

УДК 331.1.

Чиркова А.В.

студент

Научный руководитель: Бугаева М.В., к.э.н.

**Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Донской государственной
технической университет» в г. Шахты Ростовской области
(ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты)**

**ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В настоящее время организационная культура существенно влияет на факторы эффективности предприятия. Компании затрачивают значительные средства на отбор и обучение персонала. С учетом данной проблемы все больше предпринимателей задаются вопросом: существуют ли какие-либо альтернативные пути развития работников, позволяющие значительно снизить расходы компании, улучшить климат в коллективе и, конечно же, повысить эффективность нашей компании? В этом и заключается основная цель написания данной научной работы.

Ключевые слова: влияние культуры, организационная культура, эффективность компании, мотивация сотрудников.

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE
EFFICIENCY
ORGANIZATION**

Chirkova A.V

Abstract: Currently, organizational culture significantly impacts various factors related to organizational effectiveness. Companies invest substantial resources in selecting and training personnel. Given this issue, an increasing number of

entrepreneurs are questioning whether there are alternative pathways for employee development that could greatly reduce company expenses, improve team dynamics, and, of course, enhance the overall efficiency of the organization. This is the primary objective of this research paper.

Keywords: cultural influence, organizational culture, company effectiveness, employee motivation.

Организационная культура — это естественное сочетание ожиданий организации, опыта, философии и ценностей.

Корпоративная культура — это еще одно название организационной культуры. Организационная культура оказывает сильное влияние на эффективность и производительность организации. Она дает дорожную карту для качества продукта, пунктуальности, безопасности и других факторов, влияющих на окружающую среду. Организационная культура не одинакова для каждой организации, и ее не очень легко изменить.

Эффективность сотрудников является результатом сочетания хороших рабочих навыков и благоприятной рабочей среды. Мотивация необходима для получения высокого уровня эффективности от сотрудников. Она может исходить естественным образом из зарплат и других стимулов.

Эффективная мотивация приводит к продуктивной работе. Сотрудники ожидают, что организация возьмет на себя обязательство помочь им в лучшей работе. Такое организационное обязательство может быть в форме предложения хорошей оплаты и надбавок, предложения о расходах на высшее образование сотрудников, предоставления обучения, которое держит сотрудников в курсе событий и дает возможность продвижения по службе. Иногда могут быть некоторые факторы окружающей среды, которые сотрудник не может контролировать и которые могут отрицательно влиять на их эффективность. Такие факторы, как персонал в организациях с небольшим или отсутствующим сотрудничеством между

сотрудниками и нехваткой ресурсов, могут привести к низкой эффективности.

В нескольких исследованиях было показано, что существует значительная связь между производительностью сотрудников и организационной культурой, как и в этой статье. Сотрудников поощряют иметь общие восприятия, и если они это делают, то они будут более сотрудничающими друг с другом для достижения своих целей. Культуру можно рассматривать как факты, которые помогают тщательно исследовать свойства и характеристики. Поэтому, если мы принимаем организационную культуру на месте, то убеждения и восприятия, общие для людей, а также идеи, политики, роли, процедуры организации будут правильно рассматриваться и ощущаться.

Удивительно, но у каждой организации есть своя организационная культура, и субкультуры также существуют внутри организации, которые необходимо знать, и это является признаком того, что у них есть свои культурные характеристики.

Общая цель исследования заключалась в том, чтобы обнаружить взаимосвязь между компонентами организационной культуры и методами управления эффективностью.

Однако результат исследования показал, что вовлеченность сотрудников в организацию в значительной степени связана с единообразием и гибкостью в пределах этой же организации. Как было обнаружено, компоненты организационной культуры имеют положительную связь с эффективными методами управления, существующими в организации. Это показано в том, что чем более комфортная культура предоставлена сотрудникам, тем выше будет превосходный уровень производительности. Однако реализация эффективной рабочей силы зависит от взаимодействия нескольких компонентов организационной культуры, которые влияют на то, как сотрудники выполняют свою работу.

Огромное влияние организационной культуры на все, что происходит в организации, включая эффективность персонала, является главным препятствием. Это может помешать сотрудникам достигать целей, сроков и спроса клиентов, достигать командной работы и даже нанимать работников нужного качества и количества. Другие сопутствующие проблемы - низкая производительность и использование производственных мощностей. Ключевые компоненты организационной культуры, среди прочего: мышление, ценности, убеждения, отношение, ожидания, опыт (хороший и плохой) и неписанные поведенческие модели, общие для организации.

Среди худших компонентов организационной культуры, которые превращаются в плохую культуру в системе, - это отсутствие справедливости или уважения, отсутствие диалога и несоответствие ценностей. Когда сотрудник или группа ощущают либо отсутствие справедливости, либо отсутствие уважения в обращении со стороны коллег или руководителей, то последствием будет низкая эффективность персонала.

В заключение, в статье, изучающей взаимосвязь между организационной культурой и эффективностью сотрудников в установлено, что существует взаимосвязь между позитивной организационной культурой и эффективностью сотрудников. Было обнаружено, что создание позитивной организационной культуры имеет очень важное значение для повышения эффективности сотрудников.

В связи с вышеизложенным, рекомендуются следующие меры в качестве способов улучшения влияния организационной культуры на эффективность сотрудников:

1. Высшее руководство и планировщики политик, которые транслируются в организационную культуру, должны приложить целенаправленные усилия для изучения текущих тенденций на мировом рынке в соответствии

с ожиданиями клиентов с целью улучшения своей организационной культуры.

2. С конкретными компонентами организационной культуры, которые негативно влияют на эффективность сотрудников, следует тактически работать, чтобы повысить эффективность рабочей силы и общую эффективность организации.

с. Различные участники планирования и управления человеческим капиталом, особенно отдел кадров, должны проводить пропаганду с целью влияния на пагубные законы и законодательства, которые имеют прямое отношение к деятельности их организаций.

3. Организации должны срочно проводить обучение и переподготовку, чтобы снабдить сотрудников на уровнях частного и государственного секторов современными знаниями, которые положительно повысят их эффективность, что также улучшит организационную культуру.

Использованные источники:

1. Почти 70% опрошенных россиян знают о корпоративной культуре своей компании. Press.rabota.ru. [Электронный ресурс].

URL: <https://press.rabota.ru/korporativnaya-kultura-kompanii> (дата обращения: 01.12.23).

2. Ребров А.В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования. – 2008. – № 5(289). – с. 74-83.

3. Слепцова Е.В., Овезова К. Организационная культура как фактор управления поведением персонала в организации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 9. – с. 175-177. – doi: 10.24411/2411-0450-2018-10034.