

ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՑԹԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԲՈՒՀԱԿԱՆ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ
ԲԱԽՈՒՄՆԱԾԻՆ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՎՐԱ

<https://doi.org/10.59982/18294359-24.15-km-05>

Մարինա Արշակի Պետրոսյան

Հայցորդ

ՀԵՀ, Կառավարման ամբիոն

armmarmarnar@gmail.com

Անփոփագիր

Վերջին ժամանակաշրջանում կառավարման տեսական և գործնական մոտեցումներում կարևորվում է կորպորատիվ մշակույթը, որը սոցիալ-տնտեսական կատեգորիա է և հանդիսանում է բուհի գործունեության արդյունավետության, հոգևոր և սոցիալական կարիքների և պահանջմունքների բավարարման առանցքային գործոններից մեկը: Այն ուղղակիորեն կապված է բուհական անձնակազմի համատեղ աշխատանքի անհրաժեշտության և օգտակարության գիտակցման հետ: Կորպորատիվ մշակույթը ցանկացած կառավարման կառուցվածք ունեցող բուհի ներքին միջավայրում տիրող մթնոլորտն է, որի առկայությունը թելադրում է կառավարման, անձնակազմի համար աշխատանքային պայմանների ստեղծման, անձնակազմի վարքագծային և միջանձնային նոր որակների և պահանջների գնահատման բոլորովին նոր մոտեցումներ: Այն վարքագծային մոդելների ամբողջությունն է, որոնց ձեռք բերումը նպաստում է բուհի կողմից արտաքին միջավայրին հարմարվելուն և ներքին ինտեգրացիայի ձևավորմանը:

Հոդվածում դիտարկվում է կորպորատիվ մշակույթի ազդեցությունը բուհական անձնակազմի բախումնաձին վարքագծի վրա, որը ցանկացած բուհի անբաժանելի մասն է: Կորպորատիվ մշակույթի այնպիսի տարրեր, ինչպիսիք են ղեկավարների կառավարման մոտեցումները, առաջնորդության ոճը և աշխատողների մեծամասնության արժեքների, նորմերի և կանոնների առկայությունը, ամենամեծ նշանակությունն ունեն բուհական անձնակազմի վարքագծային շեղումների կանխարգելման և լուծման համար: Հոդվածում քննարկվում են կորպորատիվ մշակույթի կառուցվածվածքային և գործառնական առանձնահատկությունների ազդեցությունն ու կարևորությունը՝ բուհական անձնակազմի բախումնաձին վարքագծի կառավարման համատեքստում:

Հիմնաբառեր. Կորպորատիվ մշակույթ, արժեքային համակարգ, վարքագծի նորմեր, վարքագծային կառավարում, լարվածության հաղթահարում, բուհական անձնակազմ, բախումնաձին վարքագիծ:

Ներածություն

Բուհի աշխատանքային գործունեության արդյունքում ծագող բարդություններն ու լարվածությունները, ներքին և արտաքին միջավայրի փոփոխությունները, ժամանակի՝ որպես կարևոր ռեսուրսի ռացիոնալ և ճիշտ կառավարումը, տեղեկատվության և նոր գիտելիքների ստացման ծավալի և արագության աճը մեծացնում են բուհի ներսում անձնակազմի վարքագծային կառավարման վրա ազդող գործիքների և մեթոդների տեսագործնական ուսումնասիրության և կատարելագործման անհրաժեշտությունը:

Բուհական անձնակազմը տարբեր բնավորություններ, հայացքներ ունեցող սուբյեկտների խումբ է, որտեղ կան ղեկավարներ, առաջնորդներ, ենթականեր և անձնակազմի կողմից ընդունվող կամ չընդունվող աշխատակիցներ: Որպեսզի ապահովվի աշխատանքային պայմանների և աշխատանքի որակի բարելավմանը նպաստող բարենպաստ աշխատանքային միջավայր, անհրաժեշտ է համակարգել, հնարավորինս ճիշտ և գրագետ կազմակերպել բուհի անձնակազմի վարքագծային կառավարումը, սահմանել կառավարման ոճ, աշխատանքային փոխհարաբերությունների ընդունելի ձև:

Բուհում անձնակազմի վարքագծային կառավարման արդյունավետ և հիմնարար մեթոդներից մեկը կորպորատիվ մշակույթն է: Այն պետք է կատարելագործել և ներդնել անձնակազմի կառավարման գործընթացում, որը կարող է ձևավորվել և՛ երկար քննարկումների, և՛ մտածված գործողությունների արդյունքում, և՛ տարիների ընթացքում աշխատակիցների կողմից ներմուծված սովորույթների, ավանդույթների, մեծամասնության կողմից ընդունելի և ընկերության շահերի և նպատակների հետ համընկնող, պարբերաբար կրկնվող երևույթների հիման վրա [Վարդանյան, 101]:

