

Добровольская Юлия Сергеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный

экономический университет»

г. Санкт-Петербург

DOI 10.21661/r-470320

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** основное положение данной статьи – исследование организационной культуры позволяет выявить основные направления воздействия и взаимосвязи между принятой культурой и эффективностью организации. Автор считает, что совершенствование организационной культуры позволяет повысить показатели эффективности, поскольку она оказывает значительное влияние на сотрудников. Сотрудники, ощущающие свою причастность к организации, будут наиболее эффективны и производительны. Это обуславливает необходимость исследования и совершенствования организационной культуры.*

***Ключевые слова:** организационная культура, функции, эффективность, организация, персонал.*

Современные организации осуществляют деятельность в условиях постоянного роста конкуренции и динамики спроса. Каждая организация стремится достичь наибольших результатов, утверждая собственное положение на рынке. Рост конкуренции побуждает организации совершенствовать не только методы и принципы деятельности, но и совершенствовать внутреннее обустройство, пытаясь сплотить сотрудников и создать наиболее совершенные условия для их деятельности.

На сегодняшний день большинство крупных компаний уделяют большое внимание не только правилам деятельности, но и тому, как организация живет внутри. То есть организации ориентируются на изменения корпоративной политики и правила внутреннего распорядка. Данный вопрос становится наиболее

актуальным как в зарубежных организациях, так и в компаниях, осуществляющих деятельность на территории нашей страны. Любая организация стремиться к повышению эффективности, а данное понятие неразрывно связано с высокой конкурентоспособностью. Мероприятия по повышению эффективности должны проводиться комплексно, затрагивая все сферы деятельности компании.

Большое значение в данном случае имеет корпоративная культура. Корпоративная культура организации формируется с момента появления компании. Она ориентируется на традиции, правила, условия работы сотрудников. В России в период социализма основной культурой среди организаций была культура производства. Внимание сотрудникам практически не уделялось. Основным направлением деятельности и основными ориентирами компании являлся труд, производительность и результаты. Но зачастую работники не были удовлетворены собственными рабочими местами, что приводило к снижению интереса работников в развитии не только собственных навыков, но и развитии организации. Типичными проявлениями такой культуры были такие атрибуты как почетные грамоты, доски почета и иные. Именно эти атрибуты по праву можно считать предшественниками корпоративной культуры.

Внимание к организационной культуре компании возникало у ученых уже давно. Однако теоретических знаний и предположений было недостаточно для принятия верных решений.

Вернемся к истории. Э. Мэйо проводил ряд исследований, на основании которых пришел к выводу о том, что у работников необходимо развивать так называемое «чувство групповой результативности», поскольку на результаты оказывает влияние не только физический фактор, но и психологический [6]. В 30-е гг. Ч. Барнард и Г. Саймон занимались изучением организационного поведения, и основное внимание они уделяли организационной морали.

Большой вклад в изучение организационной культуры сделали американские ученые в конце 40-х г. XX в. Основными объектом исследования ученых были японские предприятия. В результате исследований была выявлена большая роль философии сотрудничества. Подобная философия подразумевает высокий

уровень взаимодействия среди сотрудников как внутри одного отдела, так и между всеми отделами в организации.

В конце 40-х гг. американские ученые проводили исследования в ряде японских предприятий, в результате которых была выявлена большая философия сотрудничества в организации, что также является немаловажным моментом. Формирование высокого уровня внутриорганизационных взаимосвязей позволяет наиболее эффективно реализовывать поставленные перед организацией задачи и сформированные цели.

В конце 50-х годов американским ученым М. Далтаном было проведено исследование на предмет субкультур организации. Результаты данного исследования ученый описал в своей работе «Человек, который управляет». В то же время ученые из Англии провели исследование, направленное на изучение неформальных групп и культурных систем. Данные исследования определили важное место внутреннего взаимодействия сотрудников. Взаимодействие внутри коллектива имеет сильное влияние на мотивацию работников, что в свою очередь ориентирует их деятельность на повышение результатов.

После 60-х гг. XX в. основное внимание стало уделяться изучению не психологических основ деятельности, а основным ритуалам, традициям и правилам, принятым в организации. Это было связано с тем, что понятие корпоративная культура к данному периоду уже достаточно сформировалось. Несмотря на это не существовало достаточное количество доказательств для подтверждения зависимости результативности от принятой организационной культуры.

