

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ФИРМЫ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ТРАНСЛОГИСТИК»)**

студентки 5 курса 572 группы
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль подготовки «Менеджмент организации»
экономического факультета

Ивановой Анастасии Евгеньевны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
д.э.н., профессор
кафедры менеджмента и маркетинга
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

Александрова Л.А.
подпись, дата
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ

Термин «организационная культура» охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем материальные ценности и моральные нормы, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества выпускаемого продукта. С проявлениями организационной культуры мы сталкиваемся, едва переступив порог предприятия: она обусловливает адаптацию новичков и поведение ветеранов, находит отражение в определенной философии управленческого звена, прежде всего высших руководителей, реализуется в конкретной стратегии организации. Культура оказывает всепроникающее воздействие на деятельность организации. Поэтому организационная культура – сегодня популярная и актуальная тема.

Кроме того, организационная культура – это новая область знаний, входящая в серию управленческих наук. Она выделилась также из сравнительно новой области знаний – организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации.

Вопросы, связанные с общим определением сущности культуры, в частности, рассматривались в трудах Баллера Э.А., Моля А., Сате В., Флиера А.Я. и др [1].

Непосредственное определение понятия организационной культуры (и сравнения его с понятием корпоративной культуры) потребовало обращения к трудам отечественных и западных авторов: Грошева И.В, Емельянова П.В., Лежневой Т.И., Крымчаниновой М.В, Магуры М.И., Макеевой В.Г, Резника Ю.М., Рудницкого, Салтыковой О.В., Соболя Е.И., Спивака В.А., Тепловой Л.Е., Юрьева В.М., а также Денисона Д., Фея К., Шейна Э., Шольца А. и др.

Одной из основ исследования стали научные публикации, связанные с методологическими положениями, раскрывающими сущностные основания процесса социализации и ценностных ориентаций личности. В частности, это классические концептуальные положения зарубежных и российских

социологов и психологов Вебера М., Маркузе Г., Маслоу А., Парсонса Т., Сорокина П. А., Сьюпера Д., Тойнби А., Тоффлера А., Хабермаса Ю., Эриксона Э., Ясперса К. и др.

Теория мотивов и вопросы, связанные с развитием личности раскрываются в работах Безруковой В.С. (факторы развития личности), Выготского Л.С. (динамические смысловые системы), Глазермана Г.Е. (самовоспитание личности), Кемерова В.Е. (жизненный смысл личности), Ковалева В.И., Кона И.С. (социальные проблемы юношеского возраста), Мясищева В.Н., Рубинштейна С.Л. (направленность личности), Узгадзе Д.Н. (формирование установок), Ядова В.А. (диспозиционная теория личности) и т.д [2].

В связи с тем, что научная проблема формирования ценностных ориентаций личности рассматривается нами в проблемном поле формирования организационной культуры, в частности, с позиций деятельностного подхода, мы опирались на исследования Буевой Л.П. (вопросы общения и деятельности), Здравомыслова А.Г. (обусловленность формирования интересов отношением к труду), Кагана М.С. (деятельностей общение), Когана Л.Н. (духовное воспроизведение), Леонтьева А.Н. (деятельности подход), а также на научные публикации других авторов.

В работах российских, а также западных исследователей Базарова Т.Ю., Виханского О.С., Гительмана Л.Ф., Еремина Б.Л., Лузакова А.А., Наумова А.И., Радугина А.А., Радугина К.А., Родина О.А., Ромашева О.В., Ромашевой Л.О., Удальцовой М.В., Альберта М., Мескона М.Х. , Нельсона Р., Хедоури Ф. и др. рассматриваются вопросы управления процессом формирования организационной культуры на производстве [3].

Для разработки методологии данного исследования большое значение имели монографии и статьи Андреенкова В.Т. (анализ данных в социологическим исследовании), Горбуновой А.М., Радаева В.В., Тощенко Ж.Т. (теоретико–методологические проблемы социологии), Шкарата О.И. (социальная стратификация, социология труда) и др [4].