Հետազոտության նպատակն է բուհական անձնակազմի բախումնաձին վարքագծային կառավարման գործիքակազմում կորպորատիվ մշակույթի առանձնահատկությունների վերհանումը:

Հետազոտության օբյեկտն է՝ բուհերում կորպորատիվ մշակույթի՝ որպես անձնակազմի վարքագծային կառավարման գործիքի ուսումնասիրությունը, **առարկան**՝ կորպորատիվ մշակույթը և անձնակազմի վարքագծային կառավարումը:

Որպես **նորույթ**՝ դիտարկվում է կորպորատիվ մշակույթի միջոցով կառավարելի և կառուցողական դարձնել բուհական անձնակազմի վարքագծային դրսևորումները և լարված իրավիճակները, որը կնպաստի նաև բուհական համակարգի արդյունավետ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի ձևավորմանը:

Խնդրի **արդիականությունը** պայմանավորված է բուհական անձնակազմի վարքագծային կառավարման գործիքակազմում կորպորատիվ մշակույթի դերի, տեսակի ազդեցությամբ և առանձնահատկությունների կարևորությամբ՝ անձնակազմի վարքագիծը բացահայտելու, կանխելու, անխուսափելի լարված իրավիճակները կառուցողական դարձնելու անհրաժեշտությամբ:

Հետազոտության մեթոդներ են ընտրվել ինդուկտիվ մտահանգման՝ մասնավորից ընդհանուրի դիտարկումով, էմպիրիկ և տեսական հետազոտության մեթոդները,

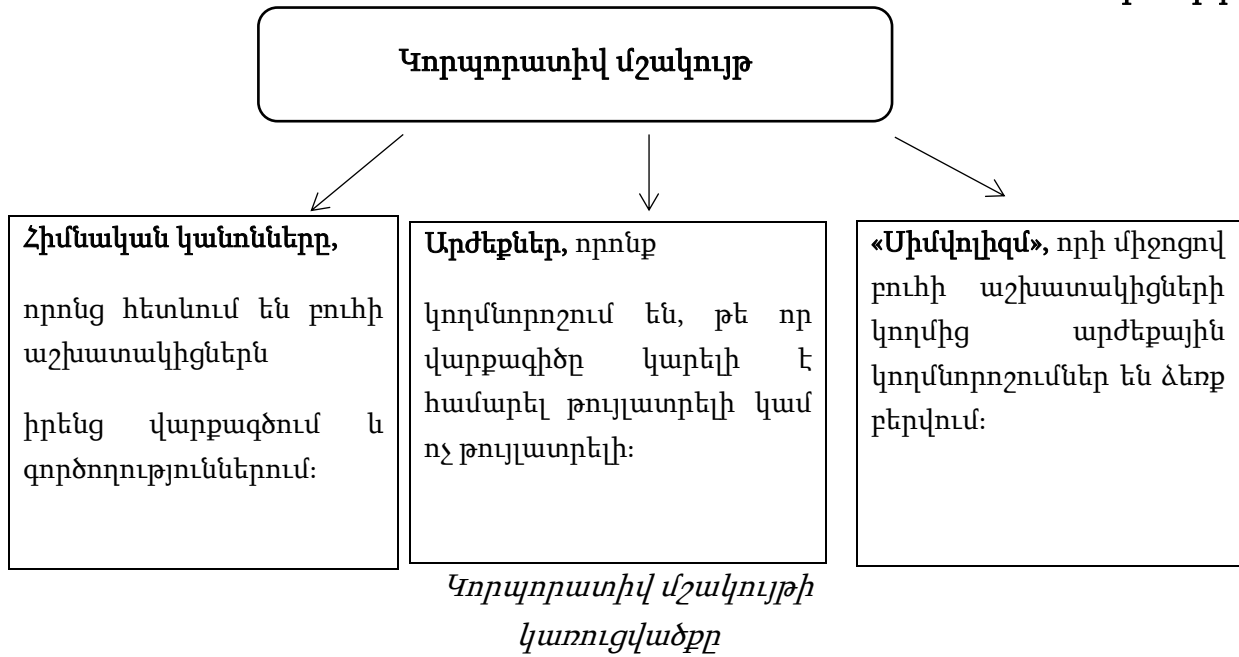
համապատասխանաբար՝ հարցումը, դիտարկումը և վերլուծությունը՝ բացահայտելու համար կորպորատիվ մշակույթի և անձնակազմի բախումնաձին վարքագծի կառավարման պատճառահետևանքային կապը:

Կորպորատիվ մշակույթը նյութական, հոգևոր և սոցիալական կանոնների ամբողջություն է, արժեքների համակարգ, չգրված կանոններ և համաձայնություններ, վարքագծի նորմեր և հարաբերություններ, որոնք ձևավորվում են կազմակերպությունում աշխատանքի ընթացքում: Այն գործում է որպես հզոր ռազմավարական գործիք, որն ակտիվացնում է հաստատության աշխատակիցների նախաձեռնողականությունն ու արդյունավետ փոխգործակցությունը [Корейская, 47]:

Բուհի արդյունավետ գործունեությունը միշտ ուղեկցվում է կորպորատիվ մշակույթի զարգացման բարձր մակարդակով: Խնդրահարույց, լարված իրավիճակները, որոնք առաջանում են զարգացած կորպորատիվ մշակույթ ունեցող բուհերում, լուծվում են ավելի կարճ ժամանակում և ավելի քիչ կորուստներով [Шагидаева, 8]: Ա. Ռուշևան նշում է, որ կորպորատիվ մշակույթը կազմակերպության բոլոր աշխատակիցների համար ընդհանուր արժեքների, համոզմունքների, հարաբերությունների համակարգ է, որը կանխորոշում է վարքի նորմերը [Рышева, 368]: Է. Շեյնը համարում է, որ կառավարման մշակույթի ձևերը կոչված են երկու հիմնական մարտահրավերների բավարարմանը, որոնց բախվում է ցանկացած կազմակերպություն: Այն է, արտաքին միջավայրի ազդեցիվությունը և ներքին տարրալուծումը: Որպեսզի կազմակերպությունը գործի միասնականության սկզբունքով, անհրաժեշտ է իրականացնել երկու հիմնական գործառույթ՝ ադապտացվել միջավայրում և ներքին ինտեգրում: Ինտեգրումը դիտարկվում է որպես կազմակերպության անձնակազմի արդյունավետ գործնական հարաբերությունների գիտակցում, այդ թվում խնդիրների լուծման մեջ աշխատակիցների մասնակցության չափի մեծացում, արդյունավետ լուծման ուղիների բացահայտում [Спивак, 84]: Ցանկացած հեղինակի տեսակետի վերլուծությունն հանգեցնում է կորպորատիվ մշակույթի կարևորությանը և որոշիչ դերակատարությանը:

Անձնակազմի կառավարման համատեքստում կորպորատիվ մշակույթը համարվում է նաև կազմակերպչական և կառավարչական փոփոխությունների և անձնակազմի մոտիվացիոն մոբիլիզացման խորհրդանշական մեխանիզմ՝ բուհի կողմից հաստատված արժեքները կատարելու համար:

Կորպորատիվ մշակույթի կառուցվածքն ունի հետևյալ տեսքը. (Տե՛ս, Գծապատկեր 1) [Персикова: 211]:



Հարկ է նշել, որ անհատական անձնային արժեքները ազդում են կորպորատիվ ռազմավարության վրա, իսկ առաջնորդների արժեքները ազդում են կազմակերպչական վարքագծի բոլոր ձևերի վրա, ներառյալ մոտիվացիոն համակարգի ընտրությունը, ղեկավար-ենթակա հարաբերությունների, մասնագիտական և գործարար հաղորդակցությունների, անհատական և խմբային վարքագծի և լարվածության մակարդակների: Արժեքների հետ մեկտեղ կորպորատիվ մշակույթը ներառում է ներքին կազմակերպչական նորմեր, չափանիշներ և սոցիալական դերեր: Նորմերը վարքագծի ընդհանրացված կանոններ են, չափանիշներ, որոնք կարգավորում են բոլոր աշխատակիցների վարքագիծը և հանգեցնում են բոլորի նպատակների իրականացմանը:

Կորպորատիվ մշակույթի մեջ ներառված են սովորույթները, ավանդույթները, ծեսերը: Վերջինիս մշակույթի կառուցվածքում որոշվում են տարբեր խնդիրների լուծման ուղիներն ու մեթոդները, որոնք ազդում են համագործակցության հասնելու, փոխզիջումների վրա և նվազեցնում են աշխատուժի լարվածության մակարդակը [Корпоративная культура и лидерство՝ 120]:

Հստակ է այն, որ կորպորատիվ մշակույթը ցանկացած կազմակերպության գոյության հիմնարար տարրն ու պայմանն է: Արժեքների համակարգը, նորմերը և վարքագծի չափանիշները, բուհում ընդունված մշակութային օրինաչափությունները էապես ազդում են բոլոր աշխատակիցների գործունեության տարբեր ասպեկտների վրա, և հետևաբար, անձնակազմի փոխհարաբերությունների և փոխազդեցությունների վրա ևս:

Ընդգծելու համար, թե ինչպիսի ազդեցություն ունի բոլորի ներսում կորպորատիվ մշակույթը անձնակազմի կառավարման վրա, քննարկենք նրա գործառույթներից մի քանիսը՝ [Удачина՝ 57-63]:

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

1. **պաշտպանիչ**. այս գործառույթը ներառում է արտաքին միջավայրի վնասակար միտումների, ոչ պատշաճ արժեքների ներթափանցման կանխումը բուհ, որոնք կարող են վնասել բուհական գործունեության արդյունավետությանը և բացասաբար ազդել գործընթացի որակի վրա:
2. **Բնուեզրուվ**. ապահովում է թիմի անդամների վարքագծի հետևողականությունն ու կանխատեսելիությունը, որոշում աշխատողների վարքագծի պաշտոնական և ոչ պաշտոնական կանոնները, հաղորդակցության բնույթը:
3. **Հարմարվողականություն**. այս գործառույթը դրսևորվում է նոր աշխատողների շրջանում բուհում սահմանված կանոններին և նորմերին հավաստարմության ձևավորմամբ: Նախկին աշխատավայրում ստեղծված, բայց նոր կազմակերպության համար անհամապատասխան արժեքները ճնշվում են:
4. **Մոտիվացնող**. այս գործառույթը նախատեսված է աշխատողների մոտ աշխատանքային մոտիվացիայի մակարդակը բարձրացնելու համար, ինչը դրական ազդեցություն կունենա աշխատանքի արտադրողականության վրա:
5. **Հաղորդակցություն** գործառույթը տեղեկատվության կարիքը բավարարելն է: Ձևավորվում է հաղորդակցության դաշտ, պարզեցվում են կապի գործընթացները [Яныкина, 500]:
6. **Նորարարական** գործառույթը մշտապես նոր բան փնտրելն է, որն ապահովում է բուհի մրցակցային առավելությունները, նրա շարունակական զարգացումը:
7. **Կազմակերպության իմիջի ձևավորում**. կարող ենք ասել, որ կորպորատիվ մշակույթը ամենակարևոր դերն է խաղում բոլոր շահագրգիռ կողմերի, ծառայությունների սպառողների շրջանում հաստատության մասին ճիշտ տպավորություն ստեղծելու գործում [Дзедина, 123]:

Կայուն կորպորատիվ մշակույթի տեսական մոդելը պարունակում է հետևյալ դրույթները.

- ամբողջ անձնակազմի և առանձին աշխատողների գործունեության մեջ փոխազդեցության առկայություն,
- բուհական անձնակազմի միջև հարաբերությունների որոշակի մակարդակ (այսպես կոչված «թիմային ոգի»),
- հիմնարար կորպորատիվ արժեքները աջակցվում և կիսվում են բուհի գրեթե բոլոր աշխատակիցների կողմից,
- բուհական անձնակազմի համախմբվածություն, թիմում բարենպաստ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ,
- անձնակազմի նպատակների և բուհի նպատակների համընկնում,
- վարքագծի մշակույթ լարված իրավիճակներում,
- նորարարությունների ներդրում [Беликова, 81]:

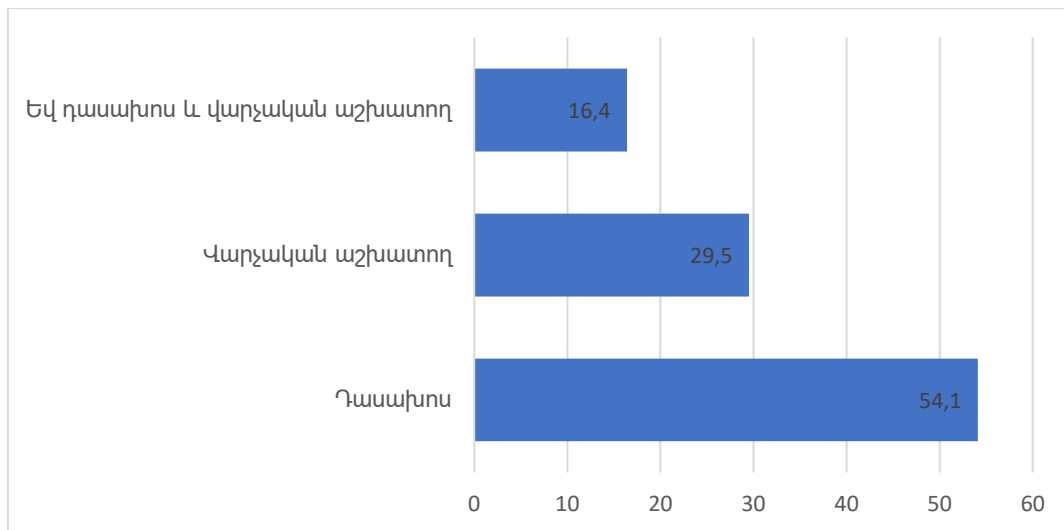
Կորպորատիվ մշակույթը ցանկացած բուհի ներքին միջավայրի կարևորագույն բաղադրիչն է, որի հիմնական գործառույթը տվյալ հաստատությանը ճկունություն հաղորդելն է:

