

УДК 331.108.4

***ВАЖНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ***

Цветкова А.В.

Бакалавр,

Российский государственный социальный университет,

Москва, Россия

Аннотация

В статье рассмотрена специфика управления человеческими ресурсами через формирование эффективной организационной (корпоративной) культуры в системе поддержания устойчивого развития предприятия; указаны сущность, значимость и направления развития корпоративной культуры, подчеркнута идеология компании для наиболее эффективного, безопасного и эффективного функционирования.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, управление персоналом, лояльность персонала.

***IMPORTANCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE PERSONNEL
MANAGEMENT SYSTEM OF THE MODERN ORGANIZATION***

Tsvetkova A. V.

Bachelor,

Russian State Social University,

Moscow, Russia

Annotation

The article discusses the specifics of human resource management through the formation of an effective organizational (corporate) culture in the system of Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

maintaining sustainable enterprise development. The importance and directions of development of the corporate culture and ideology of the company for the most effective, safe and effective functioning are indicated.

Keywords: corporate culture, organizational culture, personnel management, personnel loyalty.

При всей значимости земли и капитала именно труд, знания, компетенции, умения и креативность, носителем которых является личность, профессионал, представляют собой наиболее важный объект системы управления современным предприятием, что актуализирует вопросы формирования благоприятного морально-психологического климата, комфортных условий труда, повышает значимость создания и развития корпоративной (организационной) культуры. Именно организационная культура как система построения совокупности морально-нравственных, социально-значимых ценностей, убеждений, межличностных связей и отношений, сбалансированных норм поведения сотрудников позволяет управлять организацией, добиваться высоких экономических показателей.

Сравнивая многообразие взглядов и направлений определения «корпоративная (организационная) культура» по научным работам современных ученых, отметим, что Аллахвердиева Л.М., Султанова М.К. акцентируют ценностно-нормативное и организационное поведение большинства членов организации [1]. Белозёрова О.И., Гусарева Н.Б., Царитова К.Г., Джумиго Н.А. подчеркивает системность комплексность в понимании организационной культуры, объединение внутренних организационных и деловых связей, проявляющихся в конкретных символах, образцах поведения и особенностях взаимоотношений между сотрудниками. Выстроенная система оказывает прямое воздействие на формирование и использование инновационного потенциала хозяйствующего субъекта, на эффективность трудовой

деятельности предприятия [2, 3, 4]. Лёвкин В.Е. подчеркивает системное триединство поведенческих норм, ценностей и отношений между сотрудниками (коллегами, подчиненными, руководством), восприятие сущности профессиональной деятельности, организации и роли организации в обществе (миссии), выбор приоритетов и целей конкурентоспособности, эффективности и развития [7].

Уточненные сущность и понятия корпоративной и организационной культуры позволяют сделать вывод о том, что они в целом тождественны, но отличаются по расстановке акцентов, степени значимости для предприятия, фирмы, персонала, факторному и поэлементному наполнению. Различия и подобия определены через само толкование культуры как внешней, внутренней или интегрированной сущностной характеристики предприятия, организации, компании важной и принимаемой всем работниками. Значение организационной, а также корпоративной культуры для развития любого типа организаций определяется рядом функций, выполняемых культурой по периодам и циклам существования (таблица 1).

Таблица 1 — Центральные функции организационной (корпоративной) культуры [11]

Функция	Содержание функции
Идентификационная	Создание у персонала сотрудникам организационной идентичности и преемственности для формирования ощущения социальной защищенности в контексте надежности самой организации и положения в ней каждого специалиста.
Когнитивная (познавательная)	Погружение в историю компании, особенности, осознание специфики организационной культуры конкретного предприятия помогает новым сотрудникам адекватно интерпретировать происходящие процессы и события, определяя в них наиболее важные и существенные моменты.
Стимулирующая	Культура организации способствует соотношению и взаимоувязке личных целей персонала и цели бизнес-структуры, стимулирует активность, самосознание и высокую ответственность персонала; с помощью признания и награждения лидеров, лучших по эффективности трудовой деятельности, идентифицируются ролевые модели, примеры, образцы для подражания.

