УДК 65.01

Хлопенко Оксана Валерьевна
Начальник отдела магистратуры управления подготовки кадров высшей квалификации, доцент , кандидат экономических наук, , доцент
Донской государственный технический университет
Россия, г. Ростов – на – Дону

Корелина Анна Андреевна Магистрант 3 курса, факультета «Информационно-экономические системы»
Донской государственный технический университет

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Рассматриваются проблемы формирования организационной культуры организации, ее значение в развитии предприятия; роль руководителя предприятия в формировании организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, поведение работников.

Abstract. Considers the problems of formation of organizational culture of the organization, its importance in the development of the enterprise; the role of the Director in shaping organizational culture

Keywords: organizational culture, personnel, employee behavior.

В настоящее время предприятия различных отраслей уделяют внимание формированию организационной культуры как системе норм, взглядов, подходов к делу, традиций, моральных устоев, образцов поведения и взаимоотношений между участниками трудовой деятельности. Именно организационная культура выделяет предприятие из общей массы других организаций, определяет ее уникальность и индивидуальность.

Организационная культура предприятия отмечается достаточной устойчивостью, но в то же время находится в постоянном движении и развитии. Неспособность изменяться, как и попытки резко осуществить изменения могут угрожать стабильности организации. Таким образом, актуальность данной темы заключается в необходимости изыскать

эффективные инструменты управления социально-экономической средой, опираясь на методы формирования и совершенствования организационной культуры [1].

Существуют различные способы, инструменты, которые способствуют формированию организационной культуры предприятия.

Роль руководителя в формировании организационной культуры предприятия. Формируя организационную культуру, руководитель должен иметь широкое представление о культуре общества в целом и организационной в частности. Основная задача руководителя — это понимание роли культуры в достижении целей организации. Таким образом, личность руководителя во многом определяет успех формирования и поддержания организационной культуры.

Для формирования организационной культуры является важным то, на что руководитель предприятия или подразделения обращает внимание. Систематическое обращение внимания руководителя на различные элементы деятельности организации является серьезным сигналом для подчиненных о том, что считается важным или вторичным.

Основными проявлениями поведения руководителя, направленными на формирование организационной культуры, являются:

– ситуации, контролируемые руководителем предприятия или подразделения;

– критерии поощрений, должностного роста, подбора и увольнения персонала;

– методы профессионального обучения, повышения квалификации персонала, принятые руководителем;

– участие в различных корпоративных мероприятиях и церемониях организации.

Современная тенденция такова, что руководитель предприятия в XXI веке стремится стать лидером коллектива специалистов и профессионалов, чтобы эффективно управлять персоналом с целью получения высоких результатов деятельности предприятия. Организационное поведение руководителя оказывает влияние на принятие работниками предлагаемых

образцов поведения, а соответственно, и реакции руководства на поведение работников в критических ситуациях.

Организационная культура предприятия отражает поведение персонала при сложившейся практике управления, то есть насколько приветствуются руководством проявления самостоятельности и инициативы со стороны подчиненных.

Принципы построения системы мотивации работников организации призваны формировать то поведение, те ценности, нормы и правила, которые необходимы для эффективной реализации стратегии предприятия и характеризуют организационную культуру.

В качестве показателей мотивации трудовой деятельности персонала организации можно выделить:

– активность участия в трудовой деятельности;

– мотивационное ядро (которое можно формировать);

– удовлетворённость результатами работы, что в решающей степени зависит от соответствия характера выполняемых функций интересам человека;

– трудовое поведение [2,3].

Корпоративная культура предприятия закрепляется и транслируется в традициях и порядках, действующих в организации на протяжении ее функционирования. При этом на организационную культуру могут повлиять разовые отступления от установленного порядка.

Широкое внедрение корпоративной символики. Опыт российских и зарубежных предприятий показывает, что символика, применяемая на упаковке готовой продукции, в рекламных материалах, в оформлении предприятия, транспортных средств, рабочей одежде, сувенирной продукции, положительно отражается на отношении персонала к компании, следовательно, повышает уровень приверженность работников своей организации [4].

Важные для предприятия ценности распространяются в коллективе через публикацию руководителями предприятий буклетов и брошюр, их публичные выступления и пресс-конференции, издание

внутриорганизационных изданий, разучивание песен и гимнов компании, при активной поддержке специалистов по связям с общественностью или по трудовым отношениям. Реклама на телевидении и по радио, многочисленные книги и журналы формируют образ компании и обязывают персонал к определённым типам поведения.

Заключение. Предприятия и организации с ярко выраженной, сложившейся корпоративной культурой гораздо эффективнее в использовании человеческих ресурсов. Корпоративная культура – это один из самых эффективных инструментов привлечения и мотивации сотрудников, позволяющих раскрыть индивидуальности и таланты работников организации.

Использованные источники:

1. Асаул, А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления./ М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев – Санкт-Петербург : Гуманистика, 2006.

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

3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: Учебник. / Т.Ю. Базаров – Москва : «Академия», 2008.

4. Иванова С.В. Корпоративная культура: традиции и современность /С.В. Иванова. – Москва : Справочник, 2008.