

Атабаев Д.Д. К вопросу об особенностях управления организационной культурой предприятий // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – № 01 (январь). – АРТ 18-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 658.15

Атабаев Джейхун Джумамыратович
Студент 2 курса магистратуры, факультет: Институт
Экономики и Управления
Научный руководитель: Спасская Н.В. доцент, к.э.н.
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет
Имени И.С. Тургенева»
г. Орел, Российская Федерация
e-mail: jeyhunjek-95@mail.ru

**К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ УПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация: В статье рассмотрены основные аспекты организационной культуры как составной части теории организации и успеха в функционировании российских компаний в сложных социально-экономических условиях.

Ключевые слова: инновационная экономика, компания, организационная культура, стратегия управления.

Atabayev Jeyhun
2nd year student magistracy, Faculty: Institute
Economics and Management
Supervisor: Spasskaya N.V.
FGBOU VO "Orel State University
the name of IS Turgenev »
Orel, Russian Federation

ON THE QUESTION OF THE PECULIARITIES OF MANAGING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF ENTERPRISES

Abstract: The article considers the main aspects of organizational culture as an integral part of the theory of organization and success in the functioning of Russian companies in difficult socio-economic conditions.

Keywords: innovative economy, company, organizational culture, management strategy.

В современных социально-экономических условиях, в которых развиваются российское государство и общество происходит рост актуальности темы организационной культуры как со стороны ученых и исследователей теории организации, так и со стороны руководства современных организаций и компаний.

Современные исследователи особо подчеркивают важность исследования фактора систематизации новых методов управления и увеличения конкурентоспособности российских предприятий [7, с.386].

Именно одним из таких методов и является организационная культура предприятия, которая зачастую анализируется как ключевой фактор положения субъекта хозяйствования в инновационной экономике.

Стоит отметить, что постоянные изменения внешней среды являются стимулами, порождающими изменения во внутренней среде предприятия. Очень часто различного рода изменения приводят к негативным последствиям: сопротивление со стороны работников организации, неустойчивому положению предприятия на рынке и пр.

Полагаем, что в данном случае именно организационная культура предприятия (организации) является тем самым ключом к уменьшению такого сопротивления и негативных последствий, возникающих в ходе эволюции внешней среды организации.

Основным ориентиром организационной культуры выступает динамика изменение, направленных на опережение конкурентов организации и приспособление к непостоянству внешней среды.

Уменьшение этого сопротивления возможно за счет формирования сильной организационной культуры, ориентацией которой являются динамические изменения на опережение конкурентов и непостоянной внешней среды.

Организационная культура, по мнению В.А. Рульева, это одна из самых эффективных средств, которая содействует привлечению и мотивированию членов организации. В то время как человек удовлетворяет нужды первой степени (материальные), у него начинается потребность в другом: месте в коллективе, единстве ценностей - и здесь на первый план ставиться организационная культура [4, с.97].

Л.Н. Аксеновская, полагает, что организационная культура – сложный социально-психологический порядок управленческих и организационных интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия [1, с.17].

Нельзя не отметить тот факт, что организационная культура изучается в рамках психологии, социологии, менеджмента, культурологи и философии. Отмечается, что в большинстве определений организационной культуры среди необходимых характеристик преобладает понятие «ценности». Так же называются «отношения», «знания», «убеждения», «поведение» [7, с.387].

В.С. Диев и Лыгденова В.В. отмечают, что целью управления организационной культурой является повышение её уровня путем воздействия на те факторы культуры, которые в наибольшей степени оказывают влияние на результаты деятельности организации. Механизмом достижения этой цели (механизмом управления) является согласование интересов участников совместной деятельности [3, с.101].

По мнению Л.Н. Аксеновской, основными стратегическими направлениями развития организационной культуры в современных компаниях обуславливаются следующими аспектами[2, с.46-47]: индивидуальное изменение; технологическая стратегия; работа практика внутри организации или вне ее; организационное развитие или культурное изменение как стратегия вмешательства.