Обобщая определения и функции анализируемого понятия, можно констатировать, что, представляя культуру в качестве инструмента управления персоналом, организация осуществляет особое воздействие на кадры, управляемый персонал, обеспечивая такое оптимальное поведение и отношения, которые ведут к достижению цели кадрового управления и организации в целом. В решении задачи поддержания и развития сформировавшейся организационной культуры определяющую роль играют такие факторы, как отбор, оценка и последующая адаптация персонала, компетентная деятельность высшего руководящего звена, классические и оригинальные методы познания, осознания и усвоения ценностей и вытекающих из них норм, правил поведения, а также других элементов, существующих в сознании, ментальности, которые проявляются в привычках и поведении сотрудников и/или реализуются в работе, контактах и взаимодействиях.

Корпоративная культура формирует в сознании членов трудового коллектива чувство причастности и отождествления себя с организацией, повышает самооценку персонала. Следовательно, организационная, корпоративная культура создают атмосферу и могут послужить триггером, мощным толчком к внутреннему саморегулированию, сомнению, самоутверждению. Когда члены коллектива принимают и разделяют ценности организации, то чувства общности, целенаправленности и ответственности регулируют поведение специалистов и снижают необходимость дополнительного внешнего поощрения или наказания. Сотрудники, принимая и разделяя общие идеалы, ожидания, ценности, эффективно выполняют поставленные задачи (заинтересованы, мотивированы), принимая активное участие в стратегии развития организации, участвуя в неминуемых трансформациях, изменениях, в рамках принятой стратегии развития. Формирование и поддержание корпоративной культуры позволяет успешно

преодолевать трудности, более гибко и адекватно реагировать на изменения окружающей среды, эффективно и менее затратно осуществлять стратегическое планирование. Изменения и нововведения, обозначенные в рамках стратегии, легче принимаются сотрудниками, которые ориентированы на выполнение целей фирмы, тогда в целом весь коллектив не создаёт барьеры и не замедляет процесс развития, а мобилизует все усилия на выполнение поставленных задач. Таким образом, корпоративная культура играет важную роль при реализации стратегии, является основой стратегического управления. При деформации или разрушении организационной культуры возникает угроза низкой результативности или вовсе невыполнения запланированных мероприятий [12].

Поскольку вектор социально-экономического развития направлен в сторону инноватизации всех процессов, на наш взгляд, следует отметить значимость корпоративной культуры в контексте стимулирования инновационной активности персонала организации. Для менеджмента внедрение инноваций становится сферой управления, исключая принуждение, но активизирующей творческий и партисипативный потенциал. Однако организационная культура должна быть в определенной мере совместима с требованиями внешней среды, в которой приходится существовать и действовать компании. Рыночная экономика предполагает свободу выбора, конкуренцию, предприимчивость и риски развития, а для инновационной экономики важны динамизм творчества, новаторства, идейного, коммуникационно-информационного наполнения и организации процессов, социально-психологическая готовность к переменам, что соотносится со свободой и активностью личности, с профессионализмом, умело поддержанным менеджментом и мотивацией личностной самореализации в труде и карьере [10]. В этой связи эффективному менеджменту необходимо работать над изменением ценностных предпочтений рабочего коллектива в рыночно-адхократическом направлении, способном поддержать переход к

инновационному развитию предприятия, ориентированному на новаторство персонала, открытого к трансформации бизнес-процессов. Усиление адхократической культуры организации ускорит ее адаптивность к быстро меняющейся внешней среде, позволит привнести новаторские и опережающие время решения, использовать творческий подход к делу в ситуациях, для которых типична неопределенность. Сбалансированное выстраивание инновационного содержания в организационной культуре приведет к обретению новых ресурсов и повышению прибыльности на основе активности персонала.

