

УДК 339.137.2

КУРШИЕВА НУРИСАТ МАГОМЕДОВНА

к.э.н., доцент кафедры ГиМУ Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения «Дагестанский
государственный технический университет»,
г. Махачкала, Россия,
e-mail: nurisat@mail.ru

МАГОМЕДОВА ТАТЬЯНА ВИКТОРОВНА

к.э.н., доцент кафедры ГиМУ Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения «Дагестанский
государственный технический университет»,
г. Махачкала, Россия,
e-mail: Mtatyana75@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2023-5-129-135

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Эта статья посвящена влиянию организационной культуры на деятельность организации. Эффективность организации зависит от многих факторов, но одним из значимых и первостепенных является отношение сотрудников, внедрение стандартов этики и психологическое благополучие. Эти проблемы являются наиболее серьезными в социально-экономическом развитии организации. После анализа литературы установлено, что в целом, роль организационной культуры заключается в обеспечении основы для успеха предприятия путем создания благоприятной рабочей среды, поощрения командной работы и инноваций, а также на формирование социально-психологического климата и следовательно на эффективность функционирования организации и повышение удовлетворенности клиентов.

Ключевые слова: организационная культура, развитие, эффективность организации, отношение сотрудника, обязательства, организационные цели

KURSHIEVA NURISAT MAGOMEDOVNA

Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of the Federal
State Budgetary Educational Institution "Dagestan State Technical University",
Makhachkala, Russia,
e-mail: nurisat@mail.ru

MAGOMEDOVA TATIANA VIKTOROVNA

Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of the Federal
State Budgetary Educational Institution "Dagestan State Technical University",
Makhachkala, Russia,
e-mail: Mtatyana75@mail.ru

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION

Abstract. This article is devoted to the influence of organizational culture on the activities of the organization. The effectiveness of an organization depends on many factors, but one of the most significant and paramount is the attitude of employees, the implementation of ethical standards and psychological well-being. These problems are the most serious in the socio-economic development of the organization. After analyzing the literature, it was found that, in general, the role of

organizational culture is to provide the basis for the success of the enterprise by creating a favorable working environment, encouraging teamwork and innovation, as well as the formation of a socio-psychological climate and, consequently, the effectiveness of the functioning of the organization and increasing customer satisfaction.

Keywords: *organizational culture, development, organization efficiency, employee attitude, obligations, organizational goals*

Введение.

Развитие организации зависит от анализа многих факторов, которые определяют эффективность ее деятельности. В условиях рыночных отношений залогом эффективности деятельности предприятия является его ориентация на рынок и создание соответствующей организационной культуры современным требованиям и целям производства развитого предприятия.

Впервые понятие «организационная культура» было введено выдающимся отечественным «психотехником» А. К. Гастевым (20-е гг. XX в.), который вкладывал в это понятие управленческий смысл [1]. Организационная культура - комплекс взаимосвязанных ценностей, установок, норм, обычаев, символов и образов поведения, характерных для определенной организации или группы людей. Менеджерам необходимо определить нормы и ценности организации для сотрудников, чтобы культура организации развивалась таким образом, чтобы улучшить стиль работы персонала и постоянно повышать качество их работы.

Термин "организационная культура" включает в себя большинство духовных и материальных событий коллектива: общепринятый кодекс этики и господствующие материальные ценности и этические нормы установленных стандартов, этикет работников одежды и установленные стандарты качества продукции. С проявлениями организационной культуры мы сталкиваемся, едва переступив порог предприятия: она обуславливает адаптацию новичков и поведение ветеранов, находит отражение в определенной философии управленческого звена, прежде всего высших руководителей, реализуется в конкретной стратегии организации.

Менеджеры в работе организации стремятся добиться от своих сотрудников причастности к целям организации, чтобы работа сотрудников была связана с нормами, ценностями и целями организации. Культура является важнейшим преимуществом, когда речь заходит о привлечении квалифицированных сотрудников и превосходстве над конкурентами.

По статистике около 60 процентов сотрудников при подаче заявления на работу учитывают культуру организации. И в процессе дальнейшей деятельности если социально-психологический климат в коллективе достаточно приемлемой, остаются в организации, даже если есть возможность перейти на более оплачиваемую работу, но с худшей культурой.

Чем выше уровень организационной культуры, тем в меньшей степени сотрудники нуждаются в директивах, наставлениях, детальных схемах и подробных инструкциях. Кроме того, чем выше уровень организационной культуры, тем выше его престиж и конкурентоспособность. Организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать сотрудников на общие цели, мобилизовать инициативу, обеспечивать преданность, облегчать общение, оказывать воздействие на качество работы.

