

Дмитриева Екатерина Львовна,
к.э.н., доцент, ТГТУ, Тамбов
Dmitrieva Ekaterina Lvovna, TSTU

Климкина Анна Павловна,
студент, ТГТУ, Тамбов
Klimkina Anna Pavlovna, TSTU

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS IMPACT ON BUSINESS PROCESSES

Аннотация: В статье рассматриваются важность создания организационной культуры в современном бизнесе.

Abstract: The article discusses the importance of creating an organizational culture in modern business.

Ключевые слова: теория организационной культуры, аспекты работы компании, распределение полномочий.

Keywords: theory of organizational culture, aspects of company work, distribution of powers.

В современном бизнесе организационная культура играет ключевую роль в формировании внутренних процессов компании. Организационная культура определяется как совокупность ценностей, норм и установок, которые определяют поведение сотрудников и взаимоотношения внутри коллектива. Она формирует основу для принятия решений, коммуникации и управления проектами внутри компании. Согласно различным теориям организационной культуры, её можно рассматривать как невидимый, но влиятельный элемент, который оказывает существенное воздействие на внутренние процессы, работу коллектива, эффективность и конкурентоспособность компании.

Одна из ключевых концепций, изучаемых в рамках теории организационной культуры, – это модель К. Кемпбелла, Э. Койна и Р. Юка. Согласно этой модели, организационная культура состоит из трёх уровней: описательного (связанного с внешним видом организации), нормативного (касающегося норм и правил, утверждённых в компании) и технологического (связанного с процессами и методами работы). Эти уровни взаимодействуют и формируют общее представление об организационной культуре.

Культура организации может быть описана с помощью различных типологий, таких как позитивная, сильная, слабая, адаптивная и другие. Позитивная культура характеризуется уважением к сотрудникам, поддержкой творческих инициатив и развитием доверительных отношений в коллективе. Сильная культура предполагает общие ценности, доверие и сплочённость сотрудников вокруг общих целей. Слабая культура, напротив, характеризуется отсутствием чётко выраженных ценностей и норм, что может привести к неопределённости и конфликтам в коллективе.

Организационная культура воздействует на различные аспекты работы компании, включая:

- коммуникацию: культура открытости способствует более активному обмену информацией, в то время как строгая иерархическая культура может замедлять этот процесс;
- принятие решений: клановая культура поддерживает коллективное обсуждение и участие, а рыночная нацелена на достижение результатов и эффективность;
- управление проектами: адхократическая культура способствует инновациям и гибкости, а иерархическая предполагает четкое следование процедурам.

Организационная культура оказывает значительное влияние на внутренние процессы компании. Например, культура может определять стиль руководства, способы мотивации сотрудников, принятие управленческих решений, а также отношения между коллегами. Позитивная и поддерживающая культура способствует повышению удовлетворённости сотрудников, их эффективности и преданности компании.



Важно отметить, что организационная культура имеет свои особенности и специфику в каждой компании. Например, для компании «Центр КДМ», специализирующейся на производстве и продаже мебели, важными ценностями могут быть качество продукции, инновации в производстве, ориентация на потребителя. Эти ценности отражаются во всех аспектах деятельности компании, начиная с производства и заканчивая обслуживанием клиентов.

Таким образом, понимание и осознание организационной культуры является неотъемлемой частью стратегического управления в любой компании. Руководство должно осознавать ценность культуры как ключевого ресурса, способного повысить производительность, конкурентоспособность и уровень удовлетворённости сотрудников. Развитие и поддержание позитивной организационной культуры требует постоянного внимания и инвестиций со стороны руководства и персонала компании.

Крупная компания «Центр КДМ» является ведущим производителем и продавцом столешниц, фасадов, матрасов и комплектующих для мебели на российском рынке. У компании есть несколько филиалов, расположенных по всей стране, при этом все стратегические решения принимаются в головном офисе. Одним из ключевых элементов успеха компании «Центр КДМ» является эффективное управление организационной культурой, которая строится на ценностях качества продукции, постоянных инновациях и ориентации на потребителя.

