

*Конышева Юлия Игоревна
студентка 4 курса бакалавриата,
Факультет истории, философии и права
Омский государственный педагогический университет,
Россия, г. Омск
e-mail: konysheva_yliy@mail.ru*

ВЛИЯНИЕ ТИПА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА КОНФЛИКТНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В статье рассматривается взаимосвязь типов корпоративной культуры и возникновения конфликтности в организации, а также особенности возникновения организационных конфликтов исходя из характеристик различных типов корпоративных культур.*

Ключевые слова: конфликтность, корпоративная культура, организация, организационный конфликт, взаимосвязь.

*Konysheva Yulia Igorevna
4rd year bachelor student,
Faculty of History, Philosophy and Law
Omsk State Pedagogical University,
Russia, Omsk*

IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON CONFLICT IN THE ORGANIZATION

***Abstract:** The article discusses the relationship between types of corporate culture and the emergence of conflict in the organization, as well as the peculiarities of the emergence of organizational conflicts based on the characteristics of different types of corporate cultures.*

Keywords: conflict, corporate culture, organization, organizational conflict, interrelationship.

Одним из значительных факторов, который сопутствует успеху компании, является корпоративная культура. Она основывается на принципах и отношениях такого рода, реализация которых призвана нейтрализовать и не допустить возникающие конфликты в организации. На сегодняшний день существует большое количество типологий корпоративной культуры. Это разнообразие объясняется тем, что корпоративная культура обуславливается множеством взаимосвязанных элементов и характеристик. Исследование

взаимосвязи типов корпоративной культуры и организационных конфликтов открывает новые перспективы выявления социальных регуляторов поведения и мотивации персонала, а также повышения эффективности управления [1, с. 124].

В ходе изучения теоретического аспекта классификаций корпоративных культур, нами были проведен теоретический анализ влияния типов корпоративной культуры на возникновение организационных конфликтов. Нами было выбрано 5 типологий корпоративной культуры, которые наиболее чаще используется исследователями в области изучения корпоративного управления: типология К. Камерона и Р. Куинна; Дж. Зонненфельда; Ч. Хэнди; Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера; Д. Коула.

Исходя из характеристик типов корпоративной культуры, данных авторами классификаций, все типы можно условно разделить на 5 групп по определенным основаниям:

1. «Семейные отношения» – её основу составляет иерархическая система, где присутствует низкая степень формализации. Иерархия существует в результате поддержки «семьи». Руководитель организации относится к подчинённым, как к «детям». Организационный конфликт может в том случае, когда коллектив начинает игнорировать свои должностные обязанности, а также при инновационных процессах, когда руководитель наталкивается на сопротивление нововведениям сотрудников. В целом, данная группа типов корпоративной культуры относится к конфликту, как к деструктивному явлению. К данной группе можно отнести следующие типы корпоративных культур: клановая корпоративная культура; органическая корпоративная культура; культура личности; «семья».

2. «Конкуренция как один из методов работы» (рыночная корпоративная культура; предпринимательская корпоративная культура; культура власти; «крепость») – в основу данной группы положена конкуренция, как одна из основных составляющих перечисленных выше типов корпоративной культуры, а также тот факт, что работники интересуются только своими личными целями [2, с. 103]. Они равнодушны к специфическим задачам организации, помимо

такой универсальной цели, как достижение максимальной прибыли. Наиболее эффективный способ мотивации работников – вызов, вследствие которого возникает конкуренция, которая открывает хорошую возможность для самореализации сотрудников. Организационные конфликты являются продуктивным выражением индивидуальных особенностей и различий.

3. «Бюрократическая система управления» – к данной группе можно отнести следующие типы: иерархическая корпоративная культура; бюрократическая корпоративная культура; культура роли; «эйфелева башня»; клубная корпоративная культура. Все перечисленные типы корпоративной культуры характеризуются следующими особенностями: руководство и коллектив основывается на распределении и регламентации функций, полномочий и должностных обязанностей. Властные компетенции и зоны ответственности не пересекаются. В основании всего находится жёсткая иерархическая структура. Организационные конфликты для данной группы типов являются угрозой для стабильности и мешают эффективному рабочему процессу. В случае возникновения конфликтов, они «подавляются» вышестоящим руководством.

4. «Новаторы» – люди, работающие в таких организациях, готовы идти на риск. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Организация поощряет личную инициативу и свободу. Сотрудники таких организаций являются инициативными, обладающие креативным мышлением и готовые брать на себя ответственность. Организационные конфликты признаются возможными в данных компаниях, поскольку считаются необходимыми для эффективного решения проблем. К данной группе относятся: адхократическая корпоративная культура; «управляемая ракета»; «бейсбольная» корпоративная культура; культура задачи.

5. «Командный тип работы» (партисипативная корпоративная культура; «академическая» корпоративная культура; «инкубатор») – основные принципы взаимодействия, которыми руководствуются представители данных типов

корпоративной культуры: активное участие всех членов команды в анализе проблем и перспектив и планировании совместных действий, оценке и самооценке полученных результатов. Также как и в предыдущей группе типов корпоративных культур, конфликты являются возможными, в случае возникновения трудных ситуаций, которые весьма быстро разрешаются, поскольку коллектив является настоящей командой.

Таким образом, подводя итог вышеизложенному материалу, можно сделать вывод о том, перечисленные нами классификации корпоративной культуры являются важным аспектом анализа в рамках организационной конфликтологии, поскольку имеет различный потенциал для поддержки состояния и успеха компании, что в свою очередь, может привести к возникновению конфликтных ситуаций среди персонала, или наоборот, способствовать предупреждению конфликтов.

Список литературы:

1. Дзецина Е.А. Влияние корпоративной культуры на управление конфликтами в организации // Направления модернизации современного инновационного общества: экономика, социология, философия, политика, право материалы, 2015. С. 123-125.
2. Колесников А.В. Корпоративная культура в системе управления // Интерактивная наука. 2016. № 8. С. 103-106.