Основная часть. В современной управленческой практике персонал организации как основа производственного, управленческого, творческого и инновационного потенциала является одним из наиболее важных капиталов, а также ресурсов для обеспечения конкурентоспособности и создания движений к максимизации прибыли и социальной ответственности. Результаты деятельности оперативного персонала зависят не только от индивидуальных навыков и способностей производственного участка, но и от социально-психологической атмосферы в коллективе, организации производственного процесса, плана работы и отдыха, мотивации.

Если человек чувствует себя комфортно в такой культуре, он с большей вероятностью захочет продолжить работу в ней и повысит свою лояльность к компании. Если, с другой стороны, он не чувствует себя частью этих обычаев и ценностей, он, скорее всего, покинет корпорацию, как только представится возможность, если нет других более сильных факторов, удерживающих его там.

Любой, у кого есть опыт работы, будет знать, что наиболее распространенным является то, что в офисе или учреждении существует большая близость или просто более физическая близость между конкретными группами сотрудников. Этому способствует тот факт, что в каждой из этих групп также происходит одно и то же явление, дающее начало организационным суб-

культурам.

Это нормально, что среди коллег по конкретному проекту или тех, кто ближе по какой-либо причине, начинают формироваться более прочные связи, устанавливаются приложения и даже используются выражения или шутки, которые было бы трудно понять за пределами этой группы. Я понимаю, потому что посторонние люди не испытывали своего происхождения. И это очень часто используется сленг и ведет себя определенным образом, что было бы не так часто вне группы.

Теоретическая часть

Одним из ведущих авторов в области организационной культуры был Герт Хофстеде, социальный психолог, со своим знаменитым исследованием IBM. Хофстеде опросил не менее 100 тыс. сотрудников этой компании в 64 разных странах. Благодаря этому впечатляющему образцу ему удалось собрать огромное количество данных, которые при правильном лечении позволили ему установить пять измерений, в которых, по его мнению, движется организационная культура

Наиболее часто используемая типология для изучения этого понятия позволяет отличить сильную культуру от слабой.

Сильная культура. Члены организации соглашаются с ценностями, которые защищает компания, и, следовательно, разделяют ее убеждения. Это происходит у всех членов группы.

В таких организациях, так называемое групповое мышление. Это относится к тому факту, что из-за высокой степени сплоченности среди сотрудников гораздо более вероятно, что в общем мышлении организации существует единодушие, что затрудняет появление различных мнений. Это проще, если у вас сильная групповая идентичность или у вас есть харизматичный лидер.

Слабая культура. Это случается, когда этого совпадения не происходит, и поэтому компания навязывает своим сотрудникам ценности, которые они не будут убеждены в них. Эти организации характеризуются сильным контролем над всеми процессами.

В этом случае расходящиеся позиции организационного мышления будут более частыми, следовательно, больший контроль должен быть сохранен. В этом случае участия человека в компании очень слабое.

Кроме того, организационная культура все чаще определяется как ключевой фактор эффективности организации. На фоне быстро меняющейся внешней среды большинство организаций переосмысливают то, что они делают, и как они могут наилучшим образом достичь своих целей и задач. Частью этого процесса является размышление о типе культуры, который необходим для достижения этих целей и задач.

Культура любой организации разнообразна и важна для поддержания эффективной работы. Но культура высокоэффективных организаций всегда отражает определенное качество, которое руководители должны стремиться развивать:

- Координация происходит, когда цели компании и мотивация сотрудников активно движутся в одном направлении. Некоторые организаций работают над тем, чтобы обеспечить постоянную адаптацию к новым условиям внешней среды, целям и задачам.

- Стабильность-ключевое качество в высокодинамичных средах, где изменения происходят достаточно быстро. Устойчивая культура учит руководителей легко отслеживать изменения и реагировать на них.

- Благодарность может принимать разные формы: общее признание, благодарственное письмо или помощь в продвижении по службе.

- Доверие имеет решающее значение для организации. Благодаря культуре доверия члены команды могут рассчитывать на поддержку других, пробуя что-то новое.

- Психологическая безопасность обеспечивает поддержку для сотрудников. Психологическая безопасность начинается на командном уровне, а не на индивидуальном уровне, поэтому менеджеры должны взять на себя ключевую роль в создании безопасной среды, в которой каждый чувствует себя комфортно, внося свой вклад.

