

Проблемы эффективности работы и развития организационной культуры в организации

Васильев Иван Владимирович

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель статьи – выявить проблемы эффективности работы и развития организационной культуры в организации на примере ООО УК «Рембытстройсервис». Для написания научной статьи использовались такие методы научного исследования, как анализ документов, наблюдение. Результат исследования – выявлены проблемы эффективности развития организационной культуры в организации.

Ключевые слова: персонал, организационная культура, организация, эффективность работы.

Problems of work efficiency and development of organizational culture in the organization

Vasiliev Ivan Vladimirovich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the article is to identify the problems of work efficiency and the development of organizational culture in the organization on the example of LLC MC "Rembytstroyservice". To write a scientific article, such methods of scientific research as document analysis and observation were used. The result of the study – the problems of the effectiveness of the development of organizational culture in the organization are revealed.

Keywords: personnel, organizational culture, organization, work efficiency.

Современным организациям необходим мощный стратегический инструмент, который позволил бы всем подразделениям и отдельным лицам сосредоточиться на общих целях организации, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить лояльность, облегчить коммуникационные процессы. Данным инструментом выступает организационная культура.

Обзор исследований. В ходе исследования были изучены труды следующих авторов: Л.Я. Аверьянова [1], Л. А. Королевой [3], А.И. Панова [3] и других.

Цель исследования – выявить проблемы эффективности работы и развития организационной культуры в организации на примере ООО УК «Рембытстройсервис».

Общество с ограниченной ответственностью УК «Рембытстройсервис» зарегистрировано 16.03.2007 г. в г. Биробиджан.

ООО УК «Рембытстройсервис» является коммерческой организацией.

Основной целью деятельности ООО УК «Рембытстройсервис» является получение прибыли за счет ведения бизнеса и удовлетворения общественных потребностей в предоставляемых товарах и услугах.

На основании материалов, полученных в ходе собеседования с сотрудниками ООО "Управляющая компания "Рембытстройсервис", было выявлено, что в организации высоко ценятся профессионализм, коммуникабельность, мобильность и командная работа.

Следует также отметить, что сотрудники знают миссию своей организации. Миссией ООО "Управляющая компания "Рембытстройсервис" является получение прибыли и обеспечение наиболее полного и качественного удовлетворения потребностей потребителей в товарах, работах и услугах, производимых предприятием в соответствии с предметом его деятельности.

Сотрудники администрации предприятия придерживаются делового стиля в одежде, а сотрудники бригад придерживаются свободного стиля. Что касается организационной символики, то сотрудники компании регулярно снабжаются канцелярскими принадлежностями с торговой маркой организации (ежедневники, ручки, папки, календари и т.д.).

К сожалению, в организации не разработаны организационные ритуалы и обряды, а также отсутствуют лозунги, обычаи и традиции.

Чтобы сохранить эти элементы организационной культуры, предлагается поощрять отдельных сотрудников предприятия, отмечать юбилеи организации и дни рождения ее сотрудников, а также демонстрировать успехи организации и ее руководителей.

Эти мероприятия могут оказать значительное психологическое воздействие на сотрудников организации с целью укрепления сплоченности и целеустремленности команды.

Поскольку основными элементами организационной культуры являются нормы и ценности, то в ООО «Управляющая компания "Рембытстройсервис» поведенческие нормы (требования к поведению персонала) бывают формальными (внутренние трудовые нормы) и неформальными (неписанные нормы). В рамках цели развития и укрепления организационной культуры в организации создан «Зал славы».

В нем собраны фотографии сотрудников, добившихся самых высоких результатов в своей сфере деятельности.

Этот элемент нематериального стимулирования способствует развитию у сотрудников чувства уважения к ведущим специалистам предприятия, «лидерам», тем самым формируя стремление сотрудников повышать эффективность своей деятельности, что является важной ценностью организационной культуры.

Диагностика организационной культуры ООО «Управляющая компания «Рембытстройсервис» проводилась с использованием методики определения уровня организационной культуры.

Сотрудникам организации была предложена анкета, состоящая из 29 вопросов, содержащих суждения о текущем состоянии изучаемой проблемы.

В исследовании принял участие 21 сотрудник администрации компании. Результаты опроса приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ результатов анкетирования на выявление уровня корпоративной культуры

Секции	Показатели			
	В	М	Зу	У
Работа	-	67,2	-	-
Коммуникации	46,3	-	-	-
Управление	-	50,2	-	-
Мотивация и мораль	-	-	53,8	-

Условные обозначения:

В – великолепное (9-10);

М – мажорное (6 - 8);

Зу – заметное уныние (4 - 5);

У – упадочное (1 - 3).

