

Изучение организационной культуры дорожного предприятия

Кузовкова Кристина Максимовна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В данной работе изучена организационная культура дорожно-строительного предприятия Еврейской автономной области. Рассмотрены основные задачи развития организационной культуры, так же проведен анализ с помощью методики Ф. Харриса и Р. Морана. На основании данного анализа предложены рекомендации по ее совершенствованию.

Ключевые слова: организационная культура, задачи, развитие, рекомендации.

Organizational culture of a road company. The main objectives of the development of organizational culture

Kuzovkova Kristina Maksimovna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

In this paper, the organizational culture of the road construction enterprise of the Jewish Autonomous Region is studied. The main tasks of the development of organizational culture are considered, as well as recommendations for its improvement are proposed.

Keywords: organizational culture, tasks, development, recommendations.

Организационная культура - это неписаные правила, которые определяют, как люди работают и ведут себя в организации, такие как убеждения, нормы, отношения и ценности. Ясно, что культура организации может быть важным фактором в деятельности организации, если она согласуется с ее общими целями. Таким образом, современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий всем отделам и отдельным лицам сосредоточиться на общей цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить эффективное взаимодействие. Организационная культура компаний актуальна сегодня, и по мере роста российских компаний на мировом рынке их востребованность будет расти.

Существует много подходов к анализу содержательной стороны той или иной организационной культуры. Ф. Харрис и Р. Моран предложили выделить десять содержательных характеристик, свойственных любой

организационной культуре. Нередко основанием при изучении организационной культуры используется ее влияние на организационную эффективность. Такие подходы к анализу культуры организации характерны для В. Сате, Т. Питерса и Р. Уотермана, Р. Квина и Дж. Рорбаха и др.

В. Сате считал, что можно влиять на организационную эффективность, вмешиваясь в организационные процессы, в частности: в поведение работников (что нужно делать, а что не нужно); в обоснование «нужного для организации» поведения зрелых работников; в коммуникационные процессы организации (кто с кем общается и по какому поводу); в процессы найма, оценки и увольнения работников.

По теории Т. Питерса и Р. Уотермана можно влиять на организационную эффективность формированием следующих ценностных ориентации работников: через возвращение веры в успех дела и ценности организации; внушением и обоснованием того, что потребитель диктует организации условия работы, а не наоборот («клиент всегда прав»); поощрением автономии и предприимчивости членов организации; формированием взгляда на работников и их компетентность как на главный источник производительности и эффективности работы; возвращением веры в эффективность простых структур (групп) управления с немногочисленным штатом; обоснованием выгоды оптимального сочетания жесткости и гибкости в управлении.

Р. Квин и Дж. Рорбах главным основанием для организационной культуры видели в системе конкурирующих ценностей, которые, конкурируя между собой, влияют на взгляды и поведение индивидов и, как следствие, на организационную эффективность: интеграция - дифференциация. Интеграция обеспечивает порядок, стабильность, предсказуемость работы. Дифференциация обеспечивает адаптируемость, гибкость, инновационность работы. Конкурирующие ценности обеспечивают интерес членов и руководства как к внутренней среде, так и интерес к внешней среде. Средства организации выступают как инструменты, а ее результатами являются показатели работы [1].

Цель данного исследования является изучение организационной культуры ООО «БДРСУ». Проводится анализ организационной культуры с помощью методики Ф. Харриса и Р. Морана. Так же разработаны рекомендации по ее совершенствованию.

В компании «БДРСУ» для управления организационной культурой используются следующие подходы:

- через публичные заявления, личный пример высшего руководства;
- через манипулирование символами и вещами материального мира организации.

Первый подход представляет собой как бы видение свыше, которое должно вызывать энтузиазм у большинства членов организации. Руководитель-лидер воодушевляет и претворяет в жизнь фундаментальные ценности организации. Это предполагает наличие очевидных и искренних

личных обязательств лидера по отношению к ценностям, в которые он верит [2].

Применение второго принципа начинается с другого конца организации, с её нижних уровней. В данном случае большое внимание уделяется деталям реальной жизни в организации. Менеджеры отслеживают процессы, происходящие в организации, стараясь при этом шаг за шагом управлять культурой организации.