При рассмотрении вопросов развития профессиональной направленности личности автор ориентировалась на некоторые положения, разработанные Дряхловой Ю.М., Лисовским В.Т. (молодежь в сфере труда и занятости), Смирновой Е.Э. и других авторов [3].

Цель выпускной квалификационной работы заключается в изучении организационной культуры и разработки рекомендаций по ее улучшению.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- 1) раскрыть теоретические аспекты исследования влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы;
- 2) проанализировать влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала ООО «Транслогистик»;
- 3) рассмотреть направления усиления влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы ООО «Транслогистик».

Объектом выпускной квалификационной работы является организационная культура.

Предмет выпускной квалификационной работы – влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы, на примере ООО «Транслогистик». Так как культура играет очень важную роль в жизни организации, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства. Менеджер может оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры, но для этого он должен уметь анализировать организационную культуру и оказывать влияние на ее формирование и изменение в желательном направлении.

Информационной базой для написания выпускной квалификационной работы являлась учебная и научная литература по организационному поведению таких авторов как О.С. Виханский, Т.О. Соломанидина, и другие

источники. Кроме того, были использованы различные периодические издания: «Управление персоналом», «Менеджмент в России и за рубежом». При написании работы были использованы методы исследования анкетирование, тестирование, интервью, беседа с работниками предприятия.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, которые подразделяются на девять параграфов, заключения, списка использованных источников.

Основное содержание работы

1. Теоретические основы исследования влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы

Влияние организационной культуры зависит от масштаба атрибутов культуры (много, мало), от разделяемости основных ее атрибутов членами организации (разделяют — не разделяют), от ясности приоритетов культуры (что главное, а что второстепенное для членов организации).

Управление организационной культурой предполагает ее формирование, поддержание и изменение (если необходимо).

Для формирования организационной культуры необходимо (по Э. Шейну):

- решить проблему внешней адаптации (выработка миссии и стратегии, целей, методов достижения целей, разработка системы контроля и воздействия на индивидов);
- решить проблему внутренней интеграции (выбрать подходящие методы коммуникации, критерии вхождения и выхода членов из групп, правильно распределить полномочия и власть, наладить личностные отношения, выработать систему награждений и наказаний, идеологию, а также внушить веру в успех дела) [5].

На формирование организационной культуры влияют: культура общества, внутри которого организация функционирует, культура руководства высшего звена управления организацией, напористость руководства во внедрении новых норм поведения, идей, взглядов, идеологии.

Организационная культура поддерживается:

- системой оценки и контроля за деятельностью членов организации;
- способами реагирования на ситуации через установление ролей и обучение персонала;
- кадровой работой (найм, обучение, переобучение, отбор, оценка деятельности, повышение квалификации и т– д.);
- соблюдением ритуалов, обрядов, традиций. Изменение организационной культуры и поведение членов организации могут находиться в следующих соотношениях:
 - организационная культура может привести к изменению поведения членов организации (и наоборот);
 - организационная культура может не привести к изменению поведения членов организации;
 - поведение членов организации может измениться без изменения организационной культуры;
 - могут измениться поведение членов организации и организационная культура одновременно [6].

Любое коммерческое предприятие, каждая организация является сложным организмом, основой жизненного потенциала которого является организационная культура: то, как строятся отношения между ними, какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности они разделяют; что по их мнению хорошо, а что плохо, и очень многое из того, что принято относить к ценностям и нормам. Культура не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования и выживания ее в перспективе.

Работу на современном предприятии целесообразно рассматривать как групповую, а не индивидуальную. Отсюда ясен вывод о важности формирования и использования возможностей организационной культуры, дающей людям представление о характере деятельности, общепринятых ценностях, ориентации и философии фирмы. Высокая культура открывает

для менеджера возможность руководить через нормы и ценности, быстрее принимать решения на местах, предлагать четкие стандарты качества, конкретные критерии самооценок и облегчает комплексное понимание того, что происходит в коллективе. Организационная культура обогащает людей чувством уверенности, гордости за свою фирму, противодействует возможному уходу из нее, что существенно повышает стабильность функционирования [7].

