

**Влияние антиципационной состоятельности руководителя на особенности корпоративной культуры организации.**

**Научный руководитель – Папоян Вардуи Робертовна**

*Тоникян Тигран Гегамович*

*Студент (бакалавр)*

Российско-Армянский (Славянский) университет, Институт гуманитарных наук, Ереван, Армения

*E-mail: tigrantonikyan7@gmail.com*

Интерес к проблеме корпоративной культуры организации возрос еще в начале прошлого столетия, когда стало понятно, что продуктивность жизнедеятельности организации во многом зависит от социально-психологического климата компании, от отношений сотрудников к руководству и коллегам, от лояльности сотрудников и других факторов организационной культуры. Корпоративная культура как основа для генерации идей опосредованно влияет на процесс и результаты деятельности организации. Важно отметить, что формирование корпоративной культуры является динамичным процессом, на которое влияют ряд экзо- и эндофакторов, одним из которых является личность руководителя, его индивидуально-типологические, социально-психологические особенности [1]. Однако, целесообразно отметить также, что уже сформировавшаяся корпоративная культура влияет на актуализацию и активацию психологических характеристик личности [2]. На формирование корпоративной культуры влияют такие свойства руководителя как организация времени и пространства, коммуникационные особенности, самообладание, активная жизненная позиция и др. Немаловажную роль в формировании корпоративной культуры организации играет способность к прогнозированию, антиципации. Однако проблема влияния антиципационных способностей в формировании корпоративной культуры организации, и как следствие в обеспечении эффективности деятельности мало изучена.

На основании вышесказанного мы задались целью изучить влияние антиципационной состоятельности личности руководителя на структурные особенности корпоративной культуры.

Гипотеза исследования: структурные особенности антиципационной состоятельности личности руководителя определяют тип корпоративной культуры в данной организации.

Выборка исследования состояла из 50 человек: 10 руководителей среднего звена и их 40 сотрудников. С целью выявления прогнозирующей способности руководителей использовали тест антиципационной состоятельности (ТАС) В. Д. Менделевича, направленный на оценку количественных показателей прогностической компетентности по трем компонентам: пространственной, временной и личностно-ситуативной. Для выявления доминирующей идеологии организации социально-экономической системы был использован тест на определение типа корпоративной культуры в организации, направленный на выявление 4-х типов корпоративной культуры: органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной. Полученные данные подверглись математическому анализу с использованием пакета статистических программ SPSS22.0

Результаты исследования. Проведенный анализ средних значений по тесту диагностики типа корпоративной культуры выявил, что 35% опрошенных сотрудников характеризовали корпоративную культуру как предпринимательскую, 25% - органическую, 25%- партисипативную и 15%- бюрократическую. В тоже время сравнительный анализ результатов по тесту «ТАС» выявил средние значения по показателям ситуативно-личностной,

пространственной и временной компонентов. Нами был проведен также корреляционный анализ (по Спирмену) факторов по вышеуказанным тестам, который выявил достоверную положительную корреляцию между личностно-ситуативным компонентом антиципационной состоятельности и органическим типом корпоративной культуры ( $p < 0,05$ ,  $r = 0,451$ ) и партисипативным типом ( $p < 0,05$ ,  $r = 0,347$ ). Органическая корпоративная культура направлена на удовлетворение потребностей сотрудников в общении и признании, в то время как партисипативная корпоративная культура предполагает взаимодополняемость членов команды в решении проблем и задач организации. В тоже время, была выявлена тесная корреляционная связь между пространственными и временными показателями антиципационной состоятельности и предпринимательским типом организационной культуры ( $p < 0,05$ ,  $r = 0,351$ ), использующая в качестве мотивации возможное вознаграждение и возможность самореализации сотрудников.

Таким образом, полученные результаты сравнительного и корреляционного анализов позволяют говорить о роли антиципационной состоятельности руководителей в формировании особенностей корпоративной культуры организации.

### Источники и литература

- 1) Коломина А. В., Перфильева Е. М. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом организации // Молодой ученый. — 2017. — №19. — С. 131-132. — URL <https://moluch.ru/archive/153/43350/> (дата обращения: 27.02.2020)
- 2) Ананьин М. С. Личность в корпоративной культуре. // Автореф. на соиск.ст. канд. наук по культурологии. М., 2005, 23 стр. <http://cheloveknauka.com/lichnost-v-korporativnoy-kulture#ixzz6F0jzHBJ9>