

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Белогубова Анастасия Павловна

студент, Воронежский Государственный Университет, РФ, г. Воронеж

Митина Наталья Николаевна

канд. экон. наук, доцент, Воронежский Государственный Университет, РФ, г. Воронеж

Культура организации – это следование тем традициям, ценностям и убеждениям, которые существуют на данном предприятии, и проявляющееся в поведении работников [1]. Причем следование существующим традициям может в разных организациях восприниматься работниками по-разному. Корпоративная культура реализуется в традициях, которые имеют место в компании. И многое в этом случае зависит от руководства, так как те ценности, которые выгодны компании, ведут к успеху и развитию. Что, в свою очередь, отражается на результатах деятельности. Именно поэтому предприятие должно формировать и развивать позитивную организационную культуру. Те компании, которые этому процессу уделяют большее внимание, в конце концов, оказываются впереди менее внимательных к этой среде конкурентов.

Зачастую сформировавшиеся традиции в «компаниях – старожилах» могут не соответствовать современному времени, и попытки их изменить могут привести к негативным последствиям. Консервативный и инертный подход к корпоративной культуре может привести к негативным последствиям, но и новые изменения могут не прижиться. На сегодняшний день необходимо очень внимательно относиться к преобразованиям в организационной культуре, так как в период становления российской экономики в пост советское время, этот момент был упущен. Следствием этого является сформировавшаяся самостоятельно организационная культура, которая далеко не всегда способствует достижению целей компании. А так же следует учитывать национальные особенности россиян при формировании культуры, которая будет направлена на достижение целей компании.

Решившись на целенаправленное формирование организационной культуры, руководству необходимо в первую очередь решать вопросы стратегии, направления организации, способов достижения целей. После решения этих задач можно формулировать ценности, отвечающие целям организации, которые положат в основу организационной культуры фирмы.

Насколько существующая корпоративная культура способствует развитию компании это уже другой момент. Ее нельзя убрать, но ею можно управлять и корректировать.

Организацией работы коллектива, принципами функционирования в компании занимаются руководители различных звеньев. Ведь сотрудники это главный трудовой ресурс компании, который приносит прибыль. От трудового коллектива зависит, насколько будет успешна компания, какая будет ее репутация, какие будут прибыли, общий имидж компании. Фирма – это люди, сотрудники компании. Гораздо лучше удовлетворить потребности торгового персонала, чем бороться с саботажами и увольнениями.

В российских компаниях очень редко можно встретить документ, регламентирующий корпоративную культуру на предприятии. Это пережитки времен СССР, когда этому не придавалось особого значения. Многие зарубежные компании поняли значимость этого документа и его соблюдения.

Корпоративная культура в СССР была ключевым моментом на предприятии, только называлось это несколько иначе. Основой было государство и его интересы, а корпоративная культура – это идеология государства. С соблюдением культуры следили строго, и могли уволить [2].

На сегодняшний день наблюдается либеральная политика компаний в отношении работников и соблюдении корпоративной культуры.

Развивать и совершенствовать существующую культуру на предприятии задача не простая. Зачастую многие предприятия не придают большого значения корпоративной культуре, что дает неконтролируемый старт для ее самостоятельного развития. А это развитие далеко не всегда является положительным для стратегических целей компании.

Менеджмент направлен на управление ресурсами, а самый сложно поддающийся управлению – это человеческий ресурс. Простые и технологичные схемы в этом случае не работают. Учитывая всю сложность человеческих отношений, современный менеджмент ставит перед собой задачу создавать многогранные сложные системы для управления человеческими ресурсами. Персонал организации живет и подчиняется законам, как и любая другая общность. Здесь рождается понятие «корпоративная культура», которая есть в любой организации, хотя персонал может даже об этом не задумываться. Существующая в организации корпоративная культура может быть, как положительной, так и отрицательной для целей организации. Эту культуру нельзя изменить быстро, ее нельзя убрать, отменить и т.д. С существующей культурой необходимо взаимодействовать, постепенно и незаметно изменяя ее и совершенствуя, что поможет подстроить культуру под цели организации.

В этой связи возникает необходимость создания внутреннего документа организации – корпоративного кодекса, в котором будут записаны принципы работы компании, основные морально-этические и деловые нормы, которыми руководствуются сотрудники организации.

Корпоративный кодекс в этом плане призван решить ряд проблем в организации:

1. Подбор подходящего персонала в команду
2. Адаптация «новичков» в компании, легкое вхождение в трудовой коллектив
3. Создание имиджа успешной компании (это привлекает лучших специалистов)
4. Высокая конкурентоспособность, использование своих преимуществ
5. Осознание работниками своей значимости для компании, снизится текучка кадров

Есть несколько ключевых элементов, которые могут оживить коллектив.