- Производительность также имеет значение, потому что успешная организация создает культуру, которая помогает максимизировать прибыль, нанимать на работы квалифицированных сотрудников, которые подталкивают друг друга к успеху, и, как показано выше, результатом является успешная работа и производительность.

- Работа в команде предполагает уважение к общению и сотрудничеству между членами команды. Когда есть команда поддержки друг друга, где честность и прозрачность являются важнейшим компонентом в команде, сотрудники могут принимать управленческие решения,

основываясь на поддержке коллектива.

– Инновации побуждают, чтобы организации максимально использовали доступные технологии, ресурсы и рынки. Инновационная культура означает, что вы намерены мыслить конструктивно для всех аспектов бизнеса, даже для стимулирования вашей собственной культуры.

Для успешного функционирования организации и каждого подразделения необходимо наличие благоприятного социально-психологического климата, который может зависеть от многих факторов: типа руководителя, психологического соответствия персонала продолжительность совместной деятельности, степень сплоченности группы и т.д. Тип руководителя может быть определен по следующим параметрам:

1. В зависимости от стиля руководства это может быть авторитарный или демократический тип в случае когда подчиненные имеют право голоса.

2. С точки зрения личных качеств руководителя: является ли руководитель профессионалом в своей области, есть ли у него опыт управленческой работы и можно ли его отнести к неформальному лидеру.

Существует необходимость отбирать людей в группе на основе психологического соответствия, но сегодня большинство из нас сообщества вкладов самостоятельно, которые придерживаются каких-либо принципов. Иногда задача формирования эффективной команды возлагается на специализированные государственные органы. В других случаях благоприятный климат в коллективе встречается редко. [].

В настоящее время уже отмечены и научно обоснованные признаки благоприятного социально-психологического климата, в том числе отказ от добросердечного отношения и жесткой критики, свободное личное выражение отдельных вопросов, отсутствие формального давления на подчиненных и коллективное принятие решений по вопросам, соответствие информационного обеспечения профессиональной деятельности является сотрудником, удовлетворенность принципом коллективности и высокий уровень эмоциональной вовлеченности.

Исследования различных типов культуры, которые применяются в организациях, часто начинаются с анализа понятия сильной и слабой культур. Культура организации считается сильной, когда большая часть сотрудников придерживается того же типа убеждений и ценностей, которые касаются организации. Сильные культуры лучше всего способны обеспечить успешную стратегию в достаточно стабильных условиях работы. Однако, когда рынок или экономика становятся более нестабильными, предприятия с сильной культурой могут с меньшей вероятностью отреагировать на необходимость изменений. Еще одна опасность заключается в возможности 'группового мышления'. Это состояние, в котором, даже если у людей разные идеи, они не бросают вызов организационному мышлению, и, следовательно, снижает-



Рис. 1. Характеристики организационной культуры

ся способность к инновационным мыслям. В конечном счете, хотя сильная организационная культура в целом желательна, она также должна быть ориентирована на изменения. Слабой культурой организации может быть та, в которой сотрудникам навязываются правила, которые могут создавать различия между личными целями человека и целями организации.

В настоящее время, в связи с конкурентной борьбой организаций, быстро меняющейся средой и внутренним разнообразием персонала, организационная культура выступает как основополагающий фактор, определим некоторые ее характеристики (рис.1.).

В соответствии с тем фактом, что существуют разные точки зрения на то, что такое организационная культура, существуют также разные точки зрения на то, как она функционирует. Говоря о организационной культуре. Можно сказать, что не существует единого типа организационной культуры. Каждое предприятие индивидуально по своей сути и создание эффективной организационной культуры требует разработки и выполнения планирования с четкими целями, над достижением которых работают менеджеры. Интерес к организационной культуре всегда был обусловлен верой в то, что наличие правильной культуры положительно влияет на результативность организации.

Приведем несколько принципов, которые могут способствовать изменению организационной культуры и принести долгосрочные выгоды всей организации:

1. Интеграция и мотивация

Это заставляет каждого члена чувствовать себя частью целого, семьи, и это заставляет человека рассматривать потребности компании как свои собственные и мотивирует работать лучше и достигать целей.

Это особенно полезно при включении новых сотрудников, потому что, если организационная культура правильная, они быстро почувствуют себя интегрированными как члены сообщества, даже если они находятся в компании только на короткое время.

