

развития бизнеса, обеспечение социально-экономической стабильности и повышение эффективности рынка.

В долгосрочной стратегии социально-экономического развития особое внимание уделяется развитию малого бизнеса и инновационного предпринимательства как одному из основных приоритетов Азербайджанской Республики. Концепция заключается в развитии отдельных сфер деятельности, государственного управления, предпринимательской деятельности, обеспечении возможности внедрения новых технологий и обеспечении укрепления экономики в инновационных отраслях. Целью программы является поддержка малого и среднего бизнеса, создание новых рабочих мест и поддержка организаций, которые могут гибко реагировать на требования рынка и предоставлять инновационные продукты и услуги. Государству предоставляются такие эффективные меры, как налоговое воздействие, программное обеспечение, меры правового и административного сокращения, инновационное предпринимательство и стимулирование развития малого бизнеса.

Список литературы

1. «О недобросовестной конкуренции» Закон Азербайджанской Республики, Баку, 1993 г.
2. Азербайджанская промышленность. Статистический сборник. Баку, 2011 г.
3. Абдуллаев З., Багирова З.А., «Сущность и принципы организации промышленности», Баку, 2010 г.
4. Гусейнов Т.А. «Экономика предприятия», Баку, 2005 г.
5. Гусейнов Т.А. «Экономика фирмы», Баку, 2009 г.
6. Гусейнов Т.А. «Экономика промышленности», Баку, 2009 г.

УДК 334.024

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ THE ESSENCE AND IMPORTANCE OF ORGANISATIONAL CULTURE IN THE ORGANISATION'S MANAGEMENT SYSTEM

**Мирончик В.В.
Mironchik V.V.**

*Витебский государственный технологический университет
Vitebsk state technological university
(e-mail: vlad.mironchik.00@mail.ru)*

Аннотация: В статье рассмотрены сущность и значение организационной культуры организации, выделено авторское определение. Выявлены особенности организационной культуры на основе проведенного экспертного опроса.

Abstract: The article deals with the essence and significance of organizational culture of an organization, the author's definition is highlighted. The peculiarities of organizational culture are revealed on the basis of the conducted expert survey.

Ключевые слова: организационная культура, экономика, предпринимательство.

Keywords: organizational culture, economics, entrepreneurship.

Организационная культура является одним из ключевых факторов, определяющих эффективное развитие любой организации. Она формирует внутреннюю среду компании, влияет на поведение сотрудников, их отношение к работе и взаимодействие между собой. В условиях современного динамичного рынка, где конкуренция усиливается, а технологии стремительно развиваются, роль организационной культуры в управлении становится особенно значимой. Данная статья рассматривает сущность организационной культуры, её основные характеристики и значение для эффективного управления организацией.

В экономической и бизнес-литературе существует большое количество подходов к определению организационной культуры, которые, как правило, не противоречат друг другу, а только дополняют ее понимание различными компонентами и факторами. Рассматривая различные подходы к понятию организационной культуры, можно сделать вывод: организационная культура является фундаментальным аспектом любой организации, который влияет на поведение работников, эффективность работы организации, формирует специфическую среду, в которой работают сотрудники.

Таким образом, правомерно сформулировать авторское определение организационной культуры. Организационная культура – это комплекс разделяемых ценностей, убеждений, норм и ритуалов, которые формируют уникальную идентичность организации и влияют на поведение, восприятие, мотивацию, удовлетворенность работой, эффективность коммуникации и действия сотрудников, определяя приемлемый способ решения проблем и адаптации к внешней среде.

Для лучшего понимания сущности организационной культуры важно выделить её основные функции (таблица 1).

Таблица 1. Авторские подходы к определению функций организационной культуры.

Автор	Функции организационной культуры
Столяренко А.В. Подколзина М.В. Столяренко А.В. Подколзина М.В.	– инновационная; – регламентирующая; – регулирующая и контролирующая; – адаптационная; – творческо-креативная. [1]
Савченко Л.С.	– синергетическая; – мотивирующая. [2]
Ермолов Ю.А. Ермолов Ю.А.	– смыслообразующая (при помощи культуры работники организации видят и интерпретируют окружающую их организационную реальность, мысленно делая ее понятной для себя); – адаптивная (обеспечивает вхождение новичков в организацию);

Автор	Функции организационной культуры
	– социальной интеграции (связана с объединением действий всех членов организации, поддержанием целостности всего коллектива предприятия, снятием социального напряжения и конфликтов, формированием и поддержанием единой системы ценностей); – координации и контроля; – регулирующая и ориентирующая (обеспечивает поддержание правил и норм поведения); – мотивации. [3]
Балашов А.П.	– адаптационная; – интегрирующая; – мотивирующая; – идентификационная. [4]

Опираясь на исследования разных авторов, целесообразно выделить основные функции, которые выполняет организационная культура в бизнес-модели молодежного предпринимательства:

1. интеграционная;
2. мотивационная;
3. инновационная;
4. творческо-креативная.

Для более детального исследования организационной культуры был проведен экспертный опрос. Для выявления особенностей организационной культуры была составлена авторская анкета.

Результаты опроса показали, что не у всех людей есть четкое понимание сущности организационной культуры, однако 55% были согласны с мнением автора, 25% считают, что организационная культура включает в себя ценности, традиции и стандарты поведения, которые разделяют и соблюдают все члены организации.

