

УДК 338.2

**Жолудева О.Н.**

*студент*

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»,*

*Омск*

**В. Н. Елкина**

*канд.экон.наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга*

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»,*

*Омск*

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются различные подходы к измерению и оценке организационной культуры, включая анкетные опросы, наблюдение, интервью и качественный анализ. Организационная культура является одним из основных элементов становления эффективности человеческого капитала компании, она способствует развитию внутри компаний человеческих взаимоотношений, а также становления единого духа всех сотрудников компании

**Ключевые слова:** *организационная культура, предприятие, управление персоналом, корпоративная культура.*

**Zholudeva O.N.**

*student*

*FSBEI HPE "Omsk State Pedagogical University",  
Omsk*

**V. N. Elkina**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department  
of Economics, Management and Marketing*

*FSBEI HPE "Omsk State Pedagogical University",  
Omsk*

## **ORGANIZATIONAL CULTURE: FORMATION AND DEVELOPMENT AT THE ENTERPRISE**

**Annotation.** This article examines various approaches to measuring and assessing organizational culture, including questionnaires, observation, interviews, and qualitative analysis. Organizational culture is one of the main elements in establishing the effectiveness of a company's human capital; it contributes to the development of human relationships within companies, as well as the formation of a unified spirit of all company employees

**Key words:** *organizational culture, enterprise, personnel management, corporate culture.*

Организационная культура оказывает сильное влияние на работу и результативность организации. Она может быть созидательной и поддерживать высокий уровень мотивации и эффективности сотрудников, а может также иметь негативное влияние, если не отвечает потребностям и целям организации и ее сотрудников. Поэтому построение и поддержание эффективной организационной культуры является важной задачей для руководства организации.

При благоприятно сформированной корпоративной культуре, каждый работник осведомлен о задачах, которые организация ставит конкретно перед ним и перед рабочей группой, в которую он включен. Одним из наиболее важных критериев эффективной работы также является налаженная работа каналов обратной связи от руководства к персоналу и обратно. Именно при благоприятно сформированной корпоративной культуре данный критерий будет способствовать эффективной работе [1].

Корпоративная культура способствует формированию благоприятного имиджа организации, который в том числе включает в себя все перечисленные выше аспекты.

Процесс формирования организационной культуры состоит из нескольких этапов и может занимать достаточно продолжительное время. Вот основные шаги в этом процессе:

1. Определение ценностей и идентичности. В этом этапе

руководство организации определяет основные ценности, на которых будет строиться культура, и устанавливает заявленные цели и миссию организации.

2. Коммуникация ценностей и целей всем сотрудникам. Руководство организации должно ясно и четко коммуницировать ценности и цели всем сотрудникам. Это может быть достигнуто путем проведения собраний, написания пресс-релизов или разработки внутренних руководств.

3. Установление стандартов поведения. Организация должна разработать ясные стандарты поведения и ожидания по отношению к сотрудникам на всех уровнях. Это может включать в себя этические принципы, правила соблюдения безопасности, ожидания качества работы и т. д.

4. Создание среды доверия и открытости. Организация должна поощрять доверие и открытость между сотрудниками, чтобы они чувствовали себя комфортно выражать свои идеи, задавать вопросы и обсуждать проблемы. Это может быть достигнуто путем создания открытой коммуникационной культуры и разработки механизмов обратной связи.

5. Обучение и развитие. Организация должна обеспечить обучение и развитие своих сотрудников в соответствии с культурой и ценностями. Это может включать в себя проведение тренингов, семинаров, обучение новых навыков и т. д.

6. Поддержка и укрепление культуры. Организация должна активно поддерживать и укреплять свою культуру в течение всего времени. Это может быть достигнуто путем создания системы вознаграждений и поощрений, проведения мероприятий и событий, посвященных культуре, и т. д. [2].

Построение эффективной организационной культуры является важным аспектом успешного управления организацией. Вот несколько

причин, почему актуально строить эффективную организационную культуру:

1. Улучшение производительности. Хорошо построенная культура может способствовать повышению производительности сотрудников. Когда сотрудники чувствуют себя удовлетворенными и мотивированными, они работают более эффективно и продуктивно.

2. Привлечение и удержание талантов. Культура организации имеет большое значение для привлечения и удержания талантливых сотрудников. Если организация создает подходящую и привлекательную культуру, то она может привлечь лучших специалистов и удержать их в долгосрочной перспективе.

3. Улучшение коммуникации и сотрудничества. Эффективная организационная культура способствует открытой и эффективной коммуникации между сотрудниками и различными уровнями управления. Они лучше сотрудничают, обмениваются идеями и решают проблемы вместе.

4. Укрепление бренда и репутации. Организационная культура влияет на восприятие организации внешними стейкхолдерами, такими как клиенты, партнеры и инвесторы. Когда организация имеет положительную культуру, она может укрепить свой бренд и репутацию на рынке.

5. Приспособление к изменениям и инновациям. Гибкая и адаптивная организационная культура способствует приспособлению к изменениям внешней среды и стимулирует инновации и поиск новых возможностей. [2].

В целом, построение эффективной организационной культуры актуально для достижения успеха и долгосрочной устойчивости организации. Это помогает создать благоприятную рабочую среду, повысить мотивацию сотрудников, укрепить взаимодействие и сотрудничество, а также улучшить репутацию на рынке. Особенности

формирования корпоративной культуры предприятия заключаются в том, чтобы создать благоприятные условия работы и эффективную мотивационную политику. Чтобы создать эффект вовлеченности каждого работника в производственную, общественную и культурную жизнь предприятия.

Таким образом, корпоративная культура – это то, как работники относятся к выполнению своих обязанностей и что они говорят друг другу о компании и её руководстве, в то время, когда абсолютно уверены, что это руководство не контролирует их поведение. При благоприятно сформированной корпоративной культуре, каждый работник осведомлен о задачах, которые организация ставит конкретно перед ним и перед рабочей группой, в которую он включен. Корпоративная культура способствует формированию благоприятного имиджа организации, который в том числе включает в себя все перечисленные выше аспекты.

#### **Использованные источники**

1. Головаха Е.И. Обучение и развитие персонала / Е.И. Головаха // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. – 2020. – № 5. – С. 24–26.

2. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 191 с.