Индекс корпоративной культуры определяется по общему количеству набранных баллов.

Наибольшее количество баллов - 290, наименьшее - 0.

Показатели указывают на следующий уровень корпоративной культуры:

– 261 – 290 - очень высокий;

– 175 – 260 - высокий;

– ниже 115 – имеющий тенденцию к деградации.

Согласно результатам таблицы 1, 67,2% сотрудников удовлетворены своей работой в организации. Компания четко регламентирует правила поведения сотрудников всех категорий.

В связи с непосредственной работой в сфере жилищно-коммунального хозяйства Организация строго соблюдает должностные инструкции и меры предосторожности. Что касается системы коммуникации, то 46,3% сотрудников отмечают ее высокий уровень и отсутствие перебоев в получении внутренней информации. Общий средний балл по результатам исследования составляет 139.

Данный показатель свидетельствует о среднем уровне организационной культуры в ООО "Управляющая компания "РембытстройСервис".

Далее мы проведем диагностику уровня групповой сплоченности среди сотрудников компании. Для данного исследования была использована методика «Определение индекса сплоченности группы Сисшора».

Групповая сплоченность - это показатель единства, силы и стабильности межличностных отношений в группе. Это важный параметр, который показывает степень интеграции группы и ее сплоченность в единое целое.

Этот тест содержит всего пять вопросов для определения следующих уровней групповой сплоченности:

- 15,1 балла и выше - высокий;
- 11, 6-15 баллов - выше среднего;
- 7 - 11,5 - средний;
- 4 - 6,9 - ниже среднего;
- 4 и ниже - низкий.

Согласно исследованию, было установлено, что 3% сотрудников считают уровень сплоченности группы высоким, 25% - выше среднего, 50% сотрудников считают его средним, 15% - ниже среднего и 7% считают, что уровень сплоченности команды низкий.

Для определения типа сложившейся корпоративной культуры был использован опросник с использованием метода Коула.

Эта модель была выбрана потому, что в ней был разработан инструмент оценки.

Заполнение анкеты занимает меньше времени и обходится дешевле, чем в других моделях. В ходе опроса было опрошено 60 человек, по 20 человек по категориям руководителей, служащих, специалистов.

В анкете 12 вопросов, предлагающих выбрать утверждение, которое, с точки зрения респондента, является наиболее правильным. Результаты опроса представлены в приложении 1.

Обработанные результаты опроса, которые определяют тип организационной культуры ООО "Управляющая компания "Рембытстройсервис", показаны на рисунке 1.

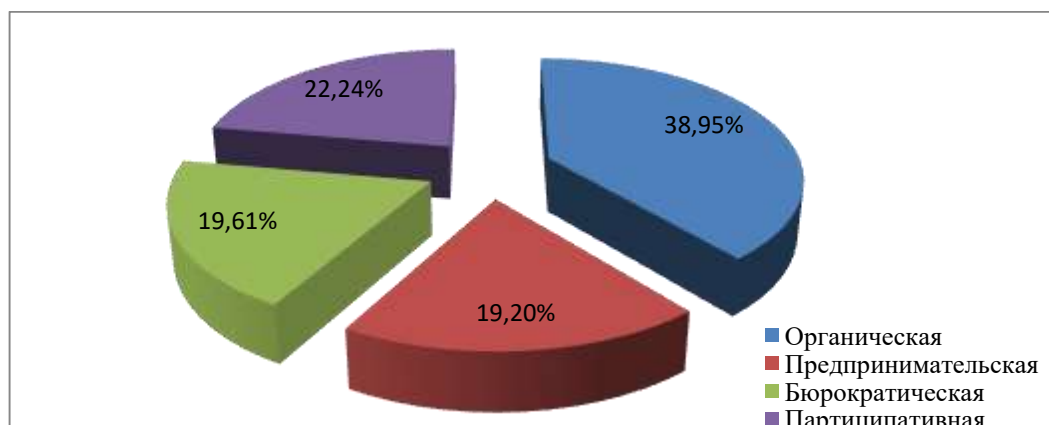


Рисунок 1 - Определение типа организационной культуры ООО УК «Рембытстройсервис»

В организации существуют следующие основные элементы корпоративной культуры:

1. Система ценностей. Это отражено в форме миссии, представленной на веб-сайте компании и в офисе. В заявлении о миссии подчеркивается

индивидуальность подхода к клиенту и высокое качество предоставляемых услуг.

Корпоративный кодекс не разработан.

