

УДК 388.2

О.В.Уварова (асп., каф. МБ), Е.Р.Счисляева, к.э.н., доц.

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.

Россия после распада СССР встала на путь построения демократического общества, развития открытой рыночной экономики, стремясь стать частью единой мировой экономической системы. По уровню экономического развития Россия занимает промежуточное положение между развитыми и развивающимися странами. Значительная часть основных фондов страны сильно изношена и морально устарела, основная масса конкурентных технологий сосредоточена в военно-промышленном комплексе, в стране не осуществляется полноценная поддержка ее экспортного потенциала и благоприятный инвестиционный климат, имеется огромная внешняя задолженность. Важно отметить, что состояние, с которого начинается новая страница во взаимоотношениях России с мировым хозяйством, характеризуется, прежде всего, структурным кризисом национальной экономики, т.е. неадекватностью национальной экономики по многим параметрам в современной внешнеэкономической сфере, по организационно-функциональной форме и по неподготовленности общественного сознания к более эффективным формам внешнеэкономического сотрудничества.

Но, в то же время, основания для пессимистических выводов нет. Анализируя различные варианты интеграции России в мировую экономику, необходимо учитывать главные конкурентные преимущества России помимо ее огромных сырьевых богатств. В стране имеется сравнительно дешевая рабочая сила в сочетании с достаточно высоким уровнем ее квалификации, большие масштабы накопленных основных фондов, особенно в промышленности, позволяющие выпускать капиталоемкую продукцию. Россия обладает мощным научно-техническим потенциалом и уникальными передовыми разработками и технологиями в ряде секторов промышленности. У России нет иного выбора, кроме продолжения курса на вступления в мировую экономику, приспособления к процессу глобализации.

Экономика России как материальная база проводимого общественного переустройства представляет собой сложный комплекс отраслей, среди которых особое место традиционно принадлежит промышленности. Промышленность – главная и ведущая отрасль материального производства, основа экономического потенциала страны. Она оказывает решающее воздействие на развитие производительных сил и производственных отношений, способствует всестороннему развитию экономических районов страны, целесообразному использованию богатых природных ресурсов. Она определяет уровень развития общества и не может не быть в центре внимания государства, которое должно взять на себя ответственность за поддержку промышленности, используя для этого стимулирующее развитие рыночных отношений.

Промышленная деятельность нуждается в развитой и хорошо скоординированной системе государственного регулирования, но, одновременно, в рамках самих предприятий необходимо наладить новые эффективные системы управления, базирующиеся на формировании организационной культуры, используя опыт и модели развитых стран уже интегрированных в мировую экономику. Эта тема сейчас наиболее актуальна для

Российских промышленных предприятий, т.к. до настоящего времени не было разработано ни одной действующей модели формирования и управления организационной культурой.

Организационная культура – очень сложное, многослойное явление, включающее и материальное, и духовное в жизни, деятельности, политике предприятия по отношению к субъектам внешней среды и к собственным сотрудникам. Культура гармонична, т.е. все ее элементы, такие как нормы, правила, образцы, эталоны, модели поведения, законы, ценности, церемонии, ритуалы, символы, мифы, знания, идеи, обычаи, традиции, язык, должны быть хорошо развиты и соответствовать друг другу.

С переходом управленческих функций в частные руки, за прошедшее десятилетие понятие организационной культуры стало неразрывно связано с эффективным управлением предприятиями. Стали появляться серьезные исследования, подтверждающие то, что вариации организационно-культурных ценностей могут оказывать существенное влияние на мотивацию, взаимодействие в процессе труда, текучесть кадров на предприятии и, в конечном счете, на эффективность деятельности работников.

Культура организации может сознательно создаваться ее ведущими членами или она формируется произвольно с течением времени под влиянием различных внутренних и внешних факторов. Организационная культура влияет на все, что происходит на предприятии. Она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о предприятии, являясь важным источником стабильности и преемственности на нем. Это создает у сотрудников ощущение надежности самого предприятия и своего положения в нем, способствует формированию чувства социальной защищенности. Знание основ организационной культуры помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие на предприятии события, определяя в них все наиболее важное и существенное. Кроме того, организационная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Все существующие предприятия уникальны, каждое имеет свою собственную историю, организационную структуру, виды коммуникаций, системы и процедуры постановки задач, внутри организационные ритуалы и мифы, которые, в своей совокупности, и образуют уникальную организационную культуру.

