

УДК 005(075)  
ББК 65-21я73  
Л24

Рецензенты:

*Ю. И. Авадэни*, канд. экон. наук, доцент каф. «Управление качеством и производственными системами» ФГБОУ ВО «СиБАДИ»;

*В. В. Калекин*, канд. техн. наук, доцент,  
зам. директора по УиНР ВО ОИВТ (филиал) ФГБОУ ВО «СГУВТ»

**Лапкова, А. Г.** Организационная культура [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков ; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Электрон. текст. дан. (1,2 Мб). – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2019. – 1 электрон. опт. диск. – Минимальные системные требования: процессор Intel Pentium 1,3 ГГц и выше; оперативная память 256 Мб и более; свободное место на жестком диске 260 Мб и более; операционная система Microsoft Windows XP/Vista/7/10; разрешение экрана 1024×768 и выше; акустическая система не требуется; дополнительные программные средства Adobe Acrobat Reader 5.0 и выше. – ISBN 978-5-8149-2937-2.

Рассмотрены основные понятия, элементы и типологии (типы) организационной культуры. Изложены основные вопросы управления организационной культурой, технологии, связанные с формированием, внедрением, поддержанием и трансформацией организационной культуры.

Издание предназначено для обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», также может быть полезно студентам других направлений, руководителям, специалистам в сфере менеджмента и социологии, сотрудникам кадровых служб предприятий и организаций всех форм собственности.

Редактор *Т. А. Москвитина*

Компьютерная верстка *Л. Ю. Бутаковой*

*Для дизайна этикетки использованы материалы  
из открытых интернет-источников*

## ВВЕДЕНИЕ

Управленческая наука постоянно акцентирует внимание на «человеческом факторе», подчёркивая его немаловажную роль и значимость учёта в деятельности организаций всех форм собственности. Одновременно указывается на сложность учета и анализа использования трудовых ресурсов в целом.

В нашей стране говорить об организационной культуре как о предмете научного исследования и явлении, оказывающем влияние на деятельность организаций, стали в 70–80-х годах прошлого века. Тем не менее, сейчас уже очевидно, что явление организационной культуры возникло гораздо раньше, одновременно с появлением организаций.

С развитием рыночной экономики, переходом к новому постиндустриальному информационному обществу огромную роль приобретают такие качественные характеристики персонала, как знания, квалификация, компетенции и мотивация персонала, без которых невозможны реализация целей, умений, идей, трудовой и творческой активности работников.

Таким образом, складывающаяся в экономике ситуация требует трансформации современных организаций в гибкие, адаптивные системы, где решающую роль играет человеческий фактор, а организационная культура оценивается как сильнейший мотиватор, регулятор и индикатор деятельности сотрудников в организации. Чем сильнее организационная культура компании, тем выше интеграционные способности сотрудников объединяться в команды, способствующие повышению эффективности деятельности организации.

Актуальность изучения организационной культуры связана с тем, что знание основных компонентов организационной культуры современного предприятия позволяет оценить степень его стабильности на рынке товаров и услуг, его конкурентоспособность, разработать и предложить возможные направления реализации управленческих решений, а также совершенствовать методы достижения поставленных целей и задач.

Изучение дисциплины «Организационная культура» позволит не только научиться диагностировать проблемы, вызванные культурным фактором, но и сознательно формировать, поддерживать и трансформировать организационную культуру с целью повышения эффективности её воздействия на персонал и организацию в целом.