# УДК-32537572

**Автор:**

**Игнатенко Е.В.,**

2 курс, группа МАУ-211 «СГУПС»

г. Новосибирск, Россия

**Научный руководитель:**

**Окрестина О.Р.,**

г. Новосибирск, Россия

# Понятие организационной культуры и ее сущность

***Аннотация:*** В статье рассматриваются понятие организационной культуры и ее толкование другими авторами как российскими, так и зарубежными. Исследуется возникновение данного термина в области менеджмента. Раскрывается сущность организационной культуры и ее само содержание. Выявляются отличия толкований данного понятия.

Abstract: The article discusses the concept of organizational culture and its interpretation by other authors, both Russian and foreign. The emergence of this term in the field of management is explored. The essence of organizational culture and its very content is revealed. Differences in interpretations of this concept are revealed.

Ключевые слова: организационная культура, организационная структура.

**Актуальность** темы исследования напрямую связана с необходимостью изучения понятия организационной культуры. На данный момент большое количество сотрудников и даже руководителей имеют искаженное представление о данном термине и его влиянии на предприятие. Неточное представление о данном понятии оказывает немалую роль на деятельность организации. Руководству следует иметь общее представлении о сущности организационной культуры и его влиянии на успешное развитие компании.

Новизна исследования проявляется в недостаточном изучении данного вопроса, поскольку организационная культура является одной из самых новых и малоизученных областей организационного поведения, что особенно касается специфики деятельности международных предприятий.

**Целью** данной работы является проведение анализа понятий организационной культуры, изучение ее роли в организации.

# Термин «организационная культура»

Термин “организационная культура” исследуется в различных областях науки - социологии, менеджменте, культурологии, философии и других общественных науках. Важно отметить, что ученые не сразу осознали значимость этого феномена для науки. Понятие “организационная культура” было впервые сформулировано только в конце 1970-х годов, и лишь к концу 20 века оно стало предметом теоретических и прикладных исследований.

Элтон Мэйо – первый исследователь, который начал изучение в этой области в 1923 году и выявил новые черты для улучшения развития организации.

Следующие ученые, которые привнесли новое развитие в данный термин были Ч. Барнард и Г. Саймон (конец 1930 гг.), Уильям Деминг (1949-50-ые гг.), Д. Хэмптон и Т. Питерс (конец 1960 гг.), Уильям Оучи, (1981 г.), Томас Дж. Питерс и Роберт Уотермен (1982 г.), Т. Дил и А. Кеннеди (1982 г.), Г. Хофстеде (1980-ые гг.), Эдгар Шейн (середина 80-х годов ХХ века), К. Камерон и Р. Куинн (конец 90-х годов ХХ века).

Вышеупомянутые ученые изучили феномен организационной культуры и вложили огромный вклад в область менеджмента. Их труды позволили многим предприятиям переосмыслить свою деятельность и изменить ее.

В конце 20 века уже российские ученые и исследователи в области менеджмента занялись глубоким изучением феномена «организационной культуры».

В.В. Томилов определяет организационную культуру как внутреннюю жизнь компании, которая существует по своему индивидуальному образу мышления и системе действий. Культура, заложенная в организации, имеет важную ценность в системе управления и ее организационной структуры [1].

В.М. Цлафа понимает организационную культуру таким образом, что в каждой организации есть свои исключительные формальные и «неписанные» нормы, модели поведения и коммуникации, свои ценности и убеждения, которые интуитивно соблюдаются всеми сотрудниками [2].

Е.В. Моргунов считает, что несмотря на форму собственности, цели и задачи предприятия, а также ее деятельности, работник непосредственно связан с организационной культурой [3].

О.Б. Логинова считает, что благодаря организационной культуре предприятие может эффективно развивать свою деятельность [4].

О.С. Виханский и А.И. Наумов считают, что существует точный набор основных мнений и суждений, заложенные в организационной культуре, принимаемые работниками предприятия, создающие в совокупности общие ценности организации, модель поведения работников и ее окружение [5].

