

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ

Халилов Мухиддин Шакирович

PhD., доцент кафедры «Управление бизнесом» Ташкентский государственный экономический университет.

Асхужаева Шахзода Тохир кизи

Ташкентский государственный экономический университет.

msh844269@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17450252>

Аннотация. Данная статья посвящена изучению важности построения правильной организационной культуры в процессе непрерывного развития компании. В современных условиях хозяйствования благодаря высокоразвитой организационной культуре возможно создать такую социально-экономическую атмосферу, которая позволит компании достичь высокой производительности и успешности на рынке. В статье рассматриваются особенности, компоненты, факторы развития организационной культуры организации. Исследование освещает, что организационная культура становится важнейшим фактором влияния на формирование результатов и успехов деятельности компании. Это положение подтверждают экономические показатели производительность, прибыль и неэкономические показатели трудовая активность сотрудников, удовлетворённость трудовой деятельностью.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, управление, элементы организационной культуры.

Организационная культура - важное условие процветания компании. Она напрямую влияет на имидж, вовлеченность команды и экономические показатели. Неслучайно Д. Логан, известный специалист по построению команд, однажды заметил: «Культура есть стратегия на завтрак». Действительно, какой бы идеальный бизнес-план вы не разработали, успех предприятия зависит от имиджа и «политики организации». Эффективная культура подразумевает такую культуру, которая формирует условия по эффективному функционированию, развитию и повышению конкурентоспособности компании, для повышения степени управляемости, инновационности и стабильности современного экономического субъекта. Организационную культуру возможно определить, как набор базовых убеждений, ценностей, негласных норм и соглашений, разделяемых всеми членами бизнес-структуры. Это определенная система общих ценностей и представлений о том, что и как делается в компании, которая вырабатывается по мере столкновения с его внешними и внутренними проблемами. Она помогает предприятию не только продолжить функционирование, но и повышать свою конкурентоспособность на целевом рынке, повышать свою рыночную привлекательность, проникать и развиваться на новых рынках.

Благодаря сильной организационной культуре компания становится подобной большой семье, когда каждый работник предпринимает по максимуму действия, которые служат наилучшим образом её благу.

Корпоративная культура – часть организационной культуры, так как не каждое предприятие является корпорацией. Понятие корпоративная культура включает разные элементы, которые принято разделять на **внешние** и **внутренние**.

Часто систему представляют в виде айсберга, где внешние элементы - это верхушка айсберга или то, что видит потребитель, а внутренние - всё, что находится под водой, то есть все правила и стандарты, которым следуют сотрудники.



Рисунок. Внешние и внутренние элементы корпоративной культуры.

Процесс управления организационной культурой состоит из ее поддержания, при условии соответствия сформировавшейся организационной культуры требованиям внешней и внутренней среды и существующей миссии и стратегии компании. Для поддержания организационной культуры необходимо руководству компании осуществлять грамотный набор персонала, социализацию сотрудников, проводить материальное и нематериальное стимулирование.

Сущность, роль и важность организационной культуры предприятия отражена во многих исследованиях разных ученых, таких как: Э. Шейн, Г. Хофстеде, К. Кэмерон, Р. Куинн, Дж. Коттер, Дж. Хэскетт, П. Друкер, Ч. Хэнди и другие.

Таблиц

Различные взгляды организационной культуры

Исследователь Теория	Сущность организационной культуры	Роль и важность организационной культуры
Эдгар Шейн	Организационная культура — это совокупность базовых убеждений и предположений, которые разделяют сотрудники и которые помогают адаптироваться к внешней среде и решать внутренние задачи.	Культура определяет способы мышления и поведения сотрудников, помогает адаптироваться к изменениям и придает компании уникальность. Также культура является инструментом для создания единства и преемственности в организации.
Геерт Хофстеде	Культура организации — это коллективное программирование ума, которое отличает членов одной организации от другой. Она включает ценности, нормы, а также способы восприятия и	Организационная культура важна для понимания взаимодействия и адаптации сотрудников, особенно в международных компаниях, где культурные различия могут оказывать значительное влияние на

	поведения.	эффективность работы и межличностные отношения.
Ким Кэмерон и Роберт Куинн	Культура организации подразделяется на типы: клановая, адхократическая, рыночная и иерархическая, каждый из которых характеризуется уникальными ценностями и стилем управления.	Различные типы культуры определяют стратегические приоритеты и подходы к управлению. Например, клановая культура ориентирована на внутреннюю сплоченность, тогда как рыночная — на конкурентоспособность. Это влияет на производительность, инновации и адаптацию к изменениям.
Джон Коттер и Джеймс Хэскетт	Культура является устойчивой системой ценностей и убеждений, которая формируется с течением времени и поддерживается через различные процессы в организации.	Адаптивная культура может быть источником долгосрочного успеха. Она оказывает влияние на доходность компании, лояльность сотрудников и способность справляться с изменениями, играя ключевую роль в достижении конкурентного преимущества.
Питер Друкер	Культура — это неписаные правила и стандарты поведения, которые разделяют и поддерживают сотрудники компании.	Друкер утверждает, что «культура съедает стратегию на завтрак»; даже лучшие стратегии не сработают, если культура компании не поддерживает их реализацию. Он подчеркивает важность согласованности культуры и стратегии для достижения успеха.

