

Сало Я.П.

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 оценке организационной культуры, включая наблюдение, интервью и качественный анализ. Организационная культура

Один из основных элементов становления эффективности

человеческого капитала компании, она способствует становлению единого

духа всех сотрудников компании

**Ключевые слова:** организационная культура, предприятие,

управление персоналом.

Salo Y.P.

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"

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

**Annotation.** This article examines different approaches to assessing organizational culture, including observation, interviews, and qualitative analysis.

Organizational culture

One of the main elements of becoming effective

human capital of the company, it contributes to the formation of a single spirit of all company employees

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

Организационная культура — это мощнейший стратегический инструмент. Он позволяет объединить подразделения организации и их сотрудников вокруг единой цели. С одной стороны, это общепринятые всеми членами коллектива нормы и ценности, представления и подходы к постановке дела, с другой — социальный климат и атмосфера, а также доминирующие стили поведения и формы отношений.

Формирование и развитие организационной культуры позволяет компании выделиться на рынке, стать непохожей на конкурентов. Именно поэтому этот процесс так важен для современного бизнеса. Нежелание уделять всем нюансам время и средства может привести к хаосу внутри компании, а указания руководства не будут воспринимать работники. Поэтому целенаправленно внедряйте принципы и регламентируйте их. Общепринятые ценности и нормы дают возможность решать задачи:

Организационная культура в своем развитии проходит несколько этапов:

1. Преобладающая организационная культура – это организационная культура, которую разделяют большинство сотрудников компании. На этапе возникновения преобладающая организационная культура означает те правила и установки, которые даются руководителями организации. [1]

2. Субкультура организации – это культура профессиональных групп, которая существует в организации, и которая не идет вразрез с общими положениями организационной культуры. Она связана с региональными особенностями и спецификой отдельных подразделений. Различают вертикальную и горизонтальную субкультуру.

Когда производственное отделение организации обладает уникальной культурой, резко отличающейся от других отделений организации, то здесь имеет место вертикальная субкультура. Когда функциональный отдел организации имеет набор общепринятых понятий, то формируется горизонтальная субкультура.

3. Контркультура организации – это культура групп сотрудников, которая противоречит общим нормам организационной культуры. Если в организации существует множество групп, объединяемых культурой, то организации грозит кризис.

Организационная культура позволяет отличать одну организацию от другой, создает атмосферу идентифицированности для членов организации, генерирует приверженность ее целям, укрепляет социальную стабильность, служит контролирующим механизмом, который направляет и формирует отношения и поведение работников.

Построение эффективной организационной культуры является важным аспектом успешного управления организацией. Вот несколько причин, почему актуально строить эффективную организационную культуру:

1. 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. [2]

2. 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.

3. Приспособление к изменениям и инновациям. Гибкая и адаптивная организационная культура способствует приспособлению к изменениям внешней среды и стимулирует инновации и поиск новых возможностей.

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.

Таким образом, организационная 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 организационной культуре, каждый работник осведомлен о задачах, которые организация ставит конкретно перед ним и перед рабочей группой, в которую он включен. Организационная культура способствует формированию благоприятного имиджа организации, который в том числе включает в себя все перечисленные выше аспекты.

### **Использованные источники**

1. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544257>

2. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 191 с. URL: <https://urait.ru/bcode/544257>