

УДК 331.104.2

UDC 331.104.2

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Яглова А. А., Хлопенко О. В.

Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Yaglova_anya@mail.ru

ohlopenko@yandex.ru

Рассмотрены компоненты, особенности и проблемы формирования организационной культуры предприятий, исследовано влияние внешней и внутренней среды на ее развитие. Проанализированы факторы развития организационной культуры предприятия.

Ключевые слова: организационная культура, факторы развития организационной культуры предприятия.

Введение. Любое предприятие стремится создать свой облик, отражающий конкурентные преимущества и поддерживающий высокую репутацию организации в деловом мире. Главными элементами имиджа предприятия являются его организационная культура и модель поведения работников.

В современной научной литературе сказано, что организационная культура представляет собой социально-экономическое пространство, а также систему функционирования, взаимодействия подразделений предприятия и отношений с организациями-партнерами с целью достижения высоких результатов в коммерческой деятельности, которые отличают предприятие от конкурентов.

Организационная культура — это механизм, позволяющий согласовать цели подразделений с основной целью предприятия, формирующий общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые работниками предприятия.

Актуальность формирования организационной культуры заключается в том, что именно она влияет на поведение работников, эффективность деятельности предприятия и производительность труда. В сущности, управление культурой персонала есть не что иное как изменение поведения работников предприятия в целях руководителя [1]. Цель данной статьи — проанализировать особенности формирования организационной культуры предприятия, выделить проблемы, влияющие на организационное поведение его сотрудников, и предложить методы формирования эффективной организационной культуры.

Проблемы формирования организационной культуры предприятия. На формирование организационной культуры, ее содержание и параметры влияет ряд факторов внешней среды и внутреннего окружения.

Внутренним фактором, влияющим на формирование организационного поведения и культуры работников, является руководитель и/или группа ведущих менеджеров предприятия. На всех этапах развития предприятия руководитель во многом определяет культуру хозяйствующего объ-

PROBLEMS OF FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Yaglova A. A., Khlopenko. O. V.

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

Yaglova_anya@mail.ru

ohlopenko@yandex.ru

The paper considers the components, features and problems of formation of organizational culture of enterprises and investigates the influence of external and internal environment on the development of culture of the enterprise. Factors of development of organizational culture of the enterprise are analyzed.

Keywords: organizational culture, factors of development of organizational culture of the enterprise

екта. На этапе становления предприятия влияние руководителя достаточно сильное и обуславливается его личными и профессиональными способностями.

На формирование организационной культуры предприятия значительное влияние оказывает внешняя среда. Следует заметить, что предприятия и организации, функционирующие в одном и том же сегменте рынка, могут иметь различные элементы корпоративной культуры. Это свидетельствует о том, что работники предприятий по-разному подходят к решению проблем: технологических, коммерческих, психологических и др. [2].

Все проблемы, связанные с организационной культурой предприятия и ее формированием, можно разделить на две группы — проблемы внешней адаптации и проблемы внутренней интеграции. Эти две группы факторов определяют функции организационной культуры предприятия: формирование правил взаимодействия персонала между собой и адаптация предприятия к внешней среде.

Таблица 1

Проблемы формирования организационной культуры предприятия

Внешняя адаптация	Внутренняя интеграция
<ul style="list-style-type: none"> — разработка миссии и стратегии предприятия, определяющие место предприятия на рынке; — постановка целей в согласовании с условиями внешней среды; — выбор методов достижения поставленных целей, организационной структуры и системы подчиненности; — формирование критериев оценки деятельности предприятия; — выработка системы корректирующих мероприятий, которые необходимо осуществлять для достижения целей в случае изменения внешних условий. 	<ul style="list-style-type: none"> — общий язык и концептуальные категории, выбор методов коммуникации; — установление критериев подбора кадров; — определение и распределение ролей в организации; — личностные отношения: установление правил социальных отношений на предприятии, определение допустимого уровня открытости на работе; — разработка системы стимулирования и мотивации работников предприятия и др.

