

Гречишкина К. А.
студентка 4-го курса направления подготовки «Менеджмент»,
Ульяницкая О. В.
к.э.н, доц. каф. менеджмента
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. В. ДАЛЯ»,
г. Алчевск, ЛНР

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Компания не может функционировать, если ее сотрудники не обладают рядом письменных и неписаных правил, законов жизни этой компании, помимо необходимых навыков, и не выбирают определенного отношения к своей работе, коллегам и клиентам. Вместе эти навыки, установки, нормы поведения и правила организации формируют организационную культуру компании. Ведущими факторами, определяющими организационную культуру конкретной компании, являются ценности, указанные топ-менеджментом. Это понимается как отношение к клиентам, государственным организациям, стремлению к международным стандартам и расширению их услуг, системам обучения, нормам поведения и ряду других ценностей [1].

Внимание к феномену организационной культуры определяется рядом причин, наиболее важной из которых является интеграция сотрудников, развитие их приверженности организации, когда необходимо постоянно менять деятельность предприятий в условиях современного динамичного рынка. В связи с этим почти все крупные компании сейчас уделяют больше внимания проблемам формирования организационной культуры, внедряя свои ценности, нормы и закономерности в сознание и поведение всех сотрудников.

Если руководство хочет, чтобы сотрудники придерживались ценностей и стандартов поведения, которые способствуют успеху организации, это дело не должно идти своим чередом. Вы не можете добиться успеха, если не готовите его. Успех приходит в первую очередь от компаний, которые уделяют большое внимание своим сотрудникам и формируют их отношение к высоким результатам работы и поддерживают цели организации [4].

Организационная культура определяет стратегию компании, цели и средства ее достижения, а также критерии эффективности в достижении намеченных целей. Организационная культура обеспечивает более тесное общение между членами организации. Основные требования и теоретические позиции, на которых основан конкретный человек, являются общими для всех [3].

Изучение вопросов образования и развития организационной культуры предприятия представлено в трудах многих отечественных и зарубежных ученых: М. Хаммер, В. Харрисона, Р. Марра, Э. Шейна, П. Шлендера, Ч. Барнарда, У. Оучи, Т. Питерса, Р. Андерсона, Ш. Паффер, Э. Джонса, И. Ричмонда, Х. Смита, Э. М. Короткова, А. Наумова, Л. С. Перепелкина, В. В. Изотова, Н. Е. Покровского, А. А. Пригожина, А. Я. Кибанова, Т. И. Костенко, А. С. Мокрицкого, Т. О. Соломанидиной, О. В. Ромашова и др.

Прежде всего, организационная культура, или культура предприятий, рассматривается как одна из субкультур, в которой находят свое выражение все основные элементы культуры общества: представления, символы, ценности, идеалы и модели поведения и т. п. Такой подход выражает определение французских социологов С. Мишонне и П. Штерна. «Организационная культура — это набор поведения, символов, обрядов и мифов, которые соответствуют общим ценностям, присущим компании и передаются каждому члену из уст в уста как жизненный опыт» [2].

С точки зрения стратегического анализа культура рассматривается как процесс формирования и функционирования духовной основы жизнедеятельности организации. С этих позиций организационная культура может быть описана как специфическая система, характерная для данной организации ценностей, взаимодействий и отношений, происходящих в

рамках той или иной деятельности. Таким образом, корпоративная культура выражает некоторые коллективные представления о целях и способах деятельности этой организации.

Французский социолог Н. Леметр отмечает, что корпоративная культура — это система репрезентаций, символов, ценностей и моделей поведения, разделяемых всеми членами.

Если вы находитесь в одном из 10 000 ресторанов McDonald's в любой стране мира, вы увидите знакомую обстановку, идентичные меню, которые являются частью образа одной из самых успешных организаций в мире. Успех этой компании объясняется не только тем, что еда, приготовленная McDonald's, отличается по вкусу от любой другой. Одним из основных компонентов успеха компании является сильная организационная культура. Каждый сотрудник компании знаком с принятыми в нем стандартами поведения. Высокое качество, квалифицированное обслуживание и уборка являются основными требованиями к успеху. Не компрометируйте компанию, используйте только лучшие ингредиенты для приготовления пищи — это основные принципы компании.

Эта организационная культура была сформирована Р. Кроком, которую возглавлял компанию до 1984 года. После его смерти положение компании на рынке остается стабильным. Лидеры, управляющие сегодня, полностью прониклись философией Р. Крока, и как правило, приходят к решениям, похожим на те, которые он принимал во время своего правления. Это иллюстрирует феномен компании «Макдоналдс», символизирующий стабильность и гармонию.

В настоящее время, к сожалению, немногие организации рассматривают возможность использования организационной культуры, как одного из самых передовых инструментов управления действиями и поведением работников при выполнении их обязанностей [5].

Организационная культура проявляется в философии и идеологии менеджмента, ценностных ориентациях, установках, ожиданиях, нормах поведения. Организационная культура регулирует поведение человека и позволяет прогнозировать его реакции в критических ситуациях.

Таким образом, организационная культура может служить эффективным инструментом обеспечения отношения персонала к высокой производительности и качеству работы. Создание и поддержание культуры, которая повышает полезность людей в организации, повышает их производительность и конкурентоспособность, является одной из их основных стратегических целей для руководителей.

Успешное управление организационной культурой невозможно без взаимодействия со стратегическим процессом управления на предприятии. Организационная культура играет важную роль в стратегическом управлении, поскольку она может добиться синергетического эффекта от сложного управленческого эффекта.

Список литературы

1. Бастрыкин, А. И. Актуальные проблемы организационной культуры правоохранительных органов. Строение. Управление : учебник для студентов вузов / А. И. Бастрыкин. — М. : Юнити-Дана, 2015. — 782 с.
2. Дубиненкова, Е. Обучение и организационная культура предприятий малого бизнеса / Е. Дубиненкова. — М. : LAP Lambert Academic Publishing, 2019. — 224 с.
3. Антропова, Л. В. Организационная культура / Л. В. Антропова. — М. : Palmarium Academic Publishing, 2014. — 240 с.
4. Семенов, Ю. Г. Организационная культура / Ю. Г. Семенов. — М. : Логос, 2019. — 376 с.
5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. — М. : СПб. : Питер, 2018. — 336 с.

© Гречишкина К. А.

© Ульяницкая О. В.