

e-mail: mustafaeva07@yandex.ru

e-mail: anastasia.kuz.03@mail.ru

e-mail: adilemmm@mail.ru

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: лидерство, корпоративная организация, компания, менеджмент, корпоративная культура.

Mustafaeva A.O., student of the KRF «RGUP» Simferopol, Russia

e-mail: mustafaeva07@yandex.ru

Kuz A.I., student of the KRF «RGUP» Simferopol, Russia

e-mail: anastasia.kuz.03@mail.ru

Mustafaeva A.S., student of the KRF «RGUP» Simferopol, Russia

e-mail: adilemmm@mail.ru

Yagupova E.A., Associate Professor, Professor of the Department of Humanities and Socio-Economic Disciplines, Doctor of Economics

THE ROLE OF LEADERSHIP IN THE FORMATION OF THE CORPORATE CULTURE OF THE ORGANIZATION

Annotation. Corporate culture is the basis of the successful activity of the organization. It defines the ways of interaction, values and norms of employee behavior. Leadership plays an important role in the formation of corporate culture, since leaders have a significant impact on the overall atmosphere and relationships in the team. The article discusses the importance of corporate culture for the success of an organization and the role of leadership in its formation. In general, the article emphasizes the importance of creating a healthy corporate culture for the successful development of the company and achieving its goals.

Keywords: leadership, corporate organization, company, management, corporate culture.

Корпоративная культура является ключевым фактором успеха любой организации. Она определяет ценности, нормы поведения и общую атмосферу внутри компании. Корпоративная культура также может оказывать значительное влияние на производительность и эффективность сотрудников. Поэтому, формирование и поддержание здоровой корпоративной культуры становится одним из главных приоритетов для руководства организации.

Понятие культуры необходимо для понимания поведения людей во всем мире в целом и внутри отдельно взятой страны или организации в частности [Персикова 2020: 15]. Представление о том, что такое культура, уходит корнями в различные науки, которые исследуют человеческое поведение и взаимосвязь между человеком и его поступками с одной стороны человеком и окружающей средой с другой.

Лидерство играет ключевую роль в формировании корпоративной культуры организации. Лидеры определяют ценности и нормы поведения, которые будут приняты внутри компании. Они также устанавливают тон для общения и взаимодействия между сотрудниками.

Современные подходы к лидерству ориентированы на создание здоровой корпоративной культуры, которая будет способствовать успешному развитию компании. Среди них можно выделить такие подходы, как трансформационное лидерство, служебное лидерство и распределенное лидерство.

Трансформационное лидерство предполагает создание вдохновляющей и мотивирующей атмосферы внутри компании. Лидеры, которые следуют этому подходу, стремятся не только управлять своей командой, но и вдохновлять ее на достижение высоких результатов. Служебные лидеры ориентированы на помощь и поддержку своих сотрудников. Они стремятся создать условия, которые позволят каждому сотруднику реализовать свой потенциал и достичь своих целей. Распределенное лидерство предполагает распределение лидерских функций между различными сотрудниками внутри компании. Распределенное лидерство способствует развитию командной работы и повышению эффективности работы организации в целом.

Для формирования клиентоориентированной культуры необходимо проводить правильный подбор персонала, признавать и поощрять служащих, которые уделяют особое внимание клиентам, создавать коммуникации с постоянными клиентами и стремиться к долгосрочным партнерским отношениям [Иванова 2008: 250]. Кроме того, высокие этические стандарты играют важную роль в такой культуре. Лидер является образцом для подражания

и должен продвигать этичную культуру, проявлять терпимость к риску, сообщать этические стандарты подчиненным и сам следовать им, поощрять этичные поступки и наказывать за неэтичные, быть внимательным к средствам достижения целей так же, как и к результатам.

Существует множество практик, которые могут помочь руководству организации формировать здоровую корпоративную культуру. Определение ценностей компании является одной из таких практик. Ценности компании должны быть определены и объяснены всем сотрудникам. Это поможет создать общее понимание того, что является важным для компании и какие нормы поведения следует придерживаться. Создание прозрачной коммуникации также является важной практикой. Кроме того, для успешного формирования корпоративной культуры необходимо учитывать систему мотивации и стимулирования персонала [Гладышева 2014: 115]. Эта система связана с определенными образцами поведения, которые подчеркивают ценности, важные для организации. Награды и привилегии, которые связаны с этими образцами поведения, помогают работникам понимать приоритеты и значимость ценностей для организации в целом.

О.С. Виханский и А.И. Наумов выделяют два подхода к формированию лидером организационной культуры: административный и предпринимательский [Виханский 2006: 543]. Однако, для формирования клиентоориентированной культуры необходимо уделить особое внимание подбору персонала и поощрению служащих, которые проявляют заботу о клиентах. Лидер должен быть образцом для подражания и продвигать этичную культуру, проявлять терпимость к риску и следовать этическим стандартам. Кроме того, важно создавать коммуникации с постоянными клиентами и стремиться к долгосрочным партнерским отношениям. В административной культуре лидер использует системный подход к управлению и требует выполнения работы по правилам. Однако, такой лидер довольно легко заменяем. В то же время, в предпринимательской культуре лидер ориентируется на человека и интуитивно решает проблемы, что может привести к развалу

организации при смене лидера. Поэтому, важно понимать, что лидер оказывает сильное влияние на формирование организационной культуры, особенно на начальном этапе ее становления. В целом, формирование клиентоориентированной культуры требует от лидера умения создавать команду, в которой каждый сотрудник понимает свою роль и ценность в достижении общих целей. Важно также поощрять и наказывать за этические и неэтические поступки соответственно, чтобы создать атмосферу доверия и ответственности в организации.

Руководство компании должно создать условия для прозрачной коммуникации между сотрудниками. Это позволит предотвратить возможные конфликты и повысить эффективность работы команды. Обеспечение равных возможностей для всех сотрудников также является важной практикой. Руководство компании должно гарантировать, что все сотрудники имеют равные возможности для роста и развития внутри компании. Это поможет поддерживать мотивацию и эффективность работы команды.

В целом, лидерство играет ключевую роль в формировании здоровой корпоративной культуры организации. Современные подходы к лидерству ориентированы на создание здоровой корпоративной культуры, которая будет способствовать успешному развитию компании. Практики формирования корпоративной культуры включают определение ценностей компании, создание прозрачной коммуникации и обеспечение равных возможностей для всех сотрудников. Все эти факторы помогают создать условия для успешного развития компании и достижения ее целей. Теоретически возможно формирование организационной культуры без лидера, однако это будет очень сложно и неэффективно. Лидер играет ключевую роль в формировании культуры организации, поскольку он определяет ценности, миссию, стратегию и цели организации. Он также создает атмосферу, которая способствует развитию и поддержанию культуры организации. Без лидера организация может стать хаотичной и несвязной, а ее культура может не сформироваться или

деградировать, поэтому данный субъект является необходимым элементом для формирования организационной культуры.

Список литературы.

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 288 с.
2. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации // С. Иванова, Д. Болдогаев, Э. Борчанинова [и др.] – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 278 с.
3. Гладышева О.В. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры организации // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2014. №8. С. 111-116
4. Виханский О.С., Наумова А.И. Менеджмент: учебник. – ; 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.