

УДК 388.2

А.В.Арфае (асп., каф. МБ), Е.Р.Счисляева, к.э.н., доц.

ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Многочисленные исследования показали, что организационная культура существенно влияет на эффективность деятельности предприятия. Организационная эффективность – это прямая функция методов и стратегий, используемых менеджерами и выполняемых либо не выполняемых членами предприятия на протяжении определенного времени. Кроме того, эффективность – это прямая функция последовательного перевода важнейших ценностей и убеждений в стратегии и методы, близкие организационной среде.

На основе различных исследований можно выделить два основных аспекта организационной культуры:

1. Общественные отношения между рабочими и предприятием, которые подчеркивают важность отношений между всеми уровнями управления и сотрудниками.
2. Иерархическая и вертикальная система власти, устанавливающая границы между начальством и подчиненными, подразумевает, что высший уровень управления способен компетентно влиять на культуру при умелом обращении со структурами и системами.

Сила организационной культуры определяется единообразием представлений сотрудников об их профессиональной деятельности. В этих условиях организационная социализация, представляющая собой процесс, посредством которого сотрудники усваивают культуру и требуемые образцы поведения на предприятии, превращается в один из основных элементов управления человеческими ресурсами. Этот процесс нацелен на эффективную адаптацию сотрудников в рабочие группы и использование их полного потенциала.

Эффективность процесса социализации зависит от того, насколько быстро и успешно сотрудники усваивают новую информацию, которая предоставляется им посредством различных программ адаптации и в процессе неформального общения. В целом, социализация касается следующих взаимосвязанных областей:

- организационные ценности, цели и культура;
- ценности, нормы и отношения внутри рабочей группы;
- ценности и нормы принятые в обществе и разделяемые сотрудником;
- личностные изменения, касающиеся идентичности и мотивов.

При полной адаптации сотрудника к существующей организационной культуре предприятия происходит его организационная идентичность. Организационная идентичность – это стержневая, неизменная часть образа организации, которая делает ее отличной от других организаций. Это способ, которым люди смотрят на организацию, образ, который дает людям чувство целостности и причастности к коллективу.

Пройдя стадию социализации и обретя организационную идентичность, сотрудники предприятия, обладающие необходимой квалификацией, знанием и опытом, переходя в категорию человеческого капитала. Под человеческим капиталом понимают, прежде всего, совокупность или запас воспроизводимых и природных качеств, среди которых преобладают знания и производительные способности.

В процессе социализации и приобретения организационной идентичности индивидуальная идентичность сотрудника предприятия может изменяться. Индивидуальная идентичность изменяется при взаимодействии с группами или обществом. Идентичность не

есть закрепленный атрибут человека, а многогранный аспект взаимодействия, который подвержен непрерывной модификации.

Таким образом, для изменения индивидуальной идентичности и закрепления организационной идентичности, необходимых для наиболее эффективного использования человеческих ресурсов, на предприятии должна быть сформирована сильная организационная культура.

Характерные особенности сильных и слабых организационных культур, можно определить по следующим признакам:

Организационная культура является сильной, если:

- Она предполагает сплоченность: сотрудники разделяют одинаковые ценности, убеждения и отношения.
- Сотрудники легко общаются друг с другом
- Сотрудники зависят друг от друга в удовлетворении индивидуальных нужд.

Культура организации является положительной, если служащие поддерживают высшее руководство, и отношения между рабочей силой и высшим руководством находятся на хорошем уровне. Это проявляется если:

- Сотрудники понимают, что они лично заинтересованы в результатах компании; если компания приносит прибыль – они получают прибыль, если компания терпит убытки – они в убытке.
- Доходы, выраженные в оплате и других прибылях и убытках распределяются справедливо.
- Требования продуктивности считаются обоснованными
- Официальные отношения считаются обоснованными: высшее руководство плодотворно и справедливо общается с сотрудниками; жалобы выслушиваются, дается справедливый ясный ответ.

В результате анализа можно сделать вывод о том, что сильная и положительная организационная культура, характеризующаяся единообразием представления сотрудников об их профессиональной деятельности, обуславливает такие общественные отношения между рабочими и различными уровнями управления и сотрудниками, которые способствуют созданию атмосферы сотрудничества и взаимопонимания. Другими словами, если организационная культура является сильной и положительной, то отношения между руководством и рабочими хорошие. Общение – легкое и открытое, продуктивное; моральный дух высокий, производительность растет.

Если же культура отрицательная, отношения с руководством плохие. Принимаются противоположные условия.

ЛИТЕРАТУРА:

1. И. Карганов “Менять или изменяться? Индивидуальная и организационная идентичность в контексте социализации” *Top-Manager* №10, 2002 г.
2. Т.А. Комиссарова “Управление человеческими ресурсами”, “ДЕЛО”, М. 2002 г.