По мнению автора, организационная культура включает в себя основы эффективных навыков и практик, которые позволяют компании упорядочить поведение сотрудников для достижения целей и задач. Основные направления оптимизации организационной культуры в управлении предприятием включают следующие ключевые шаги:

1. Формирование и укрепление ценностей и миссии:

Определение и четкая формулировка основных ценностей и миссии компании, которые отражают её стратегические цели и видение будущего.

Убедительное и регулярное доведение ценностей до сотрудников, чтобы они понимали, что представляет собой компания и какой вклад они могут в неё внести.

2. Разработка и внедрение программ обучения и развития:

Проведение тренингов и семинаров, направленных на формирование общих ценностей и стандартов поведения.

Обучение руководителей и сотрудников основам корпоративной культуры, повышения компетенций и развитию навыков эффективного взаимодействия, что способствует единству и укреплению командного духа.

3. Совершенствование внутренних коммуникаций:

Обеспечение прозрачных и открытых каналов для общения между сотрудниками и руководством, создание культуры обратной связи.

Регулярные встречи, брифинги, командные собрания и отчеты помогают укреплять доверие и взаимодействие, что повышает вовлеченность сотрудников.

4. Подбор персонала на основе культурного соответствия:

Внедрение подходов к найму, учитывающих ценности и поведенческие особенности кандидатов для отбора тех, кто разделяет культуру и ценности компании.

Системы адаптации новых сотрудников и помощь в их интеграции в культуру компании через наставничество и специализированные программы обучения.

5. Создание мотивационных программ и систем вознаграждения:

Разработка системы признания и вознаграждения сотрудников за поведение и достижения, соответствующие корпоративной культуре.

Мотивационные программы, направленные на повышение лояльности и приверженности компании, что создает позитивное отношение и усиливает культуру.

6. Поддержка инноваций и адаптивности:

Стимулирование инноваций и гибкости сотрудников, что создает атмосферу, поддерживающую готовность к изменениям и развитию.

Культура, способствующая обмену идеями и экспериментации, позволяет адаптироваться к изменениям на рынке и внедрять новые подходы в управлении и производстве.

7. Реализация лидерства через примеры:

Лидеры и менеджеры демонстрируют своим поведением и решениями соблюдение ценностей компании, служа примером для остальных сотрудников.

Стиль управления, основанный на уважении, поддержке и доверии, помогает формировать желаемую культуру на всех уровнях компании.

8. Постоянная оценка и корректировка культуры:

Проведение регулярных оценок культуры через опросы, интервью и обратную связь для выявления сильных и слабых сторон.

Внесение необходимых изменений на основе анализа, адаптация стратегий и программ для улучшения корпоративной среды.

Итак, организационная культура является рычагом, при помощи осознанного управления и воздействия на который можно создавать или изменять желаемые ценности и нормы работы персонала. Важное значение для формирования и развития организационной культуры играет процесс непрерывного обмена информацией посредством применения различных форм передачи информации для создания образа организации и ее сотрудников, широкое информирование членов организации, потребителей ее услуг и общественности о целях и перспективах развития организации, что создает почву для привлечения клиентов и успешной деятельности любой организации. Отсюда формирование активной организационной культуры позволяет кардинально изменить внутренний облик и характер поведения организации. Происходит сплочение всех членов коллектива на базе позитивных организационных ценностей. Выстраиваются отношения взаимного сотрудничества. На всех уровнях организации устанавливается единая целевая установка, направленная на повышение полезности производимых продуктов, рост эффективности деятельности, увеличение производственного потенциала, повышение конкурентоспособности.

Таким образом, формирование организационной культуры – длительный процесс, обеспечивающий бизнес-структуре дополнительные конкурентные преимущества за счет повышения роста производительности труда, уменьшения издержек, повышения качества продукции, снижения конфликтности и повышения сотрудничества работников.

Список литературы

1. Асеева М.А. Экономика фирмы: учебное пособие / М.А. Асеева, О.В. Глеба, Н.Г. Данилочкина [и др.]; отв. ред. К.К. Кумехов. – Москва: Аспект Пресс, 2018. – 304 с.

2. Тони Шей «Доставляя счастье» от нуля до миллиарда, 87-95 с.
3. Грошев И.В. Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: Социс, 2017. – 334 с.
4. Оучи О. Методы организации производства. Японский и американский подходы / Оучи О. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.live.lib.ru/author/627238/top-uilyam-ouchi> (дата обращения: 26.01.2021).
5. URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=19215> (дата обращения: 13.11.2024).