

*Желтоухова А.С.,  
Студентка 1 курса  
Академии маркетинга и  
социально-информационных технологий  
Россия, г. Краснодар*

*Научный руководитель: Буряк Н.Ю.,  
кандидат культурологии, доцент  
Академии маркетинга и  
социально-информационных технологий  
Россия, г. Краснодар*

## **РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ**

***Аннотация:** В статье представлен обзор подходов к пониманию сущности и содержания организационной культуры. На основе анализа понятий, обобщен терминологический аппарат и выявлена роль организационной культуры в системе стратегического менеджмента.*

***Ключевые слова:** Организационная культура, организация, стратегический менеджмент, стратегическое управление, культура.*

***Annotation:** The article presents an overview of approaches to understanding the essence and content of organizational culture. On the basis of the analysis of concepts, the terminological apparatus is generalized and the role of organizational culture in the system of strategic management is revealed.*

***Key words:** Organizational culture, organization, strategic management, strategic management, culture.*

Организационная культура является основой стратегического управления. Стратегическое управление заключается в определении своей миссии, в соответствии с внешней средой и внутренними условиями для постановки

стратегических целей предприятия, в целях обеспечения правильной реализации целей и плана прогресса, и опираться на внутренние возможности, реализованные такого рода планирования и принятия решений, ограничения в процессе реализации динамичного процесса управления. Организационная культура-это ценностная ориентация предприятия на различные внутренние и внешние связи и ресурсы, предприятия в долгосрочных организационных ценностях, под руководством общих ценностей, руководящих принципов и выбора корпоративного поведения. Отличная организационная культура является важным условием для разработки бизнес-стратегии и успеха [4]. Руководитель может выделить характеристики предприятий, формирование общих ценностей членов предприятия. Так же формулирование стратегии процесса коллективного поведения, исходя из пожеланий членов организации, на примере конкретной культуры, разработать корпоративную стратегию вокруг организационной культуры. Поэтому организационная культура является основой корпоративного стратегического планирования, разработки и внедрения.

Организационная культура является неотъемлемой частью управления современной организации. И любое предприятие, которое хочет идти в ногу со временем, должно иметь в качестве ориентира формирование эффективной организационной культуры, дающей каждому работнику возможность самоутвердиться, осознать значимость своей личности в рабочем коллективе[1].

На формулирование корпоративной стратегии обязательно влияет та или иная миссия. Корпоративная миссия определяет масштаб и уровень предприятий, работающих в сфере социально-экономической деятельности, представляет корпоративный стиль и роль в социально-экономической деятельности.

Основные корпоративные ценности организационной культуры ориентируют предприятия на разработку собственной стратегии, построенной на основе ценностей, необходимых для следования за рынком и собственным прогрессом предприятия. Когда сотрудники смогли согласиться с ценностями

компании, вы могли бы подумать, что усилия, которые они приложили для развития предприятия, их вклад в разработку стратегии, даст сотрудникам больше уверенности, для разработки планов стратегии и идей для развития своего предприятия.

Культура играла стабильную роль организации в разработке и реализации корпоративной стратегии. Она направляет и формирует отношение и поведение сотрудников, заставляет сотрудников принимать корпоративные нормы и каноническую роль сдерживающих механизмов, в свою очередь руководство и играет роль сдерживающих механизмов для поощрения своих сотрудников к достижению поведения, которого ожидают предприятия. С точки зрения времени, корпоративные стратегические ограничения можно разделить на предыдущие ограничения, последующие ограничения и любые временные ограничения. Предыдущие ограничения требуют разработки хорошего обоснованного стратегического плана до реализации информационных технологий, однако он должен быть разработан в гармонии с организационной культурой, если есть отклонение между ними, организационная культура будет играть свою регулирующую роль для предыдущих ограничений.

Организационная культура играет роль стратегических ограничений и более значительно воплощается в корректировке последующих ограничений.

Организационная культура как движущая сила стратегии и непрерывного повышения эффективности бизнеса, рентабельность и производительность, становятся мощной внутренней движущей силой. Культура позволяет участникам понять историческую традицию и нынешний подход к бизнесу, предоставить персоналу разумное объяснение событий прошлого предприятия, тем самым облегчить сотрудникам понимание их надлежащего представления о будущем в подобных инцидентах. Такого рода не институциональные факторы позволят более гуманному управлению сдерживать оппортунистическое поведение руководителей и сотрудников, способствуя тем самым эффективной реализации корпоративной стратегии.

Негативная роль организационной культуры в стратегическом управлении. Из-за культурных различий между уровнями организации, когда общая стратегия достигла различных департаментов, они имеют различную степень конфликта и противоречия, противоречие этого конфликта может уменьшить степень интеграции всего департамента и затруднит реализацию корпоративной стратегии. Однако, за счет внедрения на предприятии такого рода разделения труда, может привести к расколу и формированию субкультуры организационной культуры. Стратегическое управление предприятием заключается в объединении и формировании единой концепции развития внутренней культуры, для этого необходимо координировать работу различных отделов градуировки, но это требует от предприятий значительных затрат, а также существует необходимость сделать идеологическую корректировку для того, чтобы отдел не имел склонность к конфликтам.

Существующая организационная культура с трудом адаптируется к прогрессу современного общества и предприятий. Чтобы лучше адаптироваться к внешней среде, реализовать новую стратегию, многие предприятия начали менять существующую организационную культуру.

Первоначальная культура глубоко укоренена внутри предприятия, с внезапным изменением, впоследствии привести к большому сопротивлению прогресса.

Люди, занятые на предприятиях, имеют разный культурный фон, между ними существует значительная разница. Компании считают, что это может стимулировать организацию к достижению многогранного прогресса предприятия. Сотрудники, несущие сильную организационную культуру, естественно примут эту культуру, поведение, соответствующее ее собственным характеристикам, не будет отражено для того, чтобы привести к формированию единой экологической системы, отсутствию конструктивных звуков и мнений, сотрудники не будут тратить больше времени на обновление и совершенствование внутреннего управления предприятием, никакой инновационной силы вообще [3].

Подводя итог, следует отметить, что проблемы взаимовлияния и взаимосвязи предпринимательства и культуры сложны и многогранны и поэтому являются теоретически и практически актуальными. Без глубокого изучения и методологического и институционального определения их роли невозможно понять суть современных тенденций в глобализирующемся экономическом процессе и новых тенденциях культуры современного общества [2].

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Базык Е.Ф., Буряк Н.Ю. Проблемы управления организационной культурой компании в системе культурологического знания (научная статья) / Теория и практика общественного развития.-2015. - №11.- С.241-243.
2. Буряк Н.Ю. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации/ Вестник ИМСИТа. – Краснодар. - 2017. – №2. - С. 15-17.
3. Смирнова В. Организационная культура. Учебник и практикум / В. Смирнова — М.: Юрайт, 2016 — 306 с
4. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. – СПб: Питер, 2009.