Очень часто менеджеры могут недооценивать, насколько стратегия зависит от культурного соответствия. Некоторые руководители годами борются с культурной непримиримостью, никогда полностью не сосредотачиваясь на вопросе: какие аспекты нашей культуры действительно необходимо изменить, чтобы достичь целей нашей организации? Длинные списки желательных организационных черт (сотрудничество, ориентация на качество, инновации) слишком расплывчаты. Скорее, следует выявить и развивать несколько культурных черт, которые действительно соответствуют стратегии организации и поддерживают ее.

2. Интегрируйте формальные и неформальные вмешательства: При продвижении новых моделей поведения, имеющих решающее значение для стратегических целей и результатов деятельности организации, важно применять как формальные, так и неформальные подходы. Традиционно организации быстрее принимают формальные методы, пытаясь добиться изменения поведения (правила, показатели, стимулы, изменение порядка отчетности, автономия в принятии решений или внедрение новых ИТ-систем) и пренебрегают неформальными подходами, которые более тесно связаны с эмоциональной стороной организации, такими как сети, сообщества интереса, специальные беседы и значимые связи между руководством и сотрудниками.

3. Измерение и мониторинг культурной эволюции. Важно измерять и моделировать культурный прогресс. Измерение дает ощутимые доказательства прогресса и может помочь сохранить позитивную динамику на протяжении долгого пути. В частности, менеджеры должны обратить внимание на

- Эффективность бизнеса: - Улучшаются ли ключевые показатели эффективности?
- Критическое поведение - достаточно ли людей на разных уровнях начинают демонстрировать те немногие виды поведения, которые наиболее важны?
- Основные этапы - были ли достигнуты конкретные этапы вмешательства?
- Основополагающие убеждения, чувства и умонастроения - движутся ли ключевые культурные установки в правильном направлении в ходе опросов сотрудников? Эта последняя область обычно улучшается медленнее всего. Большинство людей изменят свое мышление только после того, как новые модели поведения приведут к значимым результатам и тем самым будут подтверждены.

Выводы. Результаты этого исследования явно подтверждают предположение о том, что организационная культура имеет важные взаимосвязи с отношением сотрудников к работе, благополучием, мотивацией и производительностью. Утверждение о том, что организационная культура связана с производительностью, основано на очевидной роли, которую культура может играть в обеспечении конкурентного преимущества. Менеджеры должны понимать,

связана ли неспособность достичь стратегических целей или показателей эффективности с организационной культурой. Осведомлены ли сотрудники о ценностях и образе поведения, которых придерживается организация, разделяют ли они их и действуют в соответствии с ними?

У каждого сотрудника в организации есть свои собственные ценности и убеждения, с которыми он работает. Всякий раз, когда он присоединялся к какой-либо организации, он позволял себе сначала ознакомиться с культурой организации, чтобы знать, подходит ли он им или нет. Культура исследуется на предмет влияния на различные аспекты организационного процесса. Организационная культура оказывает глубокое влияние на производительность сотрудников, что может привести к повышению производительности и повышению эффективности организации.

Позитивного развития легче достичь, когда все в организации идет по общему пути. В этом конкретном исследовании рассматривается, что сильная организационная культура очень помогает новым сотрудникам перенять организационную культуру и получить конкурентное преимущество в конкретных условиях. Исходя из предыдущих исследований, становится очевидным, что приверженность сотрудников и групповая эффективность играют очень важную роль в принятии ценностей и убеждений организации и повышении эффективности организации.

В этой статье мы попытались пролить свет на организационную культуру, что подразумевается под этим термином, особенности организационной культуры, взаимосвязь между организационной культурой и эффективностью, центральное место эффективного руководства в организационной культуре и, наконец, как оценить и, при необходимости, изменить организационную культуру.

