

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE COMPANY: ESSENCE, DIAGNOSTICS, FORMATION AND DEVELOPMENT

Polienko A.S. (Russian Federation)

*Polienko Alexander Sergeevich - Master's Student,
DIRECTION: PERSONNEL MANAGEMENT,
MANAGEMENT DEPARTMENT,
MOSCOW UNIVERSITY OF FINANCE AND INDUSTRY "SYNERGY", MOSCOW*

Abstract: *the role of organizational culture in the company, which is extremely important and multifaceted, is considered. Organizational culture connects all activities and all relationships within the company, and makes the team friendly and productive. Culture has the ability to form the external image of the company, develop its own image, as well as establish the nature of relations with the client base, partners and suppliers. Managing an organizational culture that contributes to the stable operation of the company in situations of constant change is a great scientific and practical interest.*

Keywords: *organizational culture, corporate culture, motivation of employees, mission of the enterprise.*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ: СУЩНОСТЬ, ДИАГНОСТИКА, ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ

Полиенко А.С. (Российская Федерация)

*Полиенко Александр Сергеевич – магистрант,
направление: управление персоналом,
факультет управления,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
г. Москва*

Аннотация: *рассмотрена роль организационной культуры в компании, которая является чрезвычайно важной и многоаспектной. Организационная культура связывает все виды деятельности и все взаимоотношения внутри компании и делает коллектив дружным и плодотворным. Культура обладает способностью формировать внешний образ фирмы, развивать ее собственный имидж, а также устанавливать характер отношений с клиентской базой, партнерами, поставщиками. Управление организационной культурой, способствующей стабильной работы компании в ситуациях постоянных перемен - это большой научный и практический интерес.*

Ключевые слова: *организационная культура, корпоративная культура, мотивация сотрудников, миссия предприятия.*

Термин «организационная культура» появился в научных трудах относительно недавно, как указывают авторы Р. Куинн и К. Камерон [1], причина игнорирования столь влиятельного фактора, способного

воздействовать на показатели деятельности предприятия, в том, что «само определение культуры оперирует категориями фундаментальных предположений, исповедуемых ценностей, понятийных формулировок и коллективной памяти, ожиданий, свойственных организации» [1, с. 43].

На текущий момент не имеется единой точки зрения относительно того, когда началось исследование рассматриваемого феномена. Согласно первой точке зрения, которая, по мнению автора Грошева И.В. [2], является общепринятой, в западной науке историю изучения организационной культуры следует начинать с Хоторнского эксперимента, проведенного Э. Мэйо 20-х-30-х годах прошлого века, и, в результате которого обнаружили ранее скрытые социальные и психологические факторы, воздействующие на производительность труда на предприятии. Выводы автора также касались наличия общих ценностей и неформальной организационной структуры, воздействующие на мотивацию к трудовой деятельности.

Согласно другой точке зрения, интерес к организационной культуре появился в 80-годы. Основной толчок, заставивший исследователей начать изучение феномена – значительные успехи японских компаний. В начале 80-х гг. Т. Делом и А. Кеннеди, издаются книги «Теории Z» - «В поисках эффективного управления» и «Корпоративные культуры», где подчеркивается важная роль организационной культуры в достижении экономического успеха организацией, а также как фактора адаптации к изменениям во внешней среде. Культура организации определяется авторами как система неофициальных правил, которые разъясняют, как люди должны вести себя [3, с. 52].

Одним из наиболее распространенных определений культуры является ее дефиниция как «совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей» [4, с. 164], а при переносе такой трактовки понятия в организационную плоскость – как совокупность этих достижений и умений определенной группы людей, занятой в производственном процессе предприятия, важное место среди которых отводится руководителю [4, с. 165].

Итак, организационная культура предприятия представляет собой комплекс идейно-ценностных ориентаций, привычек, норм и правил, постоянно обновляются, формируя сознательный или подсознательный стиль поведения работников [2, с.77]. Однако, это не единственное определение понятия организационной культуры, раскрывают его сущность.

Опираясь на результаты проведенного исследования, можно сформулировать общие рекомендации относительно этапов управления развитием организационной культуры современных предприятий:

- 1) выбор стратегического направления развития организационной культуры предприятия;
- 2) формирование программы развития организационной культуры и определения методов и инструментов внедрения новых (желательных) ценностей, норм и правил поведения;

3) внедрение программных мероприятий по развитию организационной культуры;

4) мониторинг результатов внедрения и, при необходимости, корректировки отклонений под влиянием внешних и внутренних изменений.

Влияние организационной культуры на эффективность и конкурентоспособность предприятия опосредованно, поскольку определяется ценностями, поведением, компетенциями и т.п. его персонала.

Как каждое сложное явление, организационную культуру можно разделить на элементы. Главные элементы организационной культуры представлены на рис. 1.

