

Зуева Олеся Олеговна

Студентка 3 курса, Институт экономики и управления
Курский государственный университет

ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В данной статье рассматривается ценностный аспект культуры управления, который играет ключевую роль в формировании эффективных организационных структур и успешного взаимодействия между участниками процесса управления. Мы проанализируем, как ценности влияют на стиль руководства, принятие решений и взаимодействие внутри коллектива. Также будет рассмотрено, как культурные различия могут влиять на восприятие ценностей в управлении.

Ключевые слова: Ценности, культура управления, стиль руководства, организационная культура, межкультурные различия.

Культура управления – это не просто набор правил и процедур, которые применяются в организации. Это, прежде всего, система ценностей, норм и традиций, которые определяют, как работают люди в компании и как они взаимодействуют друг с другом. Ценности, которые разделяют сотрудники и руководство, формируют основу для принятия решений, способствуют созданию доверительных отношений и помогают справляться с конфликтами.

Культура управления – это не только набор правил и процедур, применяемых в организации, прежде всего это система ценностей, норм и традиций, которые помогают определять, как люди работают в компании и как взаимодействуют друг с другом. Ценности, которые разделяют сотрудники и руководство, помогают формировать основы для принятия решений и способствуют созданию доверительных отношений в коллективе. Также они помогают справляться с конфликтами [4].

Ценности в контексте управления представляют собой убеждения и принципы, которые определяют, что для людей важно в организации. Эти ценности могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Например, если в компании ценятся инновации, это будет означать, что сотрудники поощряются к поиску новых решений. Также важно понимать, что ценности не всегда явны: они могут проявляться в поведении сотрудников, в их общении и отношении к работе [5].

Культура управления, основанная на ценностях, может принимать разные формы. В некоторых организациях акцент делается на командной работе и сотрудничестве между коллегами, в других – на индивидуальных достижениях и конкуренции. Например, в стартапах часто наблюдается атмосфера креативности и свободы: там ценятся нестандартные идеи и подходы. А вот в более традиционных компаниях, наоборот, может быть принято следовать строгим правилам и иерархии. Эти различия в культуре управления могут быть обусловлены как внутренними факторами (например, историей компании), так и внешними – например, культурой страны.

Одним из ключевых аспектов ценностного подхода к управлению является стиль руководства. Лидер, понимающий важность ценностей, может более эффективно мотивировать своих сотрудников, благодаря чему работа будет продуктивнее. Например, если руководитель сам придерживается высоких стандартов и проявляет уважение к своим подчинённым, это создаёт атмосферу доверия и взаимопонимания. В таких условиях сотрудники чувствуют себя более вовлечёнными в работу и готовы трудиться на общий результат. Напротив, если ценности руководства не совпадают с ценностями команды, это может привести к конфликтам и снижению производительности – особенно если руководитель открыто демонстрирует это коллективу.

Также стоит отметить, что ценности могут меняться со временем. В условиях быстро меняющегося мира, где технологии постоянно эволюционируют, организации должны адаптироваться. Это может означать необходимость пересмотра своих ценностей и подходов



к управлению. Например, компании, которые ранее ориентировались на жёсткую иерархию, могут перейти к более гибким моделям, где все сотрудники участвуют в процессе принятия решений. Это не всегда даётся легко, поскольку изменения могут вызвать сопротивление со стороны тех, кто привык к старому порядку.

Ещё одним важным аспектом является влияние межкультурных различий на восприятие ценностей в управлении. В глобализованном мире компании часто работают в разных странах и культурах, что создаёт дополнительные вызовы: ценности, принятые в одной культуре, могут не совпадать с ценностями другой. Например, в западных странах часто ценится индивидуальная работа и личная инициатива, тогда как в восточных культурах может быть более важным коллективная работа и гармония в группе. Понимание этих различий и умение адаптировать стиль управления под конкретную культурную среду становится всё более важным аспектом для международного успеха [1].

Кроме того, если рассмотреть, как ценности влияют на корпоративную социальную ответственность, можно сказать, что современные компании всё чаще осознают: успех заключается не только в прибыли, но и в том, как они влияют на общество и окружающую среду [2]. Организации, принимающие на себя ответственность за свои действия и стремящиеся к устойчивому развитию, привлекают больше клиентов и более продуктивных, талантливых сотрудников. Это связано с тем, что современные потребители и работники всё чаще выбирают компании, разделяющие их ценности и готовые вносить вклад в решение социальных проблем [3].

Таким образом, ценностный аспект культуры управления является важным элементом, который влияет на эффективность организаций и их способность адаптироваться к изменениям. Ценности формируют стиль руководства, влияют на взаимодействие между сотрудниками и могут определять, насколько успешно компания будет справляться с вызовами современного мира. Понимание и уважение культурных различий, а также готовность к пересмотру своих ценностей в условиях изменений – это ключевые факторы для достижения успеха в управлении. В конечном итоге, те организации, которые умеют интегрировать ценности в свою культуру управления, будут более устойчивыми и успешными в долгосрочной перспективе.

Список литературы:

1. Спивак В.А. Организационная культура. СПб.: Питер, 2021.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2020.
3. Хофстеде Г. Культуры и организации: программное обеспечение межкультурного взаимодействия. М.: Вильямс, 2019.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2022.
5. Тромпенаарс Ф., Хампден-Тёрнер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. М.: Попурри, 2021. 576 с.

