XXXII Неделя науки СПбГПУ. Материалы межвузовской научно-технической конференции. Ч.X : С.141-142
© Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, 2004

УДК 338.2

О.С.Шестакова (5 курс, каф. МБ), О.В.Уварова (асп., каф. МБ), А.В.Арфае, асс.

# СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ХАРАКТЕРНАЯ ДЛЯ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

При переходе России к рыночной экономике от командно-административной системы хозяйствования произошли изменения системы ценностей и принципов, что привело к необходимости пересмотра принципов формирования организационной культуры российских предприятий.

Отечественный подход к организационной культуре в настоящее время базируется на моделях зарубежных стран с рыночной экономикой и устоявшимися трудовыми отношениями. Такой подход не может считаться адекватным российской реальности в связи с различием экономических, политических, правовых и прочих условий существования предпринимательства, внутренней и внешней среды самих предприятий.

Полезно рассмотреть отечественные подходы к решению вопросов организационной культуры на предприятиях, сложившихся еще в советское время. Культура производства понималась как составная часть культуры нации, определяемая культурным уровнем работника, его профессионализмом, уровнем профессиональной компетенции, образованностью, соблюдением дисциплины, норм и правил работы, формами общения с другими сотрудниками.

Организационная культура – это мощный инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения предприятия и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность организации и облегчить общение в коллективе.

Таким образом, организационная культура существенно влияет на эффективность деятельности организации и на ее конкурентоспособность.

Понятие «организационной культуры» означает сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.

Организационную культуру можно охарактеризовать как специфическую, характерную для данной организации систему связей, действий, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности.

На формирование организационной культуры влияют ценности и нормы общества, внутри которого организация функционирует, культура руководства высшего звена управления организацией, отношение руководства к внедрению новых норм поведения, идей, взглядов, особенности психологического климата в трудовом коллективе.

В организационной культуре больше всего интересует механизм ее влияния на поведение и работу членов организации. Носителями организационной культуры являются люди, работающие в организации. Именно в их действиях отражается тот порядок вещей, те системы отношений и те образцы поведения, которые складываются в организации в силу тех или иных обстоятельств.

Составляющими организационной культуры, которые можно определить как структуру организационной культуры, являются:

- Ценности, то есть предметы и явления организационной жизни, существенно значимые для достижения организационных целей. Они являются основным ориентиром в деятельности организации.
- Система отношений, то есть отношения, которые формируют и определяют поведенческие нормы и рабочее поведение членов организации.
- Поведенческие нормы – это те требования к поведению работников, которые воспринимаются ими как некие правила, определяющие каким должно быть поведение членов организации в различных ситуациях.
- Действие и поведение работников, которые направлены на достижение конкретных результатов или выполнение порученных заданий.

Внешними проявлениями организационной культуры являются имидж компании, стиль поведения сотрудников, уровень социальной ответственности фирмы, отношения клиентами и партнерами.

Понимание роли и значения организационной культуры являются важнейшим условием дальнейшего развития организации. Организационная культура влияет на определение стратегии организации, целей и средств их достижения. Под влиянием организационной культуры разрабатываются критерии получения и удержания власти, правила поведения, система поощрений и наказаний, что способствует улучшению системы коммуникаций внутри организации.