

Чернова Александра Сергеевна

магистрант

ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»

г. Ставрополь, Ставропольский край

Роль организационной культуры в деятельности предприятия

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены основные понятия организационной культуры, обоснована необходимость ее формирования в соответствии с требованиями современной экономики и менеджмента.*

***Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура, коллектив, поведение, нормы.*

Все организации независимо от формы собственности и целей создаются и развиваются в определенной среде, носящей название – культура. Культура каждой организации включает в себя набор привычек, норм поведения, ценностей, ожиданий, представлений о ведении деятельности организации.

Актуальность данной темы обосновывается большой ролью организационной культуры как важнейшего инструмента, ориентированного на эффективное функционирование организаций в современных условиях.

В теории и практике менеджмента существует большое количество определений организационной культуры. Одним из наиболее общих можно считать определение организационной культуры как системы разделяемых ценностей, отличающих одну организацию от другой. В учебнике Э.А. Уткина «Курс менеджмента» автор пишет: «Любое коммерческое предприятие, каждая организация является сложным организмом, основой жизненного потенциала которого является организационная культура: то, ради чего люди стали членами этой организации; то, как строятся отношения между ними, какие нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют; что по их мнению хорошо, а что плохо, и очень многое из того, что принято относить к ценностям и нормам» [1].

Успех предприятия напрямую зависит от качества работы каждого отдельного сотрудника. А качество работы персонала, в свою очередь, зависит

от культуры организации, так как она определяет поведение коллектива, пути решения возникающих проблем, скорость и способ реагирования на непредвиденные ситуации, отношение к внешним воздействиям. Понимание организационной культуры поможет руководителю найти наиболее верную стратегию своего поведения в тех или иных обстоятельствах.

Формирование организационной культуры чаще всего исходит от руководства предприятия. Поэтому руководитель желающий сформировать корпоративную культуру, прежде всего, должен сформулировать для себя основные ценности организации и принципы ее работы. Условно процесс формирования организационной культуры можно разбить на следующие этапы:

- 1) определение целей организации;
- 2) определение базовых ценностей;
- 3) формирование основных стандартов поведения сотрудников организации исходя из ценностей;
- 4) описание традиций организации и создание символики.

Эти этапы и их результаты описываются в корпоративном руководстве. Этот документ особенно полезен в ситуациях приема на работу и адаптации новых сотрудников. Он позволяет сразу понять, насколько потенциальный сотрудник разделяет ценности организации [2].

Организационная культура зачастую определяется сферой деятельности. В финансовой сфере она обычно более определена, но эта определенность вряд ли будет уместна для косметической компании. Также вряд ли хорошее впечатление произведет представитель консалтинговой компании с плохо поставленной речью или слабыми аналитическими способностями [3].

Важно создать уместную форму организационной культуры в определенном виде бизнеса или сегменте рынка. Главное, чего нельзя делать – пускать все на самотек. Потому что форма корпоративной культуры может быть как положительной, так и отрицательной. Очень часто отрицательная организационная культура оказывается весьма стойкой, и для ее преодоления требуются значительные усилия и длительное время. При этом важно понять,

от кого она исходит. Если это неформальный лидер, необходимо попробовать повлиять на него, или поменять на другого специалиста. Если это традиции, надо медленно их менять, постепенно вводя новые. Традиции, как и культура, бывают очень разные. Главное – сделать для себя правильный выбор, создать организационную культуру в компании, будучи руководителем, и выбрать для себя подходящий тип, будучи сотрудником, ведь смысл организационной культуры в том, чтобы ценности организации и человека совпадали.

Таким образом, можно сделать вывод, что организационная культура является сильным инструментом управления. Если использовать его правильно можно сократить расходы организации на подбор персонала, его адаптацию. А главное, когда общество начнет воспринимать предприятие как организацию с высокоразвитой культурой, она станет наиболее интересной как для потенциальных сотрудников и для партнеров, так и для потребителей.

Список литературы

1. Сайченко О.А. Корпоративная культура как механизм управления человеческими ресурсами / Дис. канд. эконом., наук. СПб., 2007.
2. Организационная культура. Что это? [Электронный ресурс] – [www. fd.ru](http://www.fd.ru)
3. Э.Г. Шейн. Организационная культура и лидерство. Санкт-Петербург: Питер, 2008, серия «Теория и практика менеджмента».