Полифункциональность корпоративной культуры, как, впрочем, и любой другой управленческой системы, проявляется в экономико-организационных показателях эффективности и производительности, относительных и абсолютных показателях работы с персоналом. Основные показатели, с помощью которых определяется уровень и эффективность организационных отношений, включают степень текучести работников по категориям, снижение результативности деятельности организации, ухудшение имиджа и репутации, повышенную конфликтность, низкую лояльность и удовлетворенность персонала отношениями. Исследователи обращают внимание на то, что ошибки в конструировании и развитии корпоративной культуры могут быть связаны с некомпетентностью, незаинтересованностью и неготовностью менеджеров к управленческой деятельности. Разрушение организационной культуры обусловлено несоответствием, дисбалансом заявленных элементов корпоративной культуры и возможностей, условий по реализации в конкретном коллективе; низким организационно-репутационным и компетентностным уровнем менеджеров в отношении регулирования поведения работников в соответствии с заявленными принципами, расхождением идеалов и реальности, несоблюдением руководителями декларированных норм; недостаточно ясным пониманием каждым работником основных положений корпоративной культуры.

Необходимость управления новыми факторами, оказывающими влияние на эффективность использования трудовых ресурсов, делает актуальным вопросы диагностики поведения персонала, выявления внутренних причин и связей, воздействующих на поведение людей в рабочем процессе, их вовлеченность. Корпоративная (организационная) культура представляет собой совокупность общепризнанных, морально-этических и профессиональных норм и образцов поведения, разделяемых целей, которые определяют смысл деятельности коллектива организации, независимо от специализации и должностного положения каждого конкретного сотрудника.

Итак, развитие новых коммуникационных технологий управления направлено на повышение качества и характера труда, внутрифирменные связи, иерархию отношений. Влияние на поведение персонала в рабочем процессе управленческого воздействия, ясности целеполагания, материальной мотивации за достижение результата и контроль, дополнилось факторы коммуникации, социального взаимодействия, лидерства и управления вовлеченностью. Поэтому, чтобы добиться успеха в условиях ожесточенной конкуренции, руководству необходимо грамотное использование современных HR-технологий, методик командной работы и развития инновационной корпоративной культуры. Развитие корпоративной культуры, разработка обоснованного комплекса организационных ценностей, поощряющих проактивное поведение, креативность, дальновидность и предприимчивость, а также подкрепленных адекватной системой вознаграждения позволяют повысить мотивированность сотрудников, выстроить механизмы защиты от рисков и обеспечить комплексно высокий уровень конкурентоспособности компании.

Библиографический список:

1. Аллахвердиева Л.М., Султанова М.К. Организационная культура в

- системе управления персоналом // Человек. Общество. Инклюзия. - 2016. - № 2-1 (26). - С. 162-167.
2. Белозёрова О.И. Развитие корпоративной культуры предприятия как основа формирования его инновационного потенциала // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. - 2017. - № 3 (60). - С. 49-56.
 3. Гусарева Н.Б., Царитова К.Г. Ценности как атрибут сильной корпоративной культуры // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2015. - № 5 (77). - С. 28.
 4. Джумиго Н.А. Организационная культура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. - 2017. - № 2 (8). - С. 98-111.
 5. Дышловой И.Н., Хибер Ю.В. Роль корпоративной культуры в стратегическом управлении // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. - 2017. - № 1-1 (123). - С. 123-126.
 6. Карелина Е.Ю., Малеваник А.А. Организационная культура управленческой деятельности // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2017. - №10. - С. 66-68.
 7. Лёвкин В.Е. Методика диагностики корпоративной культуры: 33 аспекта // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2015. - № 6. - С. 139-157.
 8. Пименова Д.В., Бодрова О.Г. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. - 2014. - № 3 (11). - С. 66-70.
 9. Проценко Е.А. Корпоративная культура как один из ключевых факторов успешной деятельности компании // Факторы успеха. - 2017. - № 1 (8). - С. 54-59.
 10. Сибирская Е.В., Мавлюбердинова И.А. Исследование влияния

корпоративной культуры на обеспечение устойчивости предпринимательских структур // Среднерусский вестник общественных наук. - 2015. - Т. 10. № 5. - С. 182-189.

11. Титова М.В., Фролов П.А. Взаимосвязь силы и качества организационной культуры // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3. № 7 (48). - С. 39-40.

12. Слепцова Е.В., Овезова К.С. Основные процессы и факторы, определяющие поведение персонала организации // Экономика устойчивого развития. - 2018. - № 3 (35). - С. 285-289.

Оригинальность 78%