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

Բուհերում բախումների և անձնակազմի վարքագծային կառավարման համատեքստում կորպորատիվ մշակույթի տեսակը, առանձնահատկություններն ու ազդեցությունը պարզելու նպատակով, իրականացվել է հարցում ՀՀ Շիրակի մարզի Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի (ՀՊՏՀ ԳՄ), Հայաստանի Եվրոպական համալսարանի Գյումրու մասնաճյուղերում (ՀԵՀ ԳՄ) և Շիրակի պետական համալսարանում (ՇՊՀ)⁶:

Հարցմանը մասնակցել են 61 աշխատակից, այդ թվում՝ վարչական աշխատողներ (29.5%), պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմ (54,1%) և 2-ը միասին (16.4%) (Տե՛ս, Գծապատկեր 2) : Հարցվողների տարիքը՝ 20-58 տարեկան:

Գծապատկեր 2

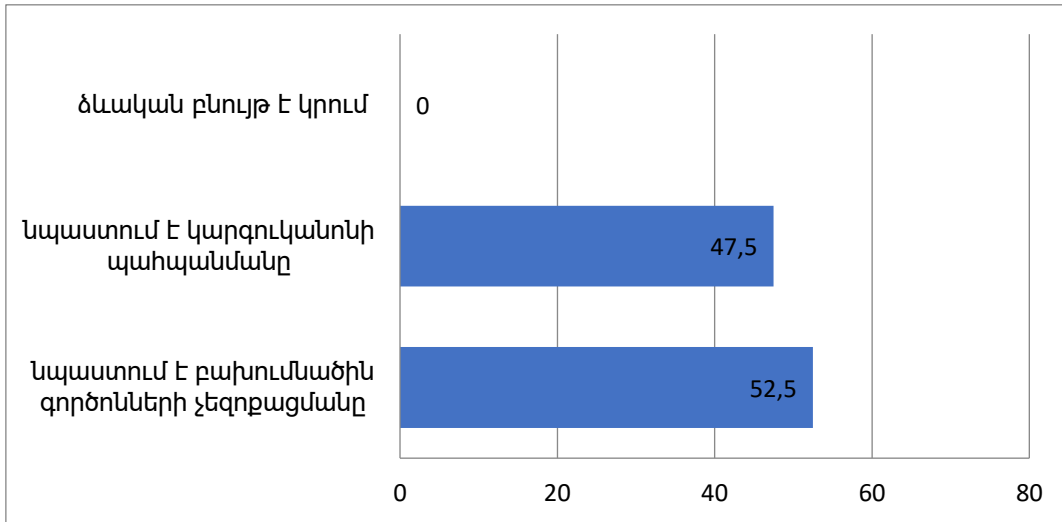


Հարցմանը մասնակցող աշխատակիցներ

Հարցման մասնակիցների 52,5%-ի կարծիքով, կորպորատիվ մշակույթը նպաստում է բախումնաձին գործոնների չեզոքացմանը, իսկ 47.5%-ի կարծիքով՝ կարգուկանոնի պահպանմանը (Տե՛ս, Գծապատկեր 3): Ենթադրելի է, որ բուհի ղեկավարների կողմից մշակված կարգուկանոնի պահպանման սկզբունքը կորպորատիվ մշակույթի կարևոր բաղադրիչ է, որին հետևողական լինելը հանգեցնում է լարվածության մթնոլորտի թուլացման և, հետևաբար, բախումնաձին գործոնների չեզոքացման: Երկու դեպքում էլ բախումների հավանականությունը քչանում է և աշխատակիցների վարքը դառնում է կառավարելի:

⁶ Հարցում հեղինակի կողմից:

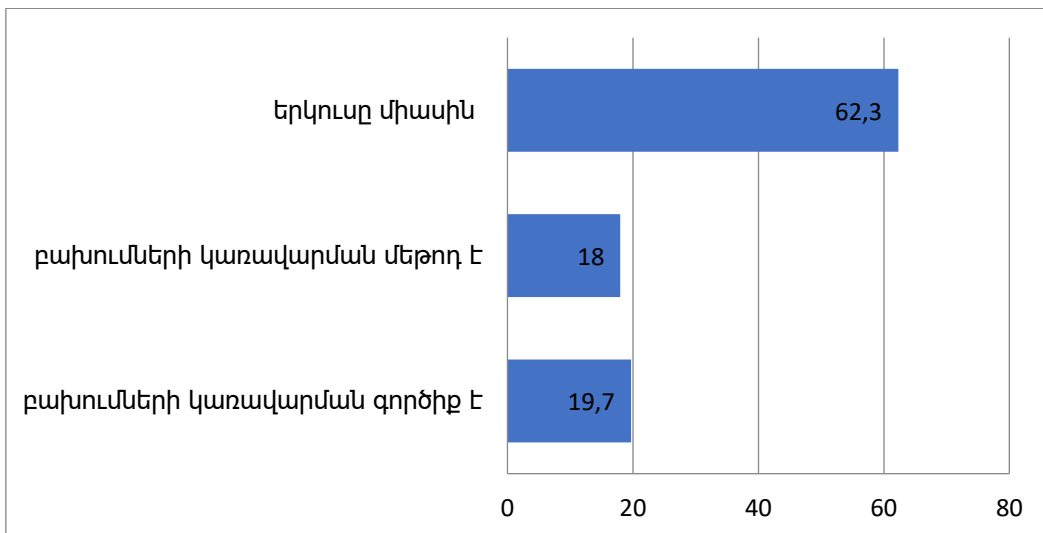
Գծապատկեր 3



Կորպորատիվ մշակույթի դերը բուհում

Բուհական անձնակազմի մեծամասնությունը (62.3%) կորպորատիվ մշակույթը համարում է ն՝ որպես բախումների կառավարման գործիք, ն՝ որպես բախումների կառավարման մեթոդ (Տե՛ս, Գծապատկեր 4): Ուսումնասիրության մեջ շեշտադրվում է բախումների կառավարման կարևորությունը կորպորատիվ մշակույթի դիտակետից, քանի որ ցանկացած բախում (հատկապես ապակառուցողական բախումները) դժվարացնում է անձնակազմի վարքագծի կառավարումը, իսկ կորպորատիվ մշակույթը, փաստորեն, կարող է ծառայել՝ որպես անձնակազմի վարքագծի կառավարման գործիք կամ մեթոդ:

Գծապատկեր 4



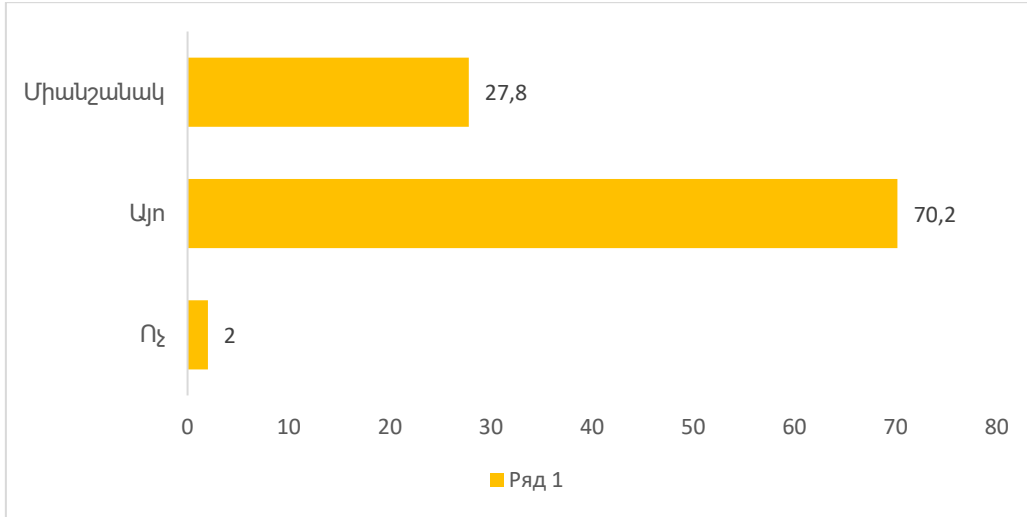
Կորպորատիվ մշակույթը՝ որպես լարվածության կամ բախումների կառավարման գործիք և որպես մեթոդ

Ըստ հարցման արդյունքների՝ 70,2%-ի կարծիքով կորպորատիվ մշակույթը անձնակազմի վարքագծային կառավարման ներքին կանոնակարգ է (27,8%-ի կարծիքով՝