Персонал предприятия заинтересован участвовать в следующих процессах: мониторинг внешней среды и внутреннего окружения, разработка показателей эффективности деятельности предприятия, определение критериев успеха и выяснение причин неудач в достижении поставленных целей.

Проблемы, с которыми сталкиваются предприятия, заключаются в том, что в определенный момент времени они не в состоянии справиться с происходящими изменениями в коммерческой сфере. Следовательно, необходимо реорганизовать структуру предприятия, чтобы изменить организационную культуру. В настоящее время имидж предприятия должен быть гибким и универсальным.

Методы формирования организационной культуры. Определив требования, которым должна отвечать организационная культура предприятия в условиях выбранной стратегии, руководство должно выработать стиль управления. Менеджеры предприятия определяют конкретные методы формирования эффективной организационной культуры. На развитие культуры можно воздействовать двумя способами.

Первый способ представляет собой оценку культуры и направления её развития на основе результатов проведения мероприятий, направленных на повышение уровня инициативности и производительности работников предприятия, то есть сверху вниз.

Применение второго способа начинается снизу — вверх: менеджеры предприятия должны проводить социальный мониторинг и выявлять, какие ценностные установки существуют в каждом подразделении, стараясь при этом воздействовать в необходимом направлении на культуру организации [3].

Управляя организационной культурой, следует понимать, что она должна служить средством, скрепляющим подразделения предприятия. Вместе с тем необходимо помнить, что, если отсутствуют согласованность и понимание среди работников предприятия, то даже оптимальная модель организационной культуры не сделает предприятие эффективным и успешным.

Значительное влияние на организационную культуру оказывает система оценки поведения работников предприятия. Менеджеры определяют, какое поведение персонала следует поддерживать, а какое не допускать при сложившейся практике управления. Унификация ценностей и ежедневная работа менеджеров по их внедрению в жизнь могут привести предприятие к достижению поставленных целей.

Основными методами поддержания организационной культуры следует назвать следующие:

1. Организационные традиции и порядки. Нарушение традиций и организационного порядка предприятия может отразиться на снижении энтузиазма и инициативности работников.

2. Наличие корпоративной символики положительно влияет на формирование организационной культуры: на отношение персонала к предприятию, приверженность работников организации.

3. Ролевое моделирование, выражающееся в общении руководителя предприятия или подразделения с подчиненными. Лично демонстрируя подчиненным поведенческие нормы и концентрируя их внимание на этом поведении, руководитель формирует определенные аспекты организационной культуры.

4. Мотивация работников. Для формирования поведения работников имеет важное значение заинтересованность предприятия в повышении квалификации персонала и должностном росте работников, что позволит повысить уровень эффективности их деятельности [4].

Управление организационной культурой предприятия является длительным процессом. Данный процесс предусматривает непрерывную социализацию новых работников, постоянное выяснение того, что является ценностями и нормами на предприятии, внимание к деталям организации и планирования работы персонала.

Заключение. Таким образом, анализ проблем формирования организационной культуры предприятия показывает, что они имеют специфический характер и изменяются в зависимости от отрасли функционирования предприятия, стадии жизненного цикла, стиля руководства и т. д. При этом, опираясь на глубинные базовые предположения и идеалы, организационная культура изменяется, как правило, постепенно и эволюционно. Радикальное и революционное изменение организационной культуры происходит при смене сферы деятельности предприятия, сопровождающейся обновлением состава работников.

Библиографический список

1. Кулешова, А. А. Проблемы формирования и развития организационной культуры / А. А. Кулешова // Молодой ученый. — 2016. — № 12. — С. 1548–1551.



2. Леонтьева, Л. С. Управление затратами на формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях / Л. С. Леонтьева, С. М. Максимова // Экономика и предпринимательство. — 2014. — № 10. — С. 806–808.

3. Макаrenchенко, М. А. Методология и методика проектирования культуры фирмы в процессе создания гибких организационных структур / М. А. Макаrenchенко. — Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов, 2014. — 526 с.

4. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. — Москва : Инфра-М, 2009. — С. 303–310.