

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

Куприянов А.С.

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

Подробная информация об авторах размещена на сайте

«Ученые России» - <http://www.famous-scientists.ru>

В данной статье идет речь о роли организационной культуры в процессе управления организацией, представлена специфика организационной культуры, рассмотрены аспекты формирования и влияния организационной культуры на поведение членов организации.

Ключевые слова: организационная культура, менеджмент, организация.

Об организационной культуре в нашей стране заговорили после распада СССР. Это было связано с переходом к рыночной экономике и постепенным приходом в наше экономическое пространство иностранных компаний. Последние, уже имеющие огромный опыт ведения бизнеса и некоторые доросли до уровня глобальных корпораций с мировым именем. Компании такого масштаба существуют не один десяток лет, и как снежный ком увеличивают свои объемы роста посредством реализации плана завоевания рынков других стран. За долгие годы существования в глобальных корпорациях сложились нормы и ценности, которые регулируют деятельность организации, служат опорой на пути достижения целей. Именно эти нормы и ценности составляют сущность организационной культуры. Для сохранения своей идентичности и своего лица иностранным компаниям с приходом в другие страны приходится приносить свои организационные ценности и нормы в другую социокультурную среду. Таким образом, в экономическом пространстве нашей страны появились субъекты с высокоразвитой организационной культурой, что не могло не повлиять на российский менеджмент. Переход к рыночной экономике являлся стартом для создания новых компаний и организаций. Каждая из них стремилась найти и занять свою нишу. Некоторые были ориентированы на краткосрочные цели, например, максимально быстро получить высокую прибыль и закрыть дело. Развивали и совершенствовали организационную культуру только те компании, которые имели долгосрочные цели. Именно

они осознали важность своих кадровых ресурсов и приступили к созданию организационной культуры соответствующей целям организации.

Организационная культура – это система норм, ценностей, отношений, стандартов поведения, которые сложились в данной организации, служащая средством воздействия, регулирования и контроля. Организационная культура всегда конкретна, специфична и уникальна, она включает весь спектр отношений в организации, и полностью зависит от особенностей деятельности организации и составляющих её членов. Организационная культура пронизывает все сферы деятельности внутри самой организации и также влияет на взаимоотношения организации с социальным окружением. При определении сущности организационной культуры следует обратить внимание на то, что она включает и определяет весь спектр отношений в организации. Но не следует путать организационную культуру и просто сложившийся порядок в организации. Конечно, сложившийся порядок в деятельности организации составляет организационную культуру, но организационная культура всегда опирается на конкретные цели, она является результатом управленческих решений, а не просто стихийно сложившихся отношений.

Организационная культура является залогом развития и успешности деятельности организации только тогда, когда она является результатом продуманной и грамотной деятельности руководящего состава организации. При формировании внутренней культуры организации важно раз-

работать базовые нормы и ценности, которые могли бы служить прочной опорой в повседневной деятельности организации. Например, Яхонтова Е.С. считает, формирование ценностей организации происходит спонтанно в процессе развития организации посредством постепенной кристаллизации общих ценностей на основе опыта взаимодействия работников [1]. В процессе функционирования организации вырабатываются новые стандарты поведения и определенное отношение к производственным процессам, это неизбежный процесс, который нуждается в управлении и контроле со стороны менеджмента организации.

Формирование ценностей организации происходит осознанно благодаря продуманной политике менеджмента, которая включает:

- 1.Разработку стратегически важных организационных ценностей;
- 2.Пропаганду этих ценностей с использованием слов и действий, не противоречащих личностным и групповым ценностям;
- 3.Оказание поддержки носителям ценностей;
- 4.Стимулирование копирования и тиражирования поведения, соответствующего организационным ценностям. [2]

Совершенствование организационной культуры является одним из способов эффективного воздействия на членов организации, является необходимым инструментом управления организационным поведением. Ключевую роль в этом процессе играет руководящий состав организации, от его действий и поведения, от его отношения к другим членам организации зависит социально-психологическая обстановка в организации, которая в течение определенного времени превращается в данность и кристаллизуется в виде ценностей и норм. Важно еще отметить то, что руководящий состав организации будет выступать в роли творца ценностей только тогда когда он будет совмещать формальное положение и сохранять позицию лидера как формального так и неформального т.е большинство членов организации должны признавать безусловное ли-

дерство руководящего состава, относиться к нему с уважением и доверием. При заданном условии, внедрение норм и ценностей не будет вызывать отторжение со стороны остальных членов организации, что является важным фактором сбалансированности организации, её высокой предрасположенности к нововведениям. Менеджмент организации определяет правила поведения в организации, регламентирует, создает и определяет действующие нормы, ценности и стандарты поведения. Только при таком условии организация будет в состоянии успешно функционировать, трансформироваться в соответствии с новыми, постоянно возникающими, потребностями социального окружения, и идти в ногу со временем.

Организационная культура способна выступать гарантом существования организации, она должна включать нормы и ценности, которые разделяют члены организации, что, в свою очередь, будет способствовать стабильности в функционировании и развитии организации. Только цели, которые ставит перед собой организация, должны определять содержание сложившихся норм и ценностей. В этом случае организационная культура является помощником в управлении организацией. Она влияет на поведение членов организации, их трудовую активность, уровень мотивации и поэтому, существующая организационная культура в некотором смысле помогает руководящему составу организации в управлении. Менеджменту организации не нужно отвлекаться и тратить время на поддержание мотивации членов организации, их активности, не нужно контролировать и регулировать складывающиеся между ними отношения, всё это, и более этого, способна осуществлять разработанная по всем перечисленным выше условиям организационная культура.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1.Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом. – СПб.: Питер, 2003.
- 2.Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. — М.: ТЕИС, 2002.

**ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN A CONTEXT OF MANAGEMENT OF
THE ORGANIZATIONS**

Kupriyanov A.S.

South federal university, Rostov-on-Don

In given article it is told about organizational culture in managerial process by the organization. Specificity of organizational culture, aspects of formation and influence of organizational culture on behaviour of members of the social organization are considered.

Keywords: organizational culture, management, organization.