

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ОТНОШЕНИЕ К РЕАЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Палеха В. И.

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор кафедры УП

Логвинов А. М.

Сибирский Федеральный Университет

Институт управления бизнес - процессами и экономики

Организационная культура - это совокупность идей, взглядов, ценностей, разделяемых всеми членами одной организации, которая задает людям ориентиры их поведения и действий. Идеи, взгляды, ценности могут быть абсолютно разными, в том числе и в зависимости оттого, что лежит в основе: интересы организации в целом или интересы ее отдельных членов. Ценностные ориентации передаются сотрудникам через символические средства духовного и материального окружения организации - стиль поведения и общения, символику и традиции, стиль одежды.

В современной концепции управления важным элементом является признание социальной ответственности менеджмента как перед российским обществом в целом, так и перед людьми, работающими в организации. Сегодня внимание обращается на человека как ключевой ресурс компании и на создание условий для реализации его потенциала и способности к эффективной работе.

На организационную культуру оказывает большое влияние внешняя среда, это, естественно, отражается на ее культуре. Однако, как свидетельствует практика, несколько организаций, действующих в одной и том же сфере, имеют зачастую очень разные культуры. На мой взгляд, это вызвано тем, что члены организации по-разному решают важные проблемы. А именно:

1) Внешняя адаптация и выживание, связанное с поиском и нахождением организацией своей ниши на рынке и ее приспособлением к постоянно меняющемуся внешнему окружению.

2) Внутренняя интеграция, связанная с установление и поддержанием эффективных отношений в работе, между членами организации.

Организационная культура сейчас оценивается как сильнейший мотиватор, регулятор и индикатор деятельности персонала в организации.

Организационная культура и её значение было осознано не сразу. Интерес к ней появился, приблизительно в 70-х годах XX века и вызвано это было необходимостью переоценки роли персонала в системе управления организацией.

Формируя организационную культуру, следует четко понимать, что ею невозможно управлять непосредственно. Можно лишь создать условия, в которых она будет развиваться. Очевидно, что культура поведения человека в высокой степени зависит от типа личности, точно также как организационная культура зависит от типа компании, она в той же степени специфична, как особенна фирма и ее персонал.

Индивидуальность организационной культуры касается таких вопросов, как специализация фирмы, личность ее руководителя, индивидуальные особенности каждого сотрудника, стиль руководства и управления (авторитарный, консультативный, партнерский, демократический), процессы принятия решений, распространение и обмен информацией, характер контактов между персоналом.

Огромную значимость при формировании организационной культуры имеет корпоративные кодексы компании, так как они содержат важнейшие положения, принятые в компании. Содержание можно разделить на информационное, в котором

рассказывается об истории компании, ее культуре и основных направлениях кадровой политики и нормативное, включающее в себя правила и регламент, наиболее важный для фирмы и учитывающий ее специфику: порядок приема на работу, увольнения, аттестации, рассмотрения трудовых споров, виды и размер компенсаций работникам, предотвращение дискриминации, рабочее время, дисциплина труда, охрана здоровья, охрана собственности фирмы, охрана коммерческой тайны, этические нормы поведения, виды и условия социального страхования и т.п.

Наиболее обобщающим для России стал корпоративный кодекс предпринимательской деятельности. Он включает в себя 12 принципов

Принцип личности

1) Честь и достоинство человека, свобода принятия решения — превыше всего. Право на них дается и обеспечивается выполнением принятых обязательств перед собой и людьми.

2) Уважение к другим участникам дела — основа отношений с ними и самоуважение.

3) За все хорошее и плохое нам неизбежно воздается. Не плоди зла, множь добро.

Принципы профессионализма

4) Показатель делового успеха — прибыль. Гарантия прибыли — хорошее качество товара и услуг, владение современной техникой делового общения, репутация надежного, компетентного и порядочного партнера.

5) Лучшая основа делового взаимодействия — взаимное доверие, самый надежный партнер — тот, который тоже выигрывает от сделки. Будь таким, каким ты хочешь видеть лучшего своего партнера.

6) Конкуренция двигает дело, ориентация на сотрудничество укрепляет его, стремление раздавить конкурента — уничтожает.

Принципы гражданина России

7) Не нравится власть и закон — меняй, пока не заменил — подчиняйся и соблюдай.

8) Своевременно делись своими благами с теми, кому повезло в жизни меньше, чем тебе. Установи социальную справедливость до того, как тебя принудят это сделать другие.

9) Бери на себя ответственность за судьбу России, ее процветание и достойное место в мире.

Принципы гражданина Земли

10) Ничего лучшего, чем Земля и ее природа, мы не создадим, а бездумно уничтожить можем.