Однако спустя два десятка лет ученые Т. Дил, Т. Питерс, А. Кеннеди провели ряд исследований в крупнейших американских компаниях, в результате которых было выявлено влияние организационной культуры на показатели результативности. Результаты данных исследований привели к тому, что многие крупные компании, проявляющие интерес к формированию более сильной организационной культуры, стали оттенять в своей деятельности такие понятия как «иерархия, централизация, дисциплина», переориентируя направление развития культуры на такие понятия как «коллектив, развитие личности,

децентрализация». Компании стали ориентироваться на возможности личности, особенности личности и психологическую обстановку внутри коллектива.

В связи с ростом интереса к понятию организационная культура росла потребность в росте числа научных трудов, затрагивающих данную тему. Подобный интерес привел к росту их числа.

Одним из наиболее важных представителей, изучавших организационную культуру, был Т. Парсонс [5]. В своих работах ученый утверждал, что в любой организации существует культурная система, однако она не может быть сформирована индивидуумом – в ее развитии и формировании участвуют все лица, причастные к деятельности компании. Образцы поведения в организации формируются на основе способности человека передавать полученный опыт негенетическим путем. Работы Т. Парсонса были достаточно сложны для восприятия управленцев. Наиболее распространены среди читателей данной литературы работы такого ученого, как Э. Шейн [7]. Его труды были более доступны для восприятия, поскольку Э. Шейн был не только теоретиком, но и практиком. Опираясь на знания, полученные из работ ученого, управленцы стали понимать, каким образом существуют и функционируют компании, а также обратили внимание, что организационная культура оказывает значительное влияние на результаты деятельности [1].

Возвращаясь к вопросу о влиянии организационной культуры на результаты деятельности необходимо понимать, что организационная культура – это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации внутренней интеграции, функционирующий достаточно долго, чтобы подтвердить свою состоятельность, и передаваемый новым членам организации как единственно правильный [2]. Однако данное определение не является единственно верным. Каждый определяет это понятие для себя индивидуально. Однако можно выделить один общий фактор – все они направлены на совершенствование условий труда работников, на ориентиры компании и ценности, принятые руководством.

Влияние организационной культуры на деятельность компании велико. Организационная культура позволяет сформировать условия для деятельности сотрудников, нацеливающие их на достижение лучших результатов. Следование установленным стандартам не даст возможность фирме развиваться. А ориентация на сотрудников, на их мотивацию, на создание благоприятного климата внутри компании – именно это характеризует организационную культуру.

Существуют ли факторы, которые определяют эффективность организационной культуры, принятой в той или иной компании? Является ли данная культура эффективной? Существуют ли принципы, на которые необходимо ориентироваться при формировании организационной культуры?

Точной теории для создания эффективной культуры не существует, однако есть ряд принципов, которые необходимо учитывать.

Во-первых, неподражаемость культуры. Невозможно копировать культуру и поведение другой компании и надеяться на повышение собственной эффективности. Если одна компания придерживается определенной культуры, она не может быть применима в другой компании.

Во-вторых, индивидуальна, то есть культура должна обладать рядом признаков и принципов, неповторимых ни в одной другой компании, признаками, свойственным исключительно данной организации.

В-третьих, культура должна обладать финансовой эффективностью. Это говорит о том, что принятая культура должна оказывать позитивное влияние на экономическое положение компании [4].

Соответствие данных факторов позволит формировать ее наиболее эффективно. Существует мнение, что культуры делятся на два типа – культура, которая действует исключительно на поведение людей, и культура, которая оказывает влияние не только на то, что делают работники, но и как они это делают.

Почему именно организационная культура оказывает подобное воздействие на эффективность? Для этого необходимо рассмотреть основные функции организационной культуры [2].

- Создание условий для стабильности компании (создание условий для удержания собственной позиции на рынке).

- Формирование атмосферы единства и создание у работников ощущения общности (это позволяет формировать взаимосвязь и лучшие условия для взаимодействия среди работников, осуществляющих деятельность в разных офисах, располагающихся в разных местах; видимая сплоченность и взаимосвязь внутри коллектива вызовет доверие у потребителей).

- Формирование условий для большей вовлеченности сотрудников в деятельность организации и ее функционирование.

- Формирование барьеров.

- Создание условий для соблюдения принятых правил и норм.

- Формирование ориентиров и создание условий для реализации поставленных целей.