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

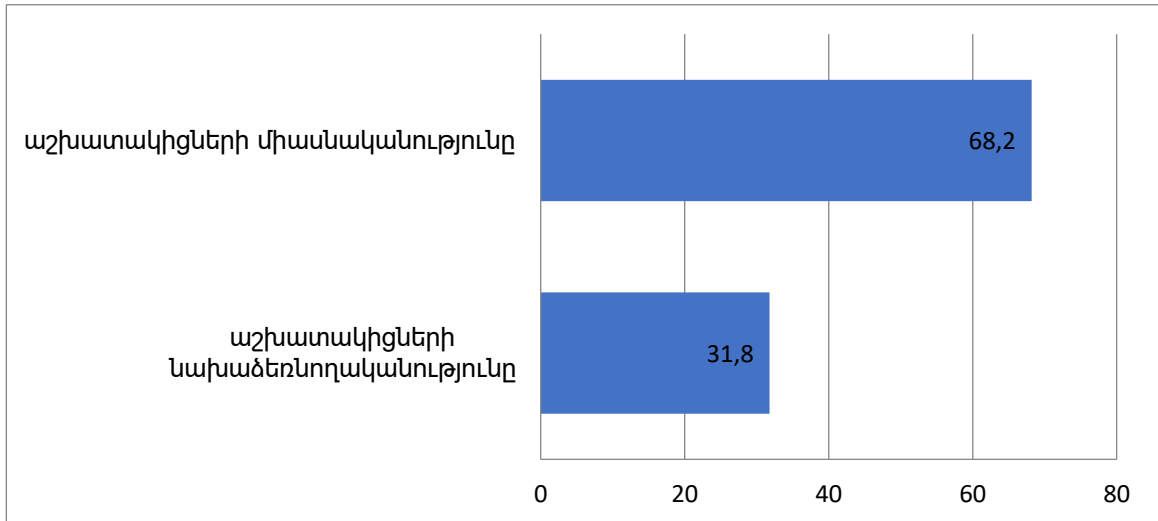
միանշանակ): Այս տեսակետին համաձայն չեն բուհական անձնակազմի ընդամենը 2%-ը (Տե՛ս, Գծապատկեր 5): Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ բուհական անձնակազմի կողմից կորպորատիվ մշակույթի կարևորությունը և նշանակությունը անձնակազմի վարքագծային կառավարման դիտակետից ակնառու է:

Գծապատկեր 5



Կորպորատիվ մշակույթը՝ որպես անձնակազմի վարքագծային կառավարման ներքին կանոնակարգ

Բուհերի անձնակազմի 31,8%-ը կարևորում է նախաձեռնող կորպորատիվ մշակույթը, ինչը ենթադրում է, որ անձնակազմը կարևորում է աշխատակիցների նախաձեռնողականությունը (Տե՛ս, Գծապատկեր 6): Որպես աշխատանքային մոտիվացիայի խթան՝ կիրառվում են այնպիսի միջոցներ, որոնք նպաստում են բուհի աշխատակիցների ներուժի բացահայտմանը և ինքնիրացմանը, մասնավորապես՝ վերապատրաստումներ, գիտաժողովների մասնակցություն, հեռանկարային ծրագրերի մշակում և ներկայացում: Հարցվողների 68,2%-ը նախընտրում է աշխատակիցների միասնականությունը, այսինքն՝ թիմային կորպորատիվ մշակույթը, որի հիմնական նպատակն է ապահովել աշխատակիցների միասնականությունը, թիմի ոգին և թիմային մոտեցումը:



Նախաձեռնողականությունը և միասնականությունը կազմակերպական մշակույթում

Այսպիսով, ըստ հարցման արդյունքների, կարելի է ասել, որ նշված բուհերում կորպորատիվ մշակույթը կարևորվում է անհատների և թիմային աշխատանքների վարքագծային կառավարման տեսանկյունից: Կորպորատիվ մշակույթի թիմային տեսակը նպաստում է անձնակազմի պատասխանատվության, միասնականության և կազմակերպվածության զարգացմանը, այն դեպքում, երբ նախաձեռնողական տեսակն էլ նպաստում է տեղեկացվածության և սերտ միջանձնային փոխհարաբերությունների ձևավորմանը: Կարևորվում և շեշտադրվում է նախաձեռնողական և միասնական կամ թիմային մշակույթի ազդեցության շրջանակը:

Եզրակացություն

Այսպիսով, կորպորատիվ մշակույթը անձնակազմի յուրաքանչյուրի կողմից տեսակետների, արժեքների, ակնկալիքների, ավանդույթների, վարքի նորմերի ամբողջական համադրությունն է, որը կապված է տվյալ բուհի առաքելության միասնական ընկալման և գիտակցման հետ: Այն նպաստում է անձնակազմի ընդհանուր վարքագծի ձևավորմանն ու պահպանմանը, նրանց ներուժի բացահայտմանն ու իրագործմանը, ներառում է բուհի զարգացման տեսլականը, կորպորատիվ ոճը, վարվելակերպի կանոնները, հաղորդակցման ընդունելի եղանակներ և այլ բաղադրիչներ: Կարևոր է ընդգծել կորպորատիվ մշակույթի անձնակազմի ներքին բովանդակային կողմը, որն էլ հենց ձևավորում է հավաքական «մենք»-ի կերպարը և հնարավորություն տալիս գիտակցել տվյալ բուհի առաքելությունը և համախմբել աշխատակիցներին արժեքային-ինաստային միևնույն մակարդակում:

