационной культурой, необходимо иметь в виду, что она должна объединять определенные звенья организации. Управление культурой – достаточно длительный процесс, который предусматривает постоянную специализацию новых членов организации, неустанное внимание к общему абстрактному взгляду на вещи и к конкретным деталям быта организации.

Список литературы

1. Костенчук И. Внутрикorporативный PR и развитие корпоративной культуры // Управление компанией журнал. – 2002. – №10 (17). – С. 21.
2. Музыченко В.В. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. высш. учеб. заведений. – Издательский центр «Академия», 2003. – 528 с.