Главные принципы работы

Формулировка ценностей, цели, миссии компании – это обязательный элемент, необходимый, прежде всего, самим сотрудникам. Это позволит четко понять, в какую сторону стоит двигаться, к чему стремиться, чего добиваться. А также, что очень важно, в каких сферах новые идеи особенно важны.

Сбор информации о своих сотрудниках

Первейший принцип работы любой организации: сотрудник – это человек. А любому человеку приятно внимание. Поздравление с днем рождения, даже просто на словах, с профессиональными и другими праздниками показывает заинтересованность в человеке. Человек чувствует, что его ценят.

Не стоит забывать о хобби у сотрудников, чем они любят заниматься, чем интересуются, ведь это нужно не только затем, чтоб дарить правильные подарки, но и чтоб знать, чем можно заинтересовать его, какие индивидуальные условия работы предложить.

Поощрение персонала

Поощрять необходимо. Материально ли (премии) или нематериально – в каждом случае следует решать отдельно, но со стороны руководства реакция на успехи сотрудников просто необходима. Во-первых, это мотивирует работников на более результативную деятельность, так как от дополнительных бонусов ещё никто не отказывался. А во-вторых, отношения между руководством и подчиненными заметно улучшаются.

Отношение к их ошибкам

Предотвратить ошибки получается не всегда. Главное, чтоб из неудачного опыта человек извлек положительный результат. Система штрафов эффективна далеко не всегда. Она скорее настраивает сотрудника против своего руководства, установившего её. Гораздо эффективнее будет разобраться вместе начальнику и подчиненному, почему так случилось, в чем причина ошибки и как не допустить ее во второй раз. Не оказывая на подчиненного давления и не обвиняя его ни в чем. Главное помнить, ошибки случаются у всех. Главное, чтоб они не повторялись.

Открытость как главный принцип

Открытость и прозрачность отношений и процессов – ценности, которыми необходимо руководствоваться в компании. Чем больше информации будет доступно сотруднику, тем надежнее он будет ощущать себя в компании. Если есть доверие к сотруднику, то и в ответ будут доверять. Если принятые решения не доводятся до сведения подчиненных, то не удивительно, что они могут совершать ошибки. К тому же это ведёт к порождению слухов, что, безусловно, не сыграет на руку никогда.

Поддержание инициативы

Открытость предполагает не только свободный доступ к информации, но и возможность участвовать в её создании, в принятии каких-либо решений. Безусловно, никто не призывает ввести полнейшую демократию, выставлять решение важнейших вопросов бизнеса на суд всего коллектива, но позволить коллективу участвовать в организации собственной жизни – это в силах любой компании.

Слушать своих сотрудников

Пусть они высказывают свои пожелания относительно организации работы. Можно ввести еженедельное экспресс-совещание на 15 минут, где будут говорить сотрудники, высказывать свои недовольства по каким-то вопросам, пожелания. Если какое-то недовольство будет не высказано, это впоследствии может вылиться в разлад внутри коллектива или саботаж. К тому же ещё одним плюсом данного совещания является налаживание отношений: как между сотрудниками, так и между сотрудником и руководством. Взаимодействие, основанное на страхе, отнюдь не продуктивно.

Нововведения и самобытность

Не стоит бояться всего нового, нужно быть открытыми и готовыми к изменениям, воплощая идеи в реальность. Внутри коллектива всегда должна быть динамика. Не стоит давать сотрудникам возможности подумать, что компания забыла о них. Однако всё же не стоит и забывать, что каждая компания уникальна, как уникален и коллектив в ней. Выделять следует самое хорошее, сохранять и оберегать это, а остальное вполне можно подвергать реформации, ведь враг хорошего только лучшее.

Корпоративные мероприятия

Пожалуй, наиболее частый способ как-то сплотить коллектив, организовать неформальное общение – проведение корпоративных мероприятий. Только не стоит ограничиваться участием сотрудников в нем. Стоит позволить им активно влиять на ход разработки его и создания. Тогда и организатору будет меньше претензий, а эффект будет гораздо лучше.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что единство коллектива и руководства, атмосфера доверия, коммуникативная компетентность менеджеров, теплый психологический климат являются немногочисленными составляющими, при которых даже самые сложные проблемы могут быть решены сообща [3].

Следует понимать, что слабую организационную культуру можно изменять в сторону сильной культуры, важно правильно выбрать инструменты воздействия. Торговый персонал предприятия может воспринять быстрые изменения в организационной культуре как попытку что-то навязать от руководства. Изменять культуру возможно, но делать это нужно осторожно и постепенно, так как культура должна требовать понимания и одобрения среди торгового персонала. Для изменения культуры необходимы соответствующие действия и инструменты.

Список литературы:

1. Т.Ю. Базаров Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2017. - 224 с.
2. Е. Ветлужских Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика/ Е. Ветлужских. - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 151 с.
3. В.Г. Макеева Культура предпринимательства: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В.Г. Макеева. – М.: ИНФРА-М, 2002. - 217 с.