

Пальчиков Александр Александрович

магистрант

Научный руководитель

Некрасова Татьяна Александровна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный

технический университет»

г. Воронеж, Воронежская область

ВЛИЯНИЕ МОДЕЛЕЙ И ТИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

***Аннотация:** развитие компании и ее успешность на рынке зависит от множества факторов. В статье рассмотрена организационная культура, позволяющая оптимизировать управление организацией, а также способствовать предотвращению или нивелированию конфликтов в компании.*

***Ключевые слова:** организационная культура, конфликт, социально-экономическая среда, условия нестабильности.*

Множество ученых занимались изучением и разработкой собственных моделей организационной культуры, позволяющих предприятиям определить в каком направлении они развиваются и какие меры необходимо предпринять для улучшения своей системы управления [1; 3; 4].

Для начала стоит выделить модель «7S» Т. Питерса и Р. Уотермена. Исследователи определили семь главных элементов, на которые руководителям стоит обратить внимание т. к. они сильно влияют на деятельность организации и позволяют проанализировать ее. В управлении компанией важную роль играют люди и человеческие отношения, т. е. успешность компании может увеличиться за счет организационной культуры компании, а именно за счет тех людей, которые вкладывают свои силы в ее развитие. Авторы благодаря своему исследованию объяснили многим компаниям о ценности и важности сотрудни-

ков, потому что именно они являются одним из ключевых преимуществ организации.

Они выделили семь главных элементов организации, которые непосредственно зависят друг от друга и связаны между собой [4]:

- 1) сотрудники;
- 2) понятная структура, заложенная в организации;
- 3) четкая система и процедуры;
- 4) квалификация персонала, а именно их навыки;
- 5) стиль управления;
- 6) стратегия;

7) ценности, которые распределены в организации (то есть здесь имеется в виду то, как сотрудники преданны своей работе; как они принимают решения в соответствии с правилами компании и т. д.).

Далее перейдем к работе, которую проделал Э. Шейн [5]. Его модель позволяет легко проанализировать организационную культуру и ее структуру благодаря системе, имеющей три уровня.

Первый уровень также называют поверхностным т. к. он виден и понятен всем окружающим. К нему относят все артефакты, взаимодействующие с внешней средой: обычаи, обряды и ритуалы, архитектура, используемые технологии, внешний вид сотрудников и их поведение, цвет и стилистика организации, местоположение здания и т. д.

Второй уровень характеризуется наличием ценностей, заложенных в организации. Под ценностями имеется в виду миссия и идеология организации, которые разделяются членами компании. Данный уровень является подповерхностным, то есть не все элементы организации и ее организационной культуры видны обществу.

К третьему уровню относятся основные представления организации о тех или иных событиях и явлениях. Данный уровень является глубинным, то есть его очень сложно понять и осознать, иногда даже самим сотрудникам компании сложно проникнуться в их верования и убеждения. Под такими особенностями

организации имеется в виду ее отношение к природе и к человеку, к человеческой деятельности, также сюда относится то, как религия оказывает свое воздействие на людей (сотрудников) и их этнические установки. В свою очередь хотелось бы отметить то, что национальная культура оказывает сильное воздействие на поведение сотрудников и на организационную культуру в целом.

Э. Шейн говорил о том, что необходимо исследовать организационную культуру компании сверху–вниз по иерархии, то есть сначала исследуем поверхностный, далее подповерхностный и глубинный уровни системы. В свою очередь автор писал о важности взаимодействия внутренней и внешней среды компании т.к. это непосредственно влияет на развитие организационной культуры. Таким образом, клинический метод Э. Шейна представляет собой ценный инструмент для глубокого проникновения в культуру конкретной организации и выявления ее наиболее характерных черт. Полученные данные позволяют понимать суть и причины многих конфликтов и организационных проблем, формулировать возможные способы их преодоления, повышая тем самым качество управленческих решений.

Некоторые ученые считают, что на данный период времени культура имеет тонкую взаимосвязь с внешней и внутренней средами. Исследователи обосновывают это тем, что внутренняя среда организации выступает в роли органического компонента внешней среды, и по этой причине она может получать из внешней среды все необходимое ресурсы, в целях реализации своего предназначения, и предлагает ей результаты своих усилий в рамках преобразования ресурсов в продукцию и услуги.

Далее рассмотрим модель Г. Харрисона [2], которая рассматривает более детально факторы внешней среды. Она различает 4 типа организации с организационной культурой, ориентирующиеся:

1) на роли. Такая организация ориентируется на все правила и инструкции. У сотрудников в такой организации нет индивидуальности, он является средством для достижения каких-либо целей. Все сотрудники выполняют только свои обязанности и никогда не выходят за рамки дозволенного;

2) на задачи. Такая организация похожа на команду, где все взаимосвязано между собой. Такие подразделения («команды») следуют общей миссии и стратегии в организации;

3) на человека. Такая организация больше похожа на семью, в которой все уважают друг друга, вместе совещаются и никогда не повышают друг на друга голос. Здесь осуществляются индивидуальные подходы к каждому отдельному работнику;

4) на власть. В таких организациях обычно все решается через центр власти, через управляющих. Работники не могут не посоветоваться с начальством перед тем, как сделать какое-либо решение.

Понимание механизмов формирования организационной культуры позволяет предотвратить имеющиеся противоречия между работниками, а также между руководством и работниками. Таким образом можно отметить снижение конфликтных ситуаций и предотвращение имеющихся конфликтов путем управления организационной культурой предприятия.

Список литературы

1. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления – 2014. – №1 (37). – С. 113.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.

3. Барков С.А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2019. – 248 с.

4. Гребенников А.А. Разработка стратегического плана развития предприятия // Справочник экономиста. – №10. – 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.profiz.ru/se/10_2017/razrabotka_plana/

5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2013. – 201 с.