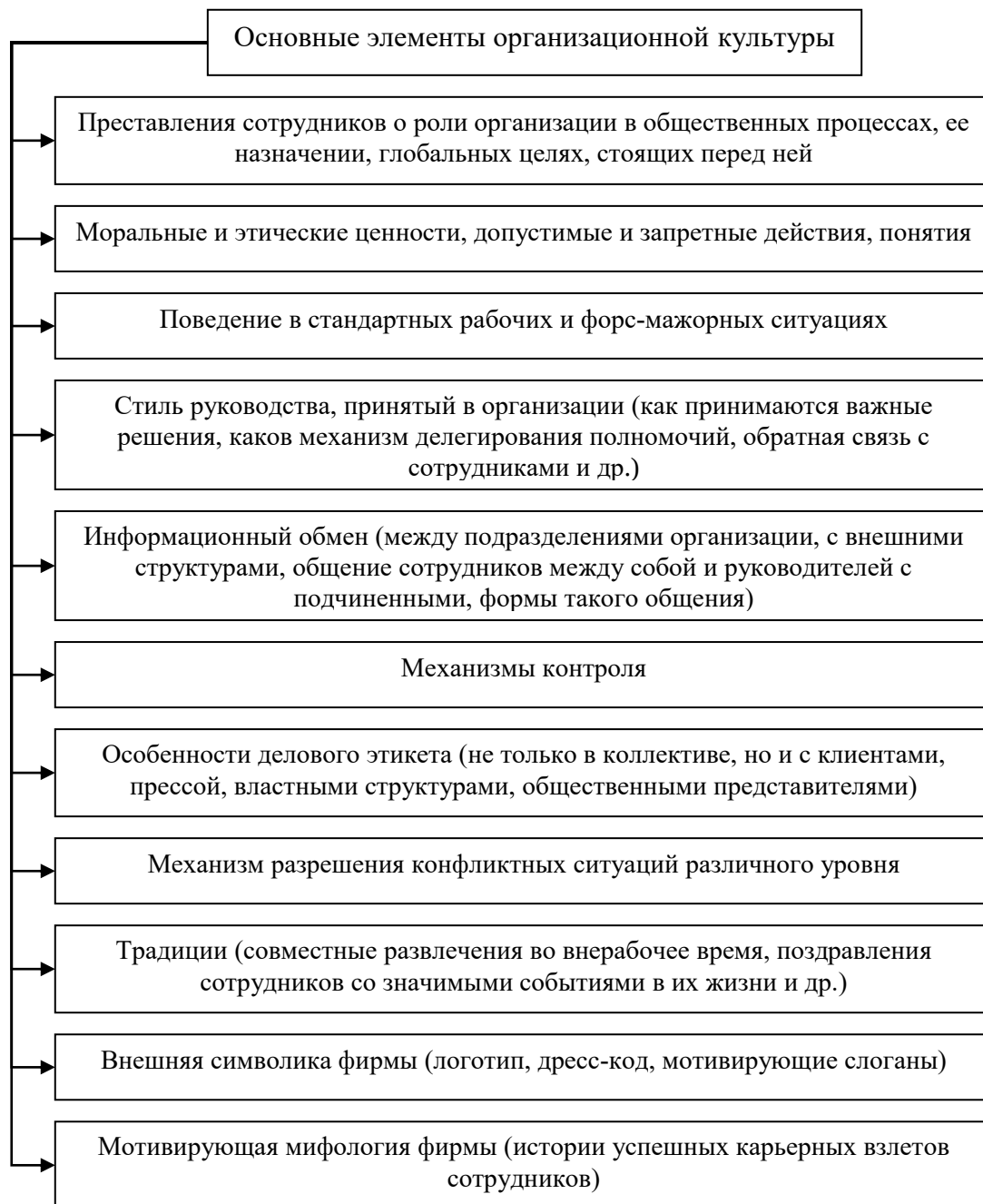


Рис. 1. Основные элементы организационной культуры

Организационная культура существует, как явление неформальное, в любом коллективе, однако в последнее время многие крупные фирмы закрепляют элементы организационной культуры в локальных актах.

В табл. 1 представлены методики оценки организационной культуры, их преимущества и недостатки.

Таблица 1. Методики оценки организационной культуры

Автор	Преимущества	Недостатки
К. Камерон, Р. Куинн (Методика OCAI)	Методика дает точные и наглядные результаты, обеспечивает возможность выявления не только поверхностных, но и глубинных слоев организационной культуры, дает возможность получения сравнительно объективных результатов исследования	Респондентам непонятны многие утверждения, содержащиеся в анкете, непроверяемая правдивость ответов респондентов
Г. Хофстеде	Достаточно высокая точность результатов, хорошая наглядность	Данная методика позволяет выявить лишь осознанные респондентами характеристики организационной культуры, в то время как глубинные культурные ценности могут быть оценены и дифференцированы только с помощью долговременного качественного анализа
И. Д. Ладанов	Возможность количественного сравнения организационной культуры различных организаций или одной организации в различные временные промежутки	Остается не исследованным вопрос о взаимной значимости каждого утверждения именно для эффективности компании, поскольку модель не имеет весов, все факторы признаются равнозначными

Наиболее приемлемой методикой видится Методика ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна. Инструментарием методики ОСАИ являются анкета, технология обработки результатов анкетирования и их анализ.

Кроме теоретической базы, метод ОСАИ позволяет провести анализ организационной культуры компании и обработать результаты. Этот инструмент относительно прост в применении и был успешно проверен на большом количестве предприятий.

Список литературы / References

1. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ. / Под ред. Н.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2017. 345 с.
2. *Грошев И.В.* Организационная культура: Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. М.: ЮНИТИ, 2017. 535 с.
3. *Бельтюкова А.А.* Корпоративная культура как средство эффективности работы предприятия // Экономика и социум: соврем. модели развития, 2020. № 11. С. 52-60.
4. *Брызгалова Н.П.* Анализ организационной культуры частного предприятия // Научные исследования и разработки студентов: материалы II Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 1 дек. 2019 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] / Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2019. С. 164-166.