

Яцына В. И.
студент 2-го курса направл. подг. «Менеджмент»,
Ульяницкая О. В.
к.э.н., доц.
ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ», г. Алчевск, ЛНР

СУЩНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА

Статья направлена на изучение влияния организационной культуры на персонал, его деловые качества и на понимание того, как сотрудник воспринимает ее. Рассматривается важность влияния организационной культуры на эффективное функционирование организации в целом и системы развития персонала организации в частности.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, организация, истории, легенды, правила, язык, символ, мотивация, стратегия, цель.

Постановка проблемы. Каждая организация должна сформировать собственный облик, так как цели, ценности, стратегии, правила и поведение которых, будут постоянно присутствовать в ней и заставлять придерживаться их. Этот облик называется организационной культурой.

Хорошая организационная культура может позволить работникам сопоставить себя организации, мотивировать их на выполнение поставленных организацией целей, а нормы и правила позволят упростить различные процессы принятия решений и дадут возможность новичкам влиться в коллектив.

Благодаря правильно созданной организационной культуре в организации может существовать успех и, напротив, при неудачной, ее развитие может замедлиться.

Актуальность темы состоит в том, что менеджеры имеют достаточное количество возможностей для влияния на создание организационной культуры, однако, не всегда это удаётся осуществить из-за нехватки у управленцев знаний, умений и навыков. Организационная культура представляет собой стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить лояльность и облегчить общение.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение и анализ данной проблемы произведен на базе публикаций различных ученых. Теоретическим и практическим аспектам организационной культуры были посвящены работы известных зарубежных и отечественных ученых. А. Кеннеди, К. Камерона, Р. Куинна, Д. Коула, А. Левина, Э. Шейна, С. К. Рощина, В. А. Спивака, П. Н. Шихирева и других.

Большинство исследователей сошлись во мнении, что организационная культура является результатом взаимодействия множества различных факторов, таких как: отраслевых ценностей, специфики управления в организации, исторически сложившихся стереотипов поведения, культуры общения, традиций.

Цель исследования. Изучение сущности, понятия и структуры организационной культуры, существование организационной культуры в организации, и изучение ее влияния на поведение сотрудников фирмы.

Изложение основного материала. Любая организация вне зависимости от формы собственности или цели деятельности имеет свои особенности, так называемую культуру. Она определяет правила, действия, как внутри, так и извне организации, также культура определяет смысл существования организации [1].

Впервые культура упоминается в античности, в те времена под культурой понимали образование. В эпоху возрождения культурой считали творческие способности присущие человеку и служившие основой для его развития. Под организационной культурой понимаю

систему ценностей, убеждений, верований, норм, традиций которые разделяет коллектив, и которые определяют поведение людей в определенной сфере деятельности [2].

Сегодня организационная культура считается главным фактором конкурентоспособности организации, особенно если она связана со стратегией.

Довольно часто под организационной культурой понимают философию организации, идеологию управления, ценностные ориентации, верования и ожидания, лежащие в базе отношений и взаимодействий в организации и за её пределами.

Существует 4 типа организационных культур [3]: клановая, адхократическая, иерархическая, рыночная.

Формирование организационной культуры начинается в момент формирования предприятия, организации [4].

Можно выделить ряд аспектов того, как она влияет на управление персоналом:

– во-первых, благодаря организационной культуре мы можем привлечь в организацию высококвалифицированный персонал. Если культура соответствует работнику, который находится на этапе принятия решения в какую организацию ему идти работать, то шансы на выбор такой компании среди других значительно выше;

– во-вторых, организационная культура влияет на работников, мотивируя их на повышение производительности труда, если культура их устраивает, и замедления развития и уменьшения производительности труда в случае, если организационная культура не устраивает работников;

– в-третьих, организационная культура позволяет сформировать повышенную лояльность к фирме и уменьшить шанс того, что работник решит уволиться.

Культура, основанная на уважении личности, поощрении достижений сотрудника, заинтересованности в повышении квалификации работников, гарантиях достойной заработной платы напрямую влияет на текучесть кадров, уменьшая её.

Культура дает наемным работникам ощущение их идентичности, несет в себе неписанные или просто сами собой разумеющиеся наставления о том, как в организации можно чего-то добиться, также она помогает коллективу организации действовать осмысленно, обеспечивая оправданное поведение.

Сотрудники воспринимают организационную культуру в различных формах [5]: легенды, истории, символы, язык.

Организационная культура рассматривается как инструмент, позволяющий ориентировать работников на достижение общей цели, мотивировать деятельность сотрудников, обеспечивать их преданность, облегчать общение. Организационной культурой можно управлять, что предполагает ее формирование, поддержку и изменение в случае необходимости.

Управление культурой — это длительный процесс, который предусматривает постоянную специализацию новых членов организации на познании и принятии культуры, постоянное выяснение ценностей работников, их веры, внимание к различным деталям внутри организации, которые могут влиять на культуру.

Вывод. Организационная культура — это нормы и ценности, которые разделяются абсолютным большинством членов организации или предприятия. Она создает в организации атмосферу, которая дает возможность раскрыть весь потенциал работников.

Человек, который только пришел в организацию и получает первое впечатление о ней, основывается прежде всего на организационную культуру. Он видит поведение окружающих, основанное на непонятных ему законах и согласуется с неизвестными ему ценностями. Если в организации работа по адаптации, новых сотрудников, поставлена эффективно, то новенький довольно быстро поймет и вникнет в культуру организации, в которую он пришел работать.

Если работник в организации довольно долго, то он перестанет замечать проявление ее культуры, поведение окружающих его людей будет казаться нормальным. Заметить особенности организационной культуры можно только сравнив ее организацию с другими. Она сильно влияет на мировоззрение человека, очень часто ценности, привитые в коллективе, превращаются в личные, либо же вступают в конфликт между собой.

Для работника организационная культура является ориентиром для его деятельности, а также дает понять, какие способы достижения его цели являются допустимыми, а какие нет. Устойчивая культура позволяет сотрудникам почувствовать стабильность, что отвечает одной из базовых потребностей человека — безопасности, так как быстрые и частые изменения, особенно глубокие, принесут работнику чувство тревоги.

Организационная культура обеспечивает значимость деятельности предприятия в глазах сотрудников данного предприятия, т. к. достижение цели организации способствует достижению личных целей работника.

Для руководителей же организационная культура является регулятором поведения сотрудников, также она способствует развитию и процветанию организации или же наоборот мешает и ограничивает её развитие.

Список литературы.

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров. — М. : Академия, 2008. — 224 с.
2. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. Н. Наумов. — М. : Экономист, 2006. — 672 с.
3. Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. — М. : Дашков и К°, 2009. — 136 с.
4. Зайцев, Л. А. Организационное поведение : учебник / Л. А. Зайцев, М. И. Соколова. — М. : Магистр, 2008. — 464 с.
5. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. — М. : Логос, 2009. — 376 с.

© **Яцына В. И.**

© **Ульяницкая О. В.**