Описанные функции демонстрируют связь организационной культуры с деятельностью работников и взаимосвязь с различными сферами деятельности. Выбор организационной культуры и направлений ее развития связан с тем, что необходимо определить наиболее важные предположения для реализации задач, реализации идей и правил. Сложность формирования культуры состоит в постоянных изменениях, происходящих как внутри самой организации, так и на рынке. Необходимо учитывать все изменяющиеся факторы, правила, условия, чтобы не упустить ничего из внимания.

Управление культурой зависит не только от руководителя, но и от самих работников. Участие каждого вносит свои коррективы, позволяет совершенствовать культуру и формировать наиболее комфортные условия для существования. Организация – это сложный организм, состоящий из множества частей, формирующих целостную систему. Причина, по которой сотрудники не покидают данную организацию и приходят в нее. Формирование общих ценностных ориентиров, чувства собственной необходимости для компании, участие руководства в жизни своих сотрудников и проявление интереса к ним, внимание к работникам и их просьбам, а также благоприятный психологический климат внутри

коллектива позволяет наиболее эффективно управлять организацией, создавать условия для вовлечения сотрудников в деятельность, а также способствовать их удовлетворенности. Удовлетворенность сотрудников собственным рабочим местом, условиями труда и руководством оказывает сильное позитивное воздействие на результаты и показатели эффективности.

Это не является секретом или тайной, что работники будут наиболее эффективны и производительнее, если будут удовлетворены своей работой. Организационная культура же в свою очередь оказывает на удовлетворенность сотрудников большое влияние. Чем более удовлетворены сотрудники, тем более эффективно они будут работать, там больше инициативы будут проявлять.

На основе проведенного анализа можно сформировать ряд рекомендаций, способствующих повышению эффективности в управлении организационной культуры. Во-первых, необходимо адекватно воспринимать важность тех или иных символов. Во-вторых, сдержано относиться к предложениям, предполагающим срочные изменения и внедрение в компанию. В-третьих, необходимо уделять немалое внимание нематериальным признакам. Порой именно нематериальные признаки и факторы позволяют достичь больших успехов в формировании организационной культуры. В-четвертых, прислушивайтесь к тому, что происходит внутри организации, о чем говорят сотрудники. Возможно, они побоятся сказать это напрямую, побоявшись критики или непонимания. В-пятых, руководство может формировать внутри коллектива абстрактные идеалы, к которым необходимо стремиться. Подобные идеалы будут привлекать сотрудников к развитию и совершенствованию.

Современные организации стремятся к достижению успеха. Однако успех зачастую зависит от того, насколько в компании сплочен коллектив, насколько он мотивирован, удовлетворен, заинтересован в развитии. Не зря многие компании на сегодняшний день большое внимание уделяют развитию персонала, формированию различных программ обучения, проведению мероприятий для сплочения коллектива и формирования наиболее благоприятных психологических условий.

Нельзя бояться инвестировать в сотрудников, поскольку сотрудники и есть капитал организации, ее основной ресурс. Благодаря сотрудникам компании существуют и реализуются. Возможно, иногда необходимо дать сотрудникам больше свободы для раскрытия их потенциала.

Организация растет и развивается на протяжении всего времени ее существования. Именно по этой причине необходимо формировать стратегию развития не только самой компании, но и ее культуры. Поддержание и сохранение организационной культуры в долгосрочной перспективе позволит достигать наиболее высоких результатов.

Вопрос влияния организационной культуры на компанию будет всегда актуальным, поскольку условия труда постоянно меняются. Однако культура – это основа компании, без нее сотрудники не смогут почувствовать себя неотъемлемой частью организма, что будет приводит к их неудовлетворенности и росту текучести.

Эффективность компании напрямую будет зависеть от того, насколько грамотно и структурированно сформирована организационная культура.

Список литературы

1. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. – СПб.: Гуманистика, 2006.
2. Гринберт Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберт, Р. Бэйрон. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 912 с.
3. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2005. – 157 с.
4. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективного управления организацией: Монография / Под редакцией В.Д. Грибова. – М.: Книжный дом «Либроком», 2012. – 248 с.
5. Парсонс Т. Система современных сообществ. – Аспект Пресс, 1997. – 270 с.

6. Фаррахов А.Г. Менеджмент: Учебное пособие. 2-е издание. – Питер, 2013. – 352 с.

7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. Язвка; под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с.