Литература

1. Абумуслимов, Д.А., Магомедова Т.В. Особенности социально-психологической адаптации работника к профессиональной деятельности. Наука и творчество: вклад молодежи : Материалы всероссийской молодежной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Махачкала, 27–28 октября 2021 года. – Махачкала: Типография ФОРМАТ, 2021. – С. 283-286.
2. Алексахина Т.В. Модели организационного поведения: учеб. пособие для студентов магистратуры направления «Управление персоналом» (программа «Стратегическое управление персоналом»). – М.: РУТ (МИИТ), 2019. – 114 с.
3. Базык Е.Ф., Буряк Н.Ю. Проблемы управления организационной культурой компании в системе культурологического знания // Теория и практика общественного развития. – 2015. – №11. – С. 241–243.
4. Буряк Н.Ю. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации // Вестник ИМСИТа. – 2017. – № 2 (70). – С. 50–52.
5. Гастев, Алексей Капитонович // Большая советская энциклопедия : [в 30 т.] / гл. ред. А. М. Прохоров. - 3-е изд. - М. : Советская энциклопедия, 1969–1978.
6. Герасимов, К.Б., Просвиркин Н.Ю. Управление инновациями. – Самара: Самарская академия государственного и муниципального управления, 2011. – 124 с. 3. Куликов, В.И., Куликова О.И. Организационная культура. – Иваново: «Ивановский государственный университет», 2013. – 184 с.
7. Магомедова Т. В., Ахмедханова Н. И. Адаптация новых работников в организации // Проблемы теории и практики управления развитием социально-экономических систем: Материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции, Махачкала, 26–27 мая 2021 года. – Махачкала: ДГТУ, 2021. – С. 155-165.
8. Магомедова Т.В., Ахмедханова Н.И. Адаптация новых работников в организации В сборнике: Проблемы теории и практики управления развитием социально-экономических систем. Материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции. Махачкала, 2021. С. 155-165.
9. Организационная культура / под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 306 с.
10. Стеклова О.Е. культура: учебное пособие / О.Е. Стеклова. Ульяновск: УлГТУ, 2007. С.127. 8. Тихомиров П.В. Мотивация сотрудников в контексте корпоративной культуры организации / П. В. Тихомиров. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2019. № 4 (242). С. 176-179.

References:

1. Abumuslimov, D.A., Magomedova T.V. Osobennosti social'no-psihologicheskoy adaptatsii rabotnika k professional'noj deyatel'nosti. Nauka i tvorchestvo: vklad molodezhi : Materialy vserossijskoj molodezhnoj nauchno-prakticheskoy konferencii studentov, aspirantov i molodyh uchenyh, Mahachkala, 27–28 oktyabrya 2021 goda. – Mahachkala: Tipografiya FORMAT, 2021. – S. 283-286.
2. Aleksashina T.V. Modeli organizacionnogo povedeniya: ucheb. posobie dlya studentov magistratury napravleniya «Upravlenie personalom» (programma «Strategicheskoe upravlenie personalom»). – M.: RUT (MIIT), 2019. – 114 s.
3. Bazyk E.F., Buryak N.YU. Problemy upravleniya organizacionnoj kul'turoj kompanii v sisteme kul'turologicheskogo znaniya // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. – 2015. – №11. – S. 241–243.
4. Buryak N.YU. Osobennosti vliyaniya korporativnoj kul'tury na razvitie organizatsii // Vestnik IMSITa. –

2017. – № 2 (70). – С. 50–52.

5. Gastev, Aleksej Kapitonovich // *Bol'shaya sovetskaya enciklopediya* : [v 30 t.] / gl. red. A. M. Prohorov. - 3-e izd. - M. : Sovetskaya enciklopediya, 1969–1978.

6. Gerasimov, K.B., Prosvirkin N.YU. *Upravlenie innovაციyami*. – Samara: Samarskaya akademiya gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya, 2011. – 124 s. 3. Kulikov, V.I., Kulikova O.I. *Organizacionnaya kul'tura*. – Ivanovo: «Ivanovskij gosudarstvennyj universitet», 2013. – 184 s.

7. Magomedova T. V., Ahmedhanova N. I. *Adaptaciya novyh rabotnikov v organizacii* // *Problemy teorii i praktiki upravleniya razvitiem social'no-ekonomicheskikh sistem: Materialy XVIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Mahachkala, 26–27 maya 2021 goda*. – Mahachkala: DGTU, 2021. – S. 155-165.

8. Magomedova T.V., Ahmedhanova N.I. *Adaptaciya novyh rabotnikov v organizacii* V sbornike: *Problemy teorii i praktiki upravleniya razvitiem social'no-ekonomicheskikh sistem. Materialy XVIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Mahachkala, 2021. S. 155-165.*

9. *Organizacionnaya kul'tura* / pod redakciej V. G. Smirnovoj. – Moskva: Izdatel'stvo YUrajt, 2022. – 306 s.

10. Steklova O.E. *kul'tura: uchebnoe posobie* / O.E. Steklova. Ul'yanovsk: UlGTU, 2007. S.127. 8. Tihomirov P.V. *Motivaciya sotrudnikov v kontekste korporativnoj kul'tury organizacii* / P. V. Tihomirov. - *Tekst: neposredstvennyj* // *Molodoj uchenyj*. 2019. № 4 (242). S. 176-179.