Члены организации, разделяя веру и ожидания, создают свое физическое окружение, вырабатывают язык общения, совершают адекватно воспринимаемые другими действия и проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции. Все это, будучи воспринятым работником, помогает им понять и интерпретировать культуру организации, т.е. придать свое значение событиям и действиям и сделать осмысленным свое рабочее окружение. Поведение людей и групп внутри организации тесно связано нормами, вытекающими из этих разделяемых верований, ожиданий и действий [8].

Таким образом, организационная культура оказывает большое влияние на поведение организации: во–первых, она формирует определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой; во–вторых, она выражается в чувстве общности всех членов организации; в–третьих, она усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей; в–четвертых, она усиливает систему социальной стабильности в организации. Организационная культура – своего рода социальный клей, который помогает сплачивать организацию, обеспечивая присущие для нее стандарты поведения; в–пятых, она является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации [7].

В научной литературе представлены отдельные аспекты проблемы, имеющие значение для нашего исследования. Учитывая специфику изучаемого явления, вытекающую из особенностей российского общества и состояния системы общественного производства на современном этапе

развития, авторы обращались к трудам как западных, так и отечественных ученых.¹

В научных публикациях названных исследователей были раскрыты отдельные аспекты динамики организационной культуры. Что касается целостного системного анализа этого явления в условиях современной России, то он пока не был реализован в достаточной степени. Именно этим обстоятельством обусловлены цель и задачи данного исследования [9].

Оценивая вклад отечественных и зарубежных авторов в разработку методологических аспектов исследования социальных проблем развития организационной культуры, следует отметить, что пока еще нет работ, обобщающих различные стороны процесса ее формирования. В настоящее время недостаточно полно и адекватно исследованы проблемы, связанные с проявлением социальных условий, определяющих формирование организационной культуры специалистов как комплексного фактора, влияющего на эффективность процесса профессиональной социализации. Кроме того, многие вопросы социальной детерминации процесса формирования организационной культуры специалиста в условиях трансформации нашего общества, остаются еще недостаточно изученными. Этим и объясняется выбор проблемного поля исследования.²

Влияние культуры на организационную эффективность определяется прежде всего ее соответствием общей стратегии организации. Выделяются четыре основных подхода к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации:

- 1) игнорируется культура, серьезным образом препятствующая эффективному проведению в жизнь выбранной стратегии;
- 2) система управления подстраивается под существующую в организации культуру; этот подход строится на признании имеющихся

¹ Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2010-С.184

² Владимирова Л. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Домиков и К°», 2008- С.88

барьеров, создаваемых культурой для выполнения желаемой стратегии, и выработке альтернатив по «обходу» этих препятствий без внесения серьезных изменений в саму стратегию. Так, при переходе от механистической к органической схеме организации на многих производственных предприятиях долгое время не удается изменить организационную культуру на сборочных участках. В этом случае в решении проблемы может помочь данный подход:

3) делаются попытки изменить культуру таким образом, чтобы она подходила для выбранной стратегии. Это наиболее сложный подход, занимающий много времени и требующий значительных ресурсов. Однако бывают такие ситуации, когда он может быть главным для достижения долговременного успеха фирмы;

4) изменяется стратегия с целью ее подстраивания под существующую культуру [10].

В целом можно выделить два пути влияния организационной культуры на жизнь организации.

Первый, как это было показано выше, — культура и поведение взаимно влияют друг на друга.

Второй — культура влияет не столько на то, что люди делают, сколько на то, как они это делают.

Существуют различные подходы к выделению набора переменных, посредством которых прослеживается влияние культуры на организацию. Обычно эти переменные служат основой анкет