По мнению экспертов, главную роль в формировании организационной культуры играют следующие субъекты являются (экспертам был предложен множественный выбор): руководители организации (90% ответов); сотрудники организации (65% ответов); неформальные лидеры (40% ответов).

Основными функциями организационной культуры являются (экспертам был предложен множественный выбор): 1) укрепление командного духа и сотрудничества (75% ответов); 2) формирование общего видения и целей (55% ответов); 3) обеспечение устойчивости и долгосрочного успеха (55% ответов).

Основными целями организационной культуры эксперты считают: содействие развитию организации через осознание единства целей организации и своих собственных

целей; создание чувства сплоченности и преемственности; создание чувства сплоченности и преемственности; повышение производительности труда; формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Основные инструменты формирования организационной культуры представлены на рисунке 1.

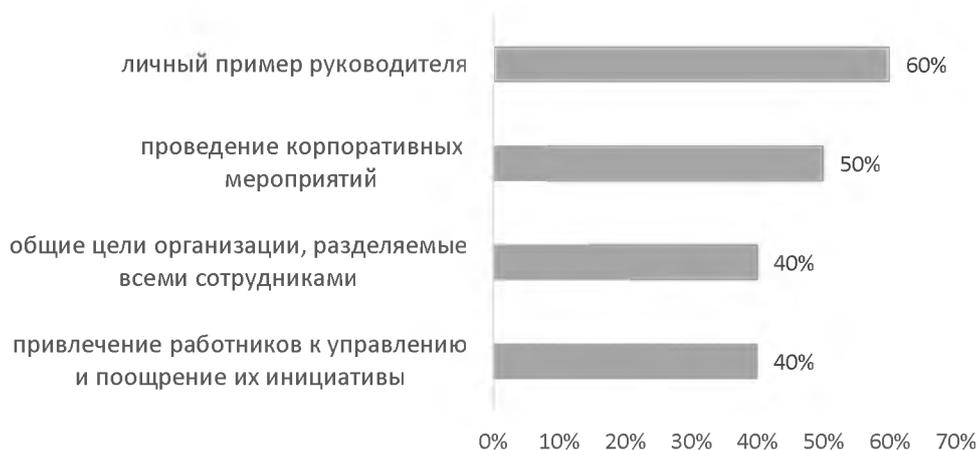


Рис. 1. Инструменты формирования организационной культуры

Среди инструментов формирования организационной культуры респонденты выделяют наименее значимыми PR-акции (5%) и внутренние информационные издания (5%).

Таким образом, несмотря на то, что определение организационной культуры может варьироваться, у респондентов существует общее понимание организационной культуры организации.

В заключении следует отметить, что организационная культура — это фундаментальный элемент системы управления организацией. Она не только формирует внутреннюю среду организации, но и оказывает значительное влияние на её внешний имидж, конкурентоспособность и долгосрочную устойчивость. В условиях современного динамичного рынка организации, обладающие сильной и гибкой культурой, имеют больше шансов на успех. Управление организационной культурой требует осознанного подхода, учитывающего как текущие потребности бизнеса, так и долгосрочные перспективы. Руководители должны понимать, что культура — это не статичный элемент, а живой организм, который требует постоянного внимания и развития.

Список литературы

1. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия / Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 1 (январь). – 0,4 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/170017.htm>. (дата обращения: 10.03.2025)

2. Савченко Л.С. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2008. С. 16.

3. Человеческие ресурсы: реальность и возможность эффективного управления в современных российских условиях: моногр. Тамбов: Изд-во Першина Р. В., 2008. С. 237–240.

4. Балашов А.П. Организационная культура: учебное пособие / А.П. Балашов. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА — М, 2021. — 278 с.

УДК 338.02

**ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ И
ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА
STATE SUPPORT INSTRUMENTS AND INDUSTRIAL POLICY**

**Невмержицкая О.Н.
Nevmerzhitskaya O.N.**

*Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина, Москва
The Kosygin State University of Russia, Moscow
(e-mail: nevmerzhitskaya-on@rguk.ru)*

Аннотация. В статье рассмотрены понятия, относимые к промышленной политике. Представлены основные инструменты реализации промышленной политики государства. Проанализирована ключевая роль мер государственной поддержки промышленных предприятий.

Abstract. The article examines concepts related to industrial policy. The main instruments for implementing the state industrial policy are presented. The key role of state support measures for industrial enterprises is analyzed.

Ключевые слова: рынки промышленной продукции, промышленная политика, промышленный потенциал, государственная поддержка.

Keywords: industrial product markets, industrial policy, industrial potential, government support.

В последние годы экономика России претерпела существенные изменения. Санкционные ограничения затронули практически все сферы деятельности. Главным образом это сказалось на секторе промышленности, так как именно эта отрасль является первостепенной для нормального функционирования экономической системы государства. Встал вопрос о разработке нового плана регулирования рынков промышленной продукции. Многозадачность данного аспекта сопровождается разделением функциональных обязанностей по организации деятельности проводимых мероприятий. Комплексный подход к решению проблемы позволит в более короткие сроки проанализировать слабые стороны деятельности экономических субъектов и выделить основные направления в реализации промышленной политики.

Понятие «промышленная политика» закреплено в Федеральном законе от 31.12.2014 N 488-ФЗ (ред. от 30.11.2024) «О промышленной политике в Российской Федерации».