УДК: 11.11.1

**Арефьева К.А.**

[mewl06@mail.ru](mailto:mewl06@mail.ru),

Россия, Липецк

Липецкий филиал Финансового университета

при Правительстве РФ

**Иванова А.А.,** старший преподаватель кафедры «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины» - научный руководитель

**Аннотация**

В статье рассматривается влияние лидера на формирование и поддержание организационной культуры предприятия, приводятся примеры, демонстрирующие влияние лидерских качеств на формирование организационной культуры, которые способствует достижению успеха организации в своей области.

**Ключевые слова**

Лидер, организационная культура, влияние, лидерские качества, организация*.*

ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРА НА ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

UDC: 11.11.1

**Arefieva K.A.**

mewl06@mail.ru ,

Russia, Lipetsk

Lipetsk Branch of the Financial University

under the Government of the Russian Federation

**Ivanova А.А.,** Senior lecturer of the Department "Management and General Humanitarian Disciplines" - scientific supervisor

**Annotation**

The article examines the influence of the leader on the formation and maintenance of the organizational culture of the enterprise, provides examples demonstrating the influence of leadership qualities on the formation of organizational culture, which contributes to the success of the organization in its field.

**Keywords**

Leader, organizational culture, influence, leadership qualities, organization.

THE INFLUENCE OF A LEADER ON THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE

В конкурентном мире инноваций и новых технологий ежедневные газеты, блоги и отчеты наполнены новейшими гаджетами и продуктами для удовлетворения постоянно растущих потребностей рынка. Новые продукты ежедневно обновляются на рынке в глобальном масштабе, а темпы развития инноваций и новых технологий ежегодно увеличиваются.

По мере роста инноваций во всем мире происходит формирование новых рынков, трансформирующих различные отрасли. Сейчас современная экономика, разрабатывает совершенно иные, новые продукты, которые непосредственно способствуют изменению и процветанию рынка.

Существует множество факторов становления успешной конкурентоспособности, однако, на наш взгляд, важнейшим фактором ее обеспечения в организации становится организационная культура, особую роль в формировании которой играет лидер организации, т.е. ее основатель.

Лидер находится на вершине иерархического уровня и имеет право влиять на каждого члена исполнительной власти сверху донизу. В этом контексте отношение и поведение лидера влияют на все уровни организации. Таким образом, можно утверждать, что поведение лидера является более значимым, чем поведение других участников. Как воздух и вода жизненно важны для людей, так и лидер жизненно важен для организации. Следовательно, это самая выдающаяся сила, которая может привести организацию к успеху.

Говоря об эффективном лидерстве, стоит сказать, что это одна из величайших основ построения великих организационных культур. Лидеры задают тон организационной культуре и им может быть любой, кто имеет влияние или авторитет, независимо от титула. Лидеры могут укреплять ценности, одновременно привлекая людей к ответственности.

Стоит отметить, что влияние одного человека на других в зависимости от стиля руководства и реализации стратегии, может принимать различный окрас: как положительный, так и отрицательный. Но как эффективное, так и неэффективное лидерство будет влиять и формировать [организационную культуру](https://www.octanner.com/culture-glossary.html) на рабочем месте.

Исследования организационной культуры популярны сейчас как никогда. Огромный интерес к этой теме породил множество определений и классификаций организационных культур. Организационная культура – это системообразующее явление, задающее границы, нормы, образцы, правила поведения людей в организации, определяющее способы достижения ими индивидуальных и организационных целей.

Во-первых, формирование организационной культуры обеспечивает о**бъединение сотрудников.** Здоровая организационная культура помогает сотрудникам, очень часто из разных слоев общества, лучше взаимодействовать между собой и строить взаимопонимание при выполнении нескольких задач. Культура также повышает лояльность сотрудника к компании на индивидуальном уровне, и человек может захотеть работать усерднее. Важность организационной культуры можно почувствовать, когда ее способность направлять и мотивировать сотрудников помогает организации достичь новых высот.

