

**Сюй Хань**

**студентка**

**2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного**

**образования**

**Московский педагогический государственный университет**

**Россия, г. Москва**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И КУЛЬТУРА В  
КОРПОРАТИВНОМ СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ**

*Аннотация:*

*В современной конкурентной бизнес-среде корпоративное стратегическое управление стало очень важной частью. В дополнение к четкой формулировке и реализации стратегии, организационная структура и культура также являются ключевыми факторами успешной реализации корпоративной стратегии. В этой статье мы рассмотрим взаимосвязь между организационной структурой и культурой в корпоративном стратегическом управлении и проанализируем, как они могут совместно способствовать развитию предприятий.*

*Ключевые слова:* Корпоративное стратегическое управление; организационная структура и культура

**Sui Han**

**student**

**2 courses of a magistrac, Institute of social arts education**

**Moscow pedagogical state university**

**Russia, Moscow**

**ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND CULTURE IN CORPORATE  
STRATEGIC MANAGEMENT**

*Summary:*

*In today's competitive business environment, corporate strategic management has become a very important part. In addition to clearly articulating and implementing a strategy, organizational structure and culture are also key factors*

*in the successful implementation of a corporate strategy. In this article, we will look at the relationship between organizational structure and culture in corporate strategic management and analyze how they can jointly contribute to the development of enterprises.*

*Keywords: Corporate strategic management; organizational structure and culture*

## 1. Роль организационной структуры

Организационная структура<sup>1</sup> - это система взаимоотношений и взаимосвязей между различными подразделениями и должностями на предприятии. Хорошая организационная структура помогает обеспечить бесперебойную реализацию стратегических целей.

Во-первых, организационная структура может способствовать потоку информации. Разумная организационная структура позволяет создать эффективные каналы связи, позволяющие быстро передавать и совместно использовать информацию между различными подразделениями и должностями. Это позволяет избежать информационных барьеров и информационной асимметрии, а также повысить точность и своевременность принятия решений.

Во-вторых, организационная структура распределяет обязанности и полномочия. Устанавливая четкие обязанности и полномочия, организационная структура может гарантировать, что каждый сотрудник знает объем своих должностных обязанностей и полномочий, что позволит ему лучше выполнять свою работу. В то же время последовательное распределение обязанностей и полномочий также может избежать злоупотреблений и неразберихи в распределении полномочий и обеспечить прозрачность и беспристрастность деятельности предприятия.

Опять же, организационная структура помогает оптимизировать распределение ресурсов. Разумная организационная структура позволяет

<sup>1</sup> Дуэт "Среда", Чэнь Чжуанмин, Лу Минхун, "Принципы и методы менеджмента", Третье издание, Шанхай: Издательство университета Фудань, 1999.

реализовать централизованное управление и оптимальное распределение ресурсов, а также повысить эффективность их использования. Благодаря разумному разделению отделов и функциональному планированию профессиональные способности сотрудников могут быть использованы в полной мере, что позволяет предприятиям получать наибольшие выгоды при ограниченных ресурсах.

## 2. Роль культуры

Корпоративная культура - это система ценностей, кодексов поведения и общих убеждений, которые разделяют и которым следуют сотрудники предприятия. Здоровая корпоративная культура помогает сформировать хорошую рабочую атмосферу и повышает сплоченность и центростремительную силу сотрудников.

Прежде всего, корпоративная культура может формировать общие ценности. Четкая корпоративная культура может помочь сотрудникам прояснить основные ценности компании и отождествить себя с ними. Сотрудники, действующие в соответствии с этой общей ценностной концепцией, могут сформировать общую цель сотрудничества и повысить осведомленность коллектива о предприятии.

Во-вторых, корпоративная культура может способствовать росту и развитию сотрудников. Культивируя позитивную корпоративную культуру, компании могут предоставить сотрудникам платформу для обучения и роста, а также стимулировать их потенциал и креативность. В этой позитивной культурной атмосфере сотрудники могут больше сосредоточиться на своей работе и легче испытывать чувство выполненного долга<sup>2</sup>.

Опять же, корпоративная культура может привлекать и удерживать таланты. Отличная корпоративная культура может дать компаниям уникальное конкурентное преимущество и привлечь в компанию больше выдающихся талантов. В то же время позитивная корпоративная культура может также повысить удовлетворенность и лояльность сотрудников,

<sup>2</sup> Маленький Альфред. d. Чандлер, "Видимая рука: революция в управлении американскими компаниями", Пекин: The Commercial Press, 1987.

снизить текучесть кадров и тем самым снизить затраты компании на персонал.

### 3. Взаимодействие между организационной структурой и культурой

Существует тесная связь и взаимодействие между организационной структурой и культурой. Подходящая организационная структура помогает сформировать здоровую корпоративную культуру, а хорошая корпоративная культура может еще больше оптимизировать организационную структуру.

Прежде всего, организационная структура может формировать и поддерживать культуру предприятия. Благодаря созданию соответствующих отделов и должностей организационная структура может обеспечить хорошую платформу поддержки корпоративной культуры. Например, на предприятии, которое придает большое значение инновациям, исследованиям и разработкам, может быть создан специальный отдел исследований и разработок и созданы соответствующие должности для поддержки формирования и развития инновационной культуры.

Во-вторых, корпоративная культура может влиять на организационную структуру и корректировать ее. Позитивная корпоративная культура может стимулировать инициативу и энтузиазм сотрудников, делая организационную структуру более гибкой и приспособляемой к изменениям. Например, на предприятии, стремящемся к гибкости рынка и инновациям, может быть принята единая организационная структура, способствующая быстрой передаче информации и быстрому принятию решений.

Наконец, взаимодействие между организационной структурой и культурой в совокупности влияет на эффективность работы компании. Подходящая организационная структура и хорошая корпоративная культура могут координироваться друг с другом и формировать добродетельный круг. Организационная структура обеспечивает хорошую поддержку и гарантию корпоративной культуры, а корпоративная культура

может корректировать и оптимизировать организационную структуру, чтобы компания могла лучше достигать своих стратегических целей.

Короче говоря, организационная структура и корпоративная культура являются двумя незаменимыми элементами корпоративного стратегического управления. Подходящая организационная структура может улучшить поток информации, оптимизировать распределение ресурсов и обеспечить последовательность обязанностей, в то время как хорошая корпоративная культура может формировать общие ценности, способствовать росту сотрудников и повышать их сплоченность. Между ними существует тесная связь и взаимодействие, которые в совокупности влияют на эффективность и конкурентоспособность предприятий. Корпоративные стратегические менеджеры должны уделять все внимание построению организационной структуры и культуры и использовать их как одно из важных средств содействия корпоративному развитию.

### **Литература:**

1. Дуэт "Среда", Чэнь Чжуанмин, Лу Минхун, "Принципы и методы менеджмента", Третье издание, Шанхай: Издательство университета Фудань, 1999.
2. Маленький Альфред. d. Чандлер, "Видимая рука: революция в управлении американскими компаниями", Пекин: The Commercial Press, 1987.
3. Лю Хайцзянь, изменения в системе крупных предприятий в Соединенных Штатах и трансформация частных предприятий в нашей стране, Экономическая вертикаль и горизонталь, 2003 (10): 49-52.