Полагаем, что на сегодняшний день наиболее часто используемые методы изучения и изменения организационной культуры выделены такие методы как: метод социально-психологического вмешательства; диагностика организационной культуры опросными методиками; наблюдение; анализ кейсов; анализ документов; метод «плотного описания» элементов организационной культуры; социально-психологический тренинг.

Организационная культура в рамках современных стратегических реалий интерпретируется как «сложный социально-психологический порядокорганизационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия» [4, с.55].

Правильно сформированную организационную культуру предприятия следует рассматривать как мощный стратегический инструмент, который позволяет координировать все структурные

подразделения и отдельных членов коллектива на достижение поставленных целей в рамках выбранной миссии. Поэтому возникает необходимость создания механизма формирования организационной культуры, как набора основоположных составляющих организационной культуры, факторов, свойств, функций и задач, которые определяют процессы формирования организационной культуры и ее функционирование [7, с.388-389].

Стоит отметить, что в условиях социально-экономического кризиса организационная культура формируется как реакция на две группы задач, которые приходится решать предприятию. Первую группу составляют:

- задачи интеграции внутренних ресурсов и усилий: создание общего языка и единой, понятной для всех терминологии;
- установление границ группы, принципов включения и исключения из группы;
- создание механизма наделения властью и лишения прав, а также упрочение определенного статуса за отдельными работниками;
- установление норм, которые регулируют неформальные отношения между лицами разного пола и т.п. [6, с.122-123]

Анализ современной литературы, научных исследований позволяет выделить следующие характерные черты организационной культуры современных российских компаний:

- высокая степень пассивности, выраженная в отсутствии заинтересованности в достижении результата личного труда и участии в организационной культуре у сотрудников компании;
- присутствие фактора межличностных взаимоотношений в социуме, обуславливающего свободный перенос рабочих отношений на личностный

уровень, что мешает формированию коллективного климата при осуществлении рабочего процесса;

- своеобразная нигилистская позиция относительно законов, сказывающихся на понижении роли формирующей руководством организационной культуры;

- функционирование механизма стимулирования работников предприятия, которая должна поэтапно модифицироваться в сторону роста в ней доли моральных аспектов к труду и поощрения персональных достижений работников предприятия;

- непредсказуемость поведения сотрудника, затрудняющая контролирующий механизм над его действиями.

Таким образом, можно отметить, что первостепенной задачей формирования организационной культуры современного предприятия является выработка стратегии, нацеленной на такую задачу как достижение баланса соответствия между ожиданиями руководства и работников организации. Именно в этом случае, в современных сложных социально-экономических условиях функционирования российских компаний, возможны тенденции решения основной части проблемных ситуаций организационной культуры и их процветания, а следовательно – успешное развитие общества и государства.

Список использованной литературы:

1. Аксеновская Л.Н. Социальная психология организационной культуры: учебное пособие для вузов. Саратов: Саратовский государственный университет, 2015. 93 с.
2. Аксеновская Л. Н. Моделирование управленческого взаимодействия как метод оптимизации ориентированной культуры: дис. ... канд. психол. наук. СПб, 1997. 172 с.
3. Диев В.С., Лыгденова В.В. Российская организационная культура: традиции и вызовы глобализации // Ценности и смыслы. 2011. № 5. С. 101-111.

4. Рулев В.А. Менеджмент/В.А.Рулев, С.О. Гуткевич. М.: Изд-во «Центр учебной литературы». 2011. 183 с.

5. Попов Б. Элементы корпоративной культуры // Управление персоналом. 2007. №18. С 53-54.

6. Плужнова Е.Н. Концептуальные основы и механизм управления организационной культурой // Экономические науки. 2011. № 2. С. 122-128.

7. Черепухина В.С., Щеглова П.Н. Особенности управления организационной культурой в современных российских коммерческих компаниях // Проблемы социально-экономического развития России на современном этапе: материалы IX ежегодной Всероссийской научно-практической конференции (заочной) с международным участием: в 2 частях. 2016. С. 386-395.

Дата поступления в редакцию: 07.01.2018 г.

Опубликовано: 07.01.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2018

© Атабаев Д.Д., 2018