Ուսումնասիրության արդյունքում հիմնավորվեց կորպորատիվ մշակույթի նախաձեռնողական և թիմային առանձնահատկությունների (աշխատակիցների միասնականության) կառուցվածքային և գործառնական կարևորությունը, որոնցից յուրաքանչյուրն իր մեջ պարունակում է անձնակազմի վարքագծային կառավարման վրա

ներագրելու յուրահատուկ տարրեր: Աշխատակիցների ներուժի բացահայտումը, ինքնիրացման հնարավորությունը, թիմային ոգին և մոտեցումը մոտիվացիայի աղբյուր են: Առաջարկվում է դիտարկել կորպորատիվ մշակույթի առանձնահատկությունները՝ որպես մեկ ազդեցատ և բուհերում ապահովել դրանց կիրառումը: Նման կորպորատիվ մշակույթը կդառնա աշխատակցի անհատական վարքային ռազմավարություն, վարքի ներագրման մեխանիզմ և կարգավորիչ:

Խելամիտ է կորպորատիվ մշակույթի դերն անձնակազմի բախումնաձին վարքագծի կառավարման համատեքստում ընդունել՝ որպես ռազմավարական գործիք, որն ուղղորդում է բուհական անձնակազմի յուրաքանչյուր առանձին սուբյեկտի դեպի ընդհանուր նպատակն ու գաղափարը:

Գրականության ցանկ

1. Ջ. Վարդանյան «Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը՝ որպես հաճախորդների սպասարկում», Էդիթ Պրինտ, 2022, 227 էջ :
2. Беликова, И.П. Организационная культура. – М.: Агрус, 2013, 110 с.
3. Дзедина Е.А. Влияние корпоративной культуры на управление конфликтами в организации // Направления модернизации современного инновационного общества: экономика, социология, философия, политика, право материалы, 2015, 864 с.
4. Корецкая Е.А. Роль организационной культуры в развитии образовательной организации // Актуальные проблемы современной психологии и педагогики. Сборник научных статей. Нефтекамск, 2017, 158 с.
5. Корпоративная культура и лидерство [Текст]: Учебное пособие – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008, 160 с.
6. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура /– М.: Логос, 2017, 288 с.
7. Шагидаева А.Б. Социальные аспекты активации лидерского потенциала в организациях // Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал. – 2018, № 2, 270 с.
8. Яныкина А.П., Какадий И.И. Особенности современных технологий управления образованием и применение их в практической деятельности // Экономика и предпринимательство, 2017, № 5-1 (821), 560 с.
9. Спивак В. А., Организационная культура. СПб: Нева, 2004, 224 с.
10. Рушева А. В., Корпоративная культура как источник эффективности организации. // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, 2006, стр. 367-374.
11. Удачина Е.М. Корпоративная культура современной образовательной организации // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика, 2016, № 8, с 57-63.

**THE EFFECT OF CORPORATE CULTURE ON THE MANAGEMENT OF THE
CONFLICT BEHAVIOR OF THE UNIVERSITY STAFF**

Marina Petrosyan

Researcher

EUA, Department of Management,

armmarmarnar@gmail.com

Abstract

In the recent period, in the theoretical and practical approaches to management, corporate culture has been emphasized, which is a socio-economic category and is one of the key factors in the efficiency of university activity and the satisfaction of spiritual and social needs and demands. It is directly related to the realization of the necessity and usefulness of the joint work of the university staff. Corporate or organizational culture is the atmosphere prevailing in the internal environment of a university with any management structure, the presence of which dictates completely new approaches to management, the creation of working conditions for staff, and the and the assessment of new behavioral and interpersonal qualities and requirements of staff. It is a set of behavioral models, the acquisition of which contributes to the university's adaptation to the external environment and the formation of internal integration.

The article examines the impact of corporate culture on the confrontational behavior of university staff, which is an integral part of any university. Such elements of corporate culture as managers' management approaches, leadership style, and the presence of values, norms, and rules of the majority of employees are of the utmost importance in preventing and solving behavioral deviations among university staff. The article discusses the impact and importance of structural and operational features of corporate or organizational culture in the context of managing the conflictual behavior of university staff.

Keywords: Organizational culture, value system, norms of behavior, behavioral management, overcoming tension, university staff, confrontational behavior.

Ներկայացվել է՝ 18.03.2024թ.

Ուղարկվել է գրախոսման՝ 06.05.2024թ.