11) Преступность и коррупция процветают во всем мире за счет страха перед ними, но сами боятся союза нормальных, ответственных, влиятельных и порядочных людей. Мы — эти люди.

12) Представители других культур, верований и стран, в том числе предприниматели, не хуже и не лучше нас, они просто другие. Будем учиться у них, не стремясь поучать. Многие проблемы у нас общие.

Подобного рода документ необходимо разрабатывать на каждом предприятии, так как в нем отражаются основные ценности и нормы профессионального поведения. И он представлять большую ценность, только при том условии, если он обеспечивает эффективное регулирование поведения специалистов - профессионалов в своей области. (Скажем, такой кодекс не может быть применен к фермерам, которые находятся вне сферы его действия, так как они не являются профессионалами в рассматриваемой здесь области.).

На мой взгляд, организационная культура неразрывно взаимосвязана с менеджментом. Управление не только соответствует культуре организации и сильно зависит от нее, но и оказывает влияние на формирование и адаптацию культуры к новой стратегии. Исходя из этого, менеджеры должны уметь управлять культурой своей организации.

Проводя анализ многих российских предприятий, специалисты выяснили, что их руководители, менеджеры не умеют принимать своевременные решения, что приводит к потере прибыли, а иногда и к гибели людей.

Российский менеджер в силу своего менталитета не способен вовремя делегировать свои полномочия, предпочитая делать все сам не доверяя никому, тем самым он загружает себя делами, которые мог, смело поручить другому.

Неумение использовать услуги, каких либо независимых консультантов и фирм. Это можно объяснить опасением, что те выведут какую - то конфиденциальную информацию и продадут её конкурентам.

Так же в стране присутствует нехватка специалистов по антикризисному управлению и проведению банкротства, которые способны предугадать по определенным данным приближение кризиса.

Боязнь инноваций, не умение использовать приемы риск - менеджмента, недостаточное внедрение в управленческий процесс элементов инф. менеджмента все это присутствует на наших предприятиях.

Многие руководители недооценивают роль quality-менеджмента, или управления качеством. Следует знать, что упр. качеством представляет собой процесс управления элементами производственного процесса, обеспечивающий достижение и поддержание планируемого состояния и уровня качества продукции.

Для многих российских предприятий экологические проблемы являются одними из наиболее актуальных. До сих пор существуют предприятия с оборудованием XIX или начала XX вв. Экологически безопасные технологии стоят недешево, поэтому природа систематически загрязняется отходами производства.

Те руководители, которые осознают экологическую опасность, пытаются создать на своих предприятиях систему экологического менеджмента.

В России до сих пор отсутствует отрегулированное и действенное налогообложение. Зачастую для руководителя легче обойти закон, нежели соблюдать его.

Слабость законодательной базы. Законы противоречат друг другу.

На сегодняшний день есть определенные направления для решения выше перечисленных проблем.

1. Воссоздание системы повышения квалификации на базе соответствующих отраслевых институтов и бизнес - школ.

2. Подготовка российских менеджеров непосредственно за рубежом в ведущих школах менеджмента и центрах подготовки кадров. Здесь также возникают проблемы: нехватка у российских предприятий валютных средств для финансирования этого направления.

3. Передача опыта предприятий — мировых лидеров, самостоятельно формирующих кадры менеджеров. В России уже есть предприятия, следующие этому примеру, однако существуют проблемы: отсутствие финансовых средств, нежелание высшего руководства реализовывать такие программы, а порой сопротивление рядовых сотрудников, боящихся перемен.

4. Создание Президентской программы подготовки управленческих кадров для предприятий РФ.

Особенности организационной культуры находят отражение в символике, зависящей от приоритета в организационной культуре власти, роли, поступков или личности.

Носителями организационной культуры являются люди. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой она как бы отделяется от людей и становится атрибутом организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на работников, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу. Даже самые современные структуры, великолепные организационные проекты, грамотно выполненные должностные инструкции и положения – все это останется на бумаге, если не станет образом мышления и базой профессиональной организационной деятельности работников предприятия. Требования к профессиональным знаниям, навыкам и качествам руководителей и специалистов, как и других работников, должны формироваться на основе принятой на предприятии идеологии организационного поведения. Таким образом, формируется орг. культура.

Так как культура играет очень важную роль в жизни организации, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства. У менеджмента крупных организаций есть достаточно ресурсов и средств для того, чтобы оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры, однако им не всегда хватает знания, как ее анализировать и изменять в желательном направлении.

Все вышеизложенное призвано показать значимость темы и организационная культура.

Высокий уровень организационной культуры - залог успеха организации.