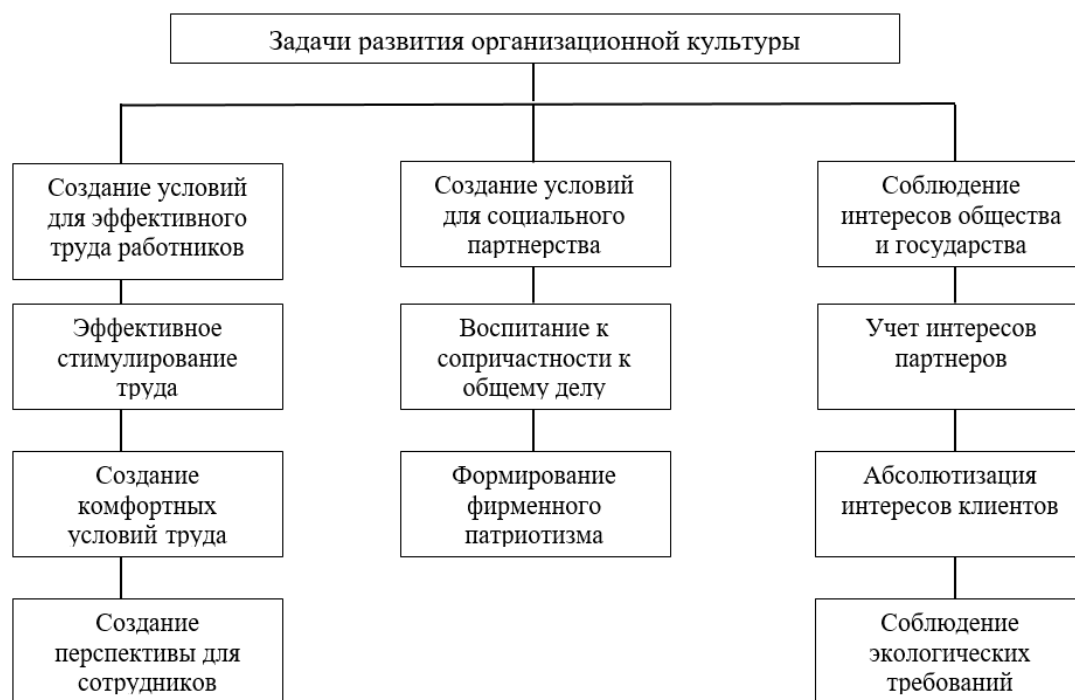


Рисунок 1- Задачи развития организационной культуры

К положительным культурным характеристикам компании можно отнести:

1. Отлаженная система обучения новичков: проходят испытательный срок, что в большинстве случаев способствует лучшей адаптации на рабочем месте и обеспечивает наличие опытных консультантов, помогающих разобраться в специфике работы.

2. Наличие униформы.

3. Традиции отмечать дни рождения сотрудников.

Сотрудники также знают миссию и цель организации, но не от своего начальства, а от своих коллег.

Помимо сильных сторон корпоративной культуры, к ее слабым сторонам можно отнести:

1. Отсутствие задокументированных правил поведения.

2. Ограниченное количество занятий в коллективной жизни.

Следующие выводы можно сделать из теории Ф. Харриса и Р. Морана, которые рассматривают содержание организационной культуры на макро- и микроуровне на основе 10 характеристик [1].

1. В ООО «БДРСУ» ценят людей за их личные и профессиональные качества.

2. Система коммуникации включает вербальное и невербальное общение. Поскольку каждый уровень имеет собственное личное невербальное общение, общение между единицами различается.

3. Оценивается способность сотрудника поддерживать униформу.

4. В компании есть столовая. Кроме того, сотрудникам предоставляются места для отдыха и досуга для проживающих на вахтовой основе.

5. Соблюдение графика работы и пунктуальность важны для производства.

6. Корпоративное общение носит формальный характер на уровне подчиненного и руководства, и неформальный на уровне подчиненных между собой. Рабочие ценят свободу и религию друг друга.

7. В жизни организации люди ценят работу не только свою, но и своих коллег.

8. Сотрудники верят в общее дело, командное лидерство и взаимопомощь.

9. Во всех сотрудниках преобладают сознательная работа и строгая дисциплина.

10. Организация подчеркивает чистоту и качество работы. Сотрудников не осуждают за их привычки, интересы или мнения об определенных вещах.

Предлагаются некоторые конкретные меры по изменению культуры организации.

- Установите особые процедуры приема на работу для новых сотрудников, включая выдачу брошюры о компании и справочные номера.

- Проведение планерок с обозначением всех целей и задач на ближайший период времени.

- Организация корпоративных мероприятий по сплочению коллектива (совместное празднование 23 февраля, 8 марта, день рождения компании).

- Реализация логотипа и символа компании.

- Привлечь внешних экспертов для повышения эффективности работы.

Вывод: Организационный менеджмент культуры должен быть целенаправленным. Он необходим для его поддержания, развития и преобразования климата компании. К ним относятся укрепление организационной культуры и помощь в адаптации людей.

Библиографический список

1. Андреева И.В., Бетина О.Б. Организационная культура. Учебное пособие. СПб.: Санкт-петербургский государственный инженерно-экономический университет, 2010.
2. Товстошкур А.Ю., Демененко И.А. Организационная культура организации // Вектор экономики. 2018. №12.