Во - вторых, она создает **импульс внутри организации.** Культура часто выступает в качестве движущей силы стратегии бизнеса и может привести к его [конкурентному преимуществу](https://www.feedough.com/competitive-advantage-definition-types-examples/). Определяющими факторами для устойчивого наращивания этого импульса являются: природа культуры; серьезность внутри сотрудников; признание лидеров и их эффективность.

Она дает сотрудникам чувство направления и ведет к успеху в бизнесе.

В – третьих, позволяет с**формировать идентичность организации, т.к.** организационная культура играет ключевую роль в создании и поддержании [фирменного стиля](https://www.feedough.com/brand-identity/) организации.

В то время как лидер влияет на формирование организационной культуры, существующая культура организации также важна и влиятельна. Бывают ситуации, когда давление организационной культуры влияет на руководителя, который недавно присоединился к компании или уже работает в организации. Поэтому не следует ожидать, что эффективный руководитель, добившийся успеха в организации, также добьется успеха во всех организациях.

Иногда организационная культура может доминировать над лидером и изменять стиль руководства лидера. Принципы, убеждения и ценности организации могут влиять на лидера и могут побудить его действовать в соответствии с организационными установками [3]. Например, транзакционное лидерство может быть приоритетным на банковских или бухгалтерских должностях, где четко определены правила и задачи, однако это может быть неэффективно для бережливых организационных структур, таких как Google или Microsoft.

Так, в качестве успешного влияния лидерских качеств на организацию и соответственно получения хорошего результата, можно привести в пример известную творческую компанию «Pixar», которая продвинула конверт цифровой анимации. По словам Эда Кэтмулла, президента и соучредителя «Pixar Animation Studios», он понял, что нанять кого-то умнее его не только нормально, но и выгодно. Предоставляя сотрудникам возможность быть творческими, он внедрил инновации в анимационную индустрию.

Одним из организационных инструментов, инициированных Кэтмуллом в Pixar, было создание инновационной культуры открытого общения, в которой члены команды чувствуют себя более комфортно и склонны помогать и давать обратную [связь](https://leadershipmark.wordpress.com/2011/03/02/leadership-styles-and-its-affect-on-corporate-culture/#_ENREF_16) . Согласно данным, открытое общение и постоянная обратная связь с членами команды повысили эффективность работы компании.

Из всего вышесказанного следует сделать вывод о том, что организационная культура – уникальное, неповторимое явление, хрупкий инструмент в руках менеджера, а лидер играет важнейшую роль в процессе ее формирования. Отсутствие лидера может привести к «культуре безвластия». Сила влияния лидера зависит от организационных условий, в которые он попал. Между организацией и лидером существует взаимное взаимодействие: как лидер влияет на организационную культуру, ценности, политику и философию организации, так и организационная культура влияет на решения, мотивацию и поведение лидера.

Список использованных источников

1. Влияние лидеров на формирование организационной культуры. [Электронный ресурс]. Режим доступа свободный: [https://vuzlit.com/1610287/vliyanie\_liderov\_formirovanie\_organizatsionnoy\_kultury . Дата обращения 01.04.22](https://vuzlit.com/1610287/vliyanie_liderov_formirovanie_organizatsionnoy_kultury%20.%20Дата%20обращения%2001.04.22)
2. Лидерство в организации. [Электронный ресурс]. Режим доступа свободный: <https://studopedia.ru/3_105607_tema--liderstvo-v-organizatsii.html> Дата обращения 01.04.22
3. Организационная культура. [Электронный ресурс]. Режим доступа свободный: <https://studopedia.ru/8_19150_organizatsionnaya-kultura.html> . Дата обращения 31.03.22
4. Организационная культура: учебное пособие/ К.А. Мызрова. – Ульяновск: УлГУ, 2017. – 194 с. Дата обращения 31.03.22
5. Управление и влияние лидеров на организационную культуру. [Электронный ресурс]. Режим доступа свободный: [https://studwood.net/772922/menedzhment/upravlenie\_vliyanie\_liderov\_organizatsionnuyu\_kulturu Дата обращения 31.03.22](https://studwood.net/772922/menedzhment/upravlenie_vliyanie_liderov_organizatsionnuyu_kulturu%20Дата%20обращения%2031.03.22)