

УДК 388.2

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

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ

Культура управления является составляющей частью организационной культуры предприятия. Под воздействием установившейся организационной культуры формируются стили управления предприятием, модели поведения сотрудников и их взаимоотношения внутри коллектива. Феномен организационной культуры уже завоевал признание ученых и практиков во всем мире. Она не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования предприятия в долгосрочной перспективе. Многие российские и западные предприниматели пришли к выводу, что процветает та фирма, в которой создан сплоченный коллектив, где каждый сотрудник заинтересован в общем успехе, т.к. от этого зависит его материальное благополучие и моральная удовлетворенность от работы. Быстрее всех поднимается и развивается та фирма, коллектив которой имеет хорошо развитую организационную культуру. Организационная культура – это принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий, как внутри организации, так и за ее пределами. Основой формирования и поддержания определенного уровня организационной культуры, при котором предприятие успешно функционирует, является грамотное управление. Управление сложными системами требует предвидения последствий принимаемых решений. Базой современного управления, основанного на восприятии персонала как главного достояния организации, требующего понимания основ, законов поведения и развития людей являются такие научные дисциплины, как психология, социология, социальная и экономическая психология, организационное поведение, управление персоналом и т.п., их знание является основой коммуникативной компетенции. Опираясь на знание этих наук, можно выделить основные особенности, характерные для организационной культуры успешного предприятия. Во-первых, организационная культура должна быть редка, т.е. иметь признаки и характеристики, которые не являются общими с культурами большинства других фирм. Во-вторых, быть неподражаемой, т.е. любая компания, предпринимающая попытки точно скопировать организационную культуру какой-либо успешной компании, всегда будет оставаться на втором плане, делая подобные усилия. И, наконец, организационная культура должна добавлять ценность фирме в виде высоких продаж, снижения затрат, поддержание имиджа и известности марки и т.п. Лидирующее финансовое положение является экономической концепцией, соответственно, организационная культура призвана привести к хорошему финансовому положению, должна иметь положительные экономические следствия. Однако, такие общие рекомендации не гарантируют создания эффективной организационной культуры и системы управления предприятием. В каждом конкретном случае необходим подход, соответствующий уникальным условиям, в которых функционирует предприятие. В зависимости от этих условий руководство предприятия должно четко понимать влияние культуры управления на эффективность и заинтересованность сотрудников в достижении целей предприятия.

Существуют два возможных взгляда управленца на объект управления. Один – уровень пользователя. На этом уровне управляемая система представляется довольно простой. Подчиненный представляется ленивым, безынициативным исполнителем. Воздействие с целью получения нужного поведения тоже достаточно несложное: утратить, наказать, постоянно контролировать. Вторым уровнем восприятия предполагается более адекватное представление о сотрудниках, располагающих потенциалом к творчеству и развитию, а также массой других полезных качеств. Задачей управленца в таком случае становится стремление помочь человеку раскрыться, самореализоваться в его собственных интересах и в интересах предприятия. Конечно, вторым подходом к управлению наиболее приемлем.

Потребность любого человека в том, чтобы им руководили с учетом наличия и особенностей его души, т.е. каждый работник ожидает психологического управления. Чтобы эти ожидания оправдать и заинтересовать сотрудника не только материально, грамотный руководитель должен уметь понимать душу другого человека, его ожидания, личные цели и мотивы. Только в таком случае, сотрудники, чувствуя заинтересованность руководителя в их личных качествах и побуждениях, будут преданы организации, будут воспринимать себя единым целым с ней и всячески содействовать ее, а, следовательно, своему процветанию.