

УДК 333.1

Муратов Р.И.

Магистрант

Черанева М.Э.

Студент

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

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)

Донского государственного технического университета в г. Шахты

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в статье рассмотрены особенности феномена организационной культуры как фактора эффективности организации. Эффективность управления персоналом напрямую зависит от степени вовлеченности сотрудников компании в деятельность. Для успешного становления эффективной организационной культуры необходима разработка и реализация стратегии её развития.

Ключевые слова: организационная культура, управление персоналом, эффективность, персонал, вовлечённость.

Muratov R.I.

Master's student

Cheraneva M.E.

Student

Supervisor: Bugaeva M.V., Candidate of Economics, Associate Professor

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical

University in Shakhty

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF PERSONNEL MANAGEMENT EFFICIENCY

Abstract: the article discusses the features of the phenomenon of organizational culture as a factor of organizational effectiveness. The effectiveness of personnel management directly depends on the degree of involvement of employees in the company's activities. For the successful formation of an effective organizational culture, it is necessary to develop and implement a strategy for its development.

Keywords: organizational culture, personnel management, efficiency, personnel, involvement.

Сформированность и зрелость рынка является одним из важнейших критериев конкурентоспособности экономики любого государства. Динамизм и масштабы развития сферы производства, её огромная роль в экономике и общественной жизни обусловили необходимость совершенствования методов управления предприятиями, разработки новых методик и концептуальных подходов, способствующих обеспечению высокой эффективности их функционирования.

Анализ международных трендов в сфере управления человеческим капиталом, среди прочих важных тенденций продемонстрировал важность организационной культуры как части бизнеса. Развитие организационной культуры приводит к повышению участия сотрудников в деятельности организации, что позитивно складывается бизнес - результатах. Кроме того, немаловажное значение отводится вовлеченности сотрудников в деятельность организации.

Следует выделить две основные задачи, возлагаемые на организационную культуру:

- обеспечение интеграции сотрудников и внутреннего единства коллектива;
- приспособление предприятия или организации к условиям и факторам внешней социально-экономической среды.

Задача обеспечения интеграции сотрудников и внутреннего единства регулирует внутриорганизационные процессы и отношения между членами и подразделениями предприятия или организации, обеспечивающие эффективность их деятельности. Интеграция обеспечивается с помощью налаживания коммуникационных каналов и эффективного взаимодействия между работниками [1].

Организация приспособления заключается в установлении целей и задач предприятия или организации, достижении их принятия сотрудниками; в формировании миссии предприятия или организации, выборе стратегии исполнения принятой миссии; разработке эффективных методов оценки; формировании справедливой системы вознаграждений; в коррекции деятельности с использованием системы поощрений и наказаний. Кроме того, приспособление состоит в реализации изменений, которые

Организационная культура имеет огромное влияние на внутреннюю атмосферу организации и сплочённость её коллектива, от чего зависит трудоспособность сотрудников и, соответственно, эффективность её деятельности. Управление организационной культурой предприятия является сложным и комплексным процессом [2].

В результате формирования и поддержания организационной культуры руководитель предполагает создание ценностей организационной культуры на предприятии, к которым относят: приверженность своему делу, ориентацию на действие, самостоятельность и предприимчивость работников, что неизменно отразится на производительности труда и эффективности деятельности организации в целом. Данные направления деятельности в целом формируют вовлечённость персонала в деятельность организации.

Выбор типов стратегий управления организационной культурой предприятий осуществляется в зависимости от целей и задач,

поставленных перед предприятием в области управления персоналом в настоящее время. Обоснованный выбор стратегии во многом предопределяет эффективность её практического применения. Поэтому руководству предприятия следует проявлять гибкость и своевременно вносить соответствующие коррективы в избранный вариант стратегии. Этот факт является причиной смены стратегий управления организационной культурой предприятий в течение 5–7 лет.

В современном мире для усиления конкурентоспособного статуса предприятия или организации требуется переход на инновационную модель развития, опирающуюся на активизацию человеческого потенциала. Сегодня актуализируется применение многих социальных новшеств, к числу которых относится организационная культура.

Современные подходы к управлению организационной культурой учитывают, что предприятие или организация является открытой системой, рассматривается в совокупности факторов внутренней и внешней среды, ориентированной на удовлетворение потребителей и качество продукции.

Таким образом, разработка рациональной стратегии развития организационной культуры находится в зависимости от текущего её состояния и желательного состояния в будущем.

Выбор стратегии необходимо осуществлять на определённый временной период (например, на 5-10 лет).

Современные исследования показывают, что успешное управление организационной культурой невозможно без взаимодействия с процессом стратегического управления на предприятии. Целенаправленное взаимодействие стратегии и организационной культуры даёт синергетический эффект от комплексного управленческого воздействия.

Для успешного выбора рациональной стратегии управления организационной культурой предприятий, необходим объективный анализ

и применение успешного опыта прошлых поколений одновременно с использованием новых современных технологий.

Использованные источники:

1. Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. Москва : Юнити, 2015. 535 с.

2. Туркулов, А.В., Бугаева, М.В. Организационная культура как фактор повышения эффективности управления персоналом в контексте цифровизации экономики // Экономический рост как основа устойчивого развития России: сборник статей V-ой Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 30-летию образования налоговых органов РФ. Курск, 2020. - С. 448-452.