В анкете о системе ценностей были заданы вопросы о миссии, стратегии, вурдалаках, правилах поведения, этикете и стиле общения. Полученные результаты показывают, что они достаточно развиты на предприятии, за исключением компонентов миссии и фиксированных правил поведения. На эти вопросы было получено последнее количество положительных ответов среди всех категорий респондентов.

2. Девизы, символика. Всему персоналу каждые два года выдается форма за счет компании. В комплект одежды входит зимняя форменная куртка, теплые брюки, демисезонная кожаная куртка. Согласно уставу организации, сотрудники должны быть одеты в униформу.

В анкете этот элемент культуры был отражен вопросами о рекламном слогане и символике компании. 70% сотрудников имеют представление о рекламном слогане. Среди символов - торговая марка, флаг и гимн компании, и процент осведомленности каждой категории об этих компонентах высок.

3. Мифы, легенды, герои. На данный момент мифы и легенды о компании не сформированы.

4. Ритуалы, традиции, мероприятия. Анализ показал, что в компании отсутствуют ритуалы найма сотрудников и внедрения их в корпоративную культуру. Таким образом, адаптация новых сотрудников происходит медленнее. Также отсутствуют корпоративные мероприятия, совместные поездки, призванные объединить коллектив в компании.

Среди традиций можно выделить празднование профессиональных праздников, Дня защитника Отечества и Международного женского дня. Также не проводятся конкурсы профессионального мастерства, и низкий процент респондентов ответили о существовании ритуалов поощрения лучших работников.

5. Стиль управления. Руководство организации придерживается демократичного стиля в отношениях с сотрудниками, что положительно сказывается на рабочей атмосфере. Существует политика «открытости», организация рабочего пространства аналогична западным организациям, где сотрудники работают в одном пространстве вместо личных кабинетов. Дверь в кабинет руководителя никогда не закрывается, каждый сотрудник может войти туда с вопросом или за необходимыми документами. Сотрудники также отмечают хорошо организованную систему внутренних коммуникаций и доступность источников информации.

6. Кадровая политика. Она включает в себя, прежде всего, внутрикорпоративные коммуникации. Менеджеры постоянно находятся на своих рабочих местах в офисе, поэтому в компании преобладает устное общение.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что в ООО "Управляющая компания "РембыстройСервис" преобладает органическая корпоративная культура по классификации Коула.

При такой корпоративной культуре управление организацией осуществляется в соответствии с общей идеей, что позволяет быстрее решать проблемные ситуации.

Разногласия и конфликты в данном случае рассматриваются как несоответствие общим целям и задачам.

Лидерство основано на общих взглядах на направление общего движения.

В то же время ежедневная работа выполняется с минимальным вмешательством руководства. Благодаря согласию с основными идеями функции и обязанности сотрудников реализуются практически с автоматической точностью.

Функция управления состоит в том, чтобы установить контекст и цель движения, сведя к минимуму остальные помехи. Желания и интересы людей оцениваются в соответствии со степенью их соответствия целям организации, а общение является ограниченным и незначительным. Информация и данные, как правило, рассматривались как общие знания, которые не нужно извлекать.

Анализ уровня развития корпоративной культуры ООО "УК Рембытстройсервис" показал, что организационная культура на предприятии сложилась стихийно. Тем не менее, такая группа элементов, как система ценностей, достаточно развита, и объективный аспект также достаточно развит, то есть тот, который непосредственно создает имидж организации.

Анкетный анализ уровня организационной культуры предприятия показал, что на данный момент культура организации находится на среднем уровне.

При определении индекса групповой сплоченности в организации выяснилось, что большинство сотрудников недовольны его уровнем.

Мы выявили следующие ключевые проблемы:

1. Недостаточно развитый уровень организационной культуры;
2. Низкий уровень сплоченности команды.

Также были выявлены следующие недостатки.

1. Отсутствие корпоративного кодекса.
2. Формулировка основной задачи деятельности ООО "УК Рембытстройсервис" не соответствует содержанию программы услуг, которые оно предлагает на рынке.

3. Отсутствие развитой системы мотивации, адаптации персонала.
4. Отсутствие символики организации, ведущей к корпоративному единству (слоган).

5. Недостаточная осведомленность о важности корпоративных мероприятий.

Библиографический список

1. Аверьянов Л.Я. Организационная культура управления современных предпринимательских структур URL: <http://bigc.ru/>. (дата обращения 10.05.2023).

2. Богатырев М. Организационная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2022. № 1. С. 30 – 35.
3. Королева Л.А. Организационная культура и экономическая безопасность предприятия // Российское предпринимательство. 2022. № 2. С. 70 – 75.
4. Панов А.И. Стратегический менеджмент. М.: КноРус, 2022. 478 с.