Компания «Центр КДМ» придерживается клановой культуры, что выражается в акценте на коллективизме и общих ценностях. Центральный офис в г. Воронеж задает основные ценности и нормы, которые затем распространяются на все филиалы. Влияние культуры на коммуникацию: в «Центр КДМ» практикуется политика открытых дверей, что позволяет сотрудникам всех уровней свободно обмениваться идеями и предлагать улучшения.

Принятие решений: руководство центрального офиса активно вовлекает филиалы в процесс принятия решений, что помогает учитывать региональные особенности и адаптировать продукцию к спросу на местных рынках.

Управление проектами: инициативы, направленные на повышение качества продукции и услуг, разрабатываются совместно с учётом мнения всех подразделений. Это позволяет компании поддерживать высокий уровень инновационности и соответствовать ожиданиям клиентов.

Важным аспектом организационной культуры компании является распределение полномочий, при котором Центральный офис задает основные направления, стратегию и корпоративные стандарты. Однако стратегия компании также предполагает децентрализацию принятия решений на уровне филиалов, что позволяет эффективно учитывать местные условия и запросы. Такое гармоничное взаимодействие между центром и филиалами обеспечивает более гибкую и адаптивную управленческую структуру.

Ключевым моментом в управлении такой децентрализованной структурой является регулярное взаимодействие между центральным офисом и филиалами. Для достижения успешных результатов «Центр КДМ» внедрила политику прозрачности и постоянного обмена информацией. Это включает в себя регулярные совещания в формате видеоконференций, рассылку общекорпоративных бюллетеней, а также организацию корпоративных мероприятий, таких как семинары и тренинги. Центральный офис «Центра КДМ» выступает в роли стратегического центра, принимая основные управленческие решения и разрабатывая общую стратегию развития компании. Филиалы, в свою очередь, осуществляют оперативную реализацию стратегических задач, обеспечивая единое управление и координацию деятельности. Также инициативы помогают формировать общее видение и общие ценности, что крайне важно для поддержания единства в компании, несмотря на её географическую разобщённость.

Кроме того, «Центр КДМ» активно развивает обучающие программы и тренинги для сотрудников, направленные на развитие профессиональных навыков, лидерских качеств и эффективного взаимодействия в коллективе. Эти мероприятия способствуют развитию культуры знаний внутри компании и повышению общего уровня профессионализма сотрудников.



С целью стимулирования инновационного развития компания «Центр КДМ» активно внедряет новые технологии в производственные процессы. Инновационная деятельность компании отражается на качестве производимой продукции и повышает ее конкурентоспособность на рынке. Сотрудники как центрального офиса, так и филиалов поддерживают инновационный дух компании и способствуют внедрению передовых решений в рамках своей деятельности.

Взаимодействие филиалов также имеет важное значение эффективной компании «Центр КДМ». Филиалы компании ориентированы на поддержание духа и взаимодействие между сотрудниками на всех этап производственного процесса. Это достигается за счет концепции, где любой сотрудник имеет возможность внедрять свои предложения и идеи на обсуждение. Акцент на команде и взаимодействии среди сотрудников, повышает их производительность. Регулярные совещания между отделами дают возможность обмениваться опытом и передовыми практиками. Это обеспечивает более комплексный подход к решению проблем и способствует внедрению инноваций. Это также способствует развитию профессиональных навыков сотрудников, расширению их кругозора и созданию новых перспектив и карьерных возможностей внутри компании

Организационная культура является важным фактором, влияющим на внутренние процессы в компании. «Центр КДМ» демонстрирует пример того, как клановая культура способствует укреплению внутренних коммуникаций, вовлечению сотрудников в процесс принятия решений и успешному управлению проектами на всех уровнях организации. Для дальнейшего совершенствования деятельности рекомендуется продолжать развивать культуру вовлеченности и взаимного уважения, что позволит компании лучше адаптироваться к меняющимся условиям рынка.