Ядром организационной культуры являются ценности, на основе которых вырабатываются нормы и формы поведения на предприятии. Именно ценности, разделяемые и декларируемые основателями и наиболее авторитетными членами предприятия, становятся ключевым звеном, от которого зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, а, следовательно, обеспечивается достижение целей предприятия, особенно на этапе вхождения в мировую экономику. Руководству современных промышленных предприятий необходимо учитывать, что современный высококвалифицированный работник хочет получить от предприятия нечто большее, чем только заработную плату. Возникновение и воздействие целого ряда социальных факторов привели к формированию значительной прослойки современной рабочей силы, ожидания которой отличны от тех, которые преобладали у предыдущего поколения работников. Современные работники рассчитывают не только на то, что будут материально преуспевать, но и также предпочитают психологически комфортно себя чувствовать на предприятии. Каждая организация осуществляет свою деятельность в соответствии с теми ценностями, которые имеют существенное значение для ее сотрудников. Создавая организационные культуры, необходимо учитывать общественные идеалы и культурные традиции страны. Кроме того, для более полного понимания и усвоения ценностей сотрудниками организации, важно обеспечить различное проявление организационных ценностей в рамках предприятия. Постепенное принятие этих ценностей членами предприятия позволит добиваться стабильности и больших успехов в развитии. Однако, осознания той или иной ценности и

положительного отношения к ней недостаточно. Необходимым условием является практическое включение сотрудника в деятельность предприятия, направленную на реализацию этой ценности. Только ежедневно действуя в соответствии с организационными ценностями, соблюдая установленные нормы и правила поведения, сотрудник может стать представителем компании, соответствующим внутригрупповым социальным ожиданиям и предъявляемым требованиям. Можно сделать вывод, что сила организационной культуры определяется, по крайней мере, двумя важными факторами: степенью принятия членами предприятия основных ценностей компании и степенью их преданности этим ценностям. Очевидно, что даже преуспевающие зарубежные компании с сильной организационной культурой, нуждаются в постоянном поддержании и развитии своих культурных ценностей. Трудность поддержания требуемого уровня организационной культуры заключается в том, что вновь принятые сотрудники приносят с собой не только новые идеи и индивидуальные подходы к решению профессиональных задач, но и свои собственные ценности, взгляды, убеждения. Индивидуальные личностные ценности сотрудников могут существенно поколебать сложившиеся культурные ценности внутри предприятия.

Задача должностных лиц, ответственных за поддержание организационной культуры, должна заключаться в том, чтобы четко различать тех сотрудников, которые только внешне декларируют солидарность с культурными ценностями предприятия и тех, кто внутренне глубоко разделяет и четко следует этим ценностям в своем поведении. Для того, чтобы добиться полной идентификации сотрудников с предприятием, необходимо проводить целый комплекс последовательных мер, начиная с тщательного отбора кандидатов для приема на работу. Идентификация с основными организационными ценностями помогает работникам примириться с теми неизбежными жертвами, которые они приносят ради того, чтобы стать членами предприятия. У них формируется уверенность в том, что предприятие, обладающее устоявшейся системой ценностей, стабильно и эффективно функционирует.

Определенные трудности могут возникнуть в выработке основ организационной культуры у работников разных национальностей, поскольку основу их личностной ценностной ориентации составляют национальные культуры. Но в настоящее время эта проблемы неактуальна для промышленных предприятий России. Изменить уже сложившуюся в советское время организационную культуру промышленных предприятий непросто. Легко предсказуемые препятствия и сложности связаны с необходимостью изменения приобретенных сотрудниками мотивационных установок, сложившихся отношений, с перераспределением внутриорганизационных ролей и изменением организационных структур, которые, в совокупности, поддерживают и обеспечивают функционирование традиционной организационной культуры. При изменении организационной культуры очень важно соблюдать постепенность и поэтапность нововведений. Очень важно, чтобы элементы новой организационной культуры не вступали в явное противоречие с существующей системой ценностей предприятий. Также необходимо, чтобы новые культурные ценности принимали и поддерживали все высшие руководители предприятия, демонстрируя свою приверженность им на собственном примере. Только в этом случае переоценка организационных ценностей может не только пройти безболезненно, но и в дальнейшем будет способствовать процветанию предприятия.