Соломанидина Татьяна Оттовна дает свое определение организационной культуре. Она считает, что внутри каждой компании существует единое социально-экономическое пространство, состоящее из общих идей, ценностей и представлений, которые развивают и улучшают между собой взаимодействие сотрудников. Данные ценности и представления позволяют раскрыть главные особенности трудовой жизнедеятельности работников, которые формируют некое социально-экономическое поле предприятия. Это поле позволяет организации достигать успеха с помощью своих материальных и нематериальных, явных и скрытых процессов и явлений [6].

Хотелось бы добавить, что зарубежные ученые и исследователи в том числе изучали данный термин. Борис Гроуберг, Джереми Ли, Джесси Прайс и Д. Ю-Люд Чэн в своей статье «Корпоративная культура: руководство для лидеров» определяет организационную культуру, как коллективное воздействие общих убеждений, поведений и ценностей людей в рамках компании [7].

На основе вышеизложенных определений можно выделить ключевую ценность данных понятий, их преимущества и недостатки, в таблице 1:

**Таблица 1. Определение организационной культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Автор определения | Особенности определения сущности | |
| Преимущества определения | Недостатки определения |
| В.В. Томилов | Определенное сотрудничество руководителей и персонала коммуникативного взаимодействия в организациях | Не учтены особенности сфер контакта персонала и атрибуты организационной культуры |
| В.М. Цлаф | Определенная совокупность формальных и «неписаных» норм или стандартов поведения организации | Не достаточно отражено составляющие организационной культуры |
| Е.В. Моргунов | Определяет связь людей в среде организации | Непонятно за счет чего происходить связь |
| О.Б. Логинова | Определение эффективности бизнеса от организационной культуры | Отсутствующие составляющие и источники эффективности организационной культуры |
| О.С. Виханский и А.И. Наумов | Наличие внутрифирменные ценности и норм для выполнения обязанностей | Отсутствие правил формирования и моделей поведения |
| Т.О. Соломанидина | Единое социально-экономическое пространство | Четко не выражена и не определена роль руководства компании |
| Борис Гроуберг, Джереми Ли, Джесси Прайс и Д. Ю-Люд Чэн | Определенное коллективное воздействие персонала в организации | Не указано каким образом осуществляется воздействие |

# Заключение

С помощью анализа научной литературы были выявлены следующие результаты: определение сущности и содержания организационной культуры, а также различия в трактовке данного понятия и случаи ошибочного отождествления его с корпоративной культурой. Некоторые авторы полагают, что корпоративную и организационную культуру можно считать одним и тем же, однако это мнение является ошибочным, поскольку между этими понятиями есть различия. Другие авторы утверждают, что термин “корпоративная культура” следует использовать для описания транснациональных компаний с подразделениями в разных странах (например, Apple, Microsoft Corporation), в то время как “организационная культура” больше подходит для малых и средних предприятий.

# Библиографический список:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – 6-e изд., стер. – М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2015. – 656 с.

2. Логинова О.Б. Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятий малого бизнеса. – М.: Инфра-М, 2014. – 226 с.

3. Мясоедов С.П., Борисова Л.Г. Кросс-культурный менеджмент: учебник для вузов. – 3-е издание – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 314 с.

4. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. Пособие / Т.О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 624 с.

5. В.М. Цлаф Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса – пути капитализации человеческого потенциала / В.М. Цлаф // Доклад на конференции «Управление персоналом, рынок, тенденции, стратегии, технологии». – Самара, 2016. – 54 с.

6. Шейн Э.X. Организационная культура и лидерство / Э.X. Шейн. - СПб.: Питер, 2016. – 368 с.

7. Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price, and J. Yo-Jud Cheng. The Leader’s Guide to Corporate Culture. How to manage the eight critical elements of organizational life. [Электронный ресурс], - 2018. Режим доступа: <https://hbr.org/2018/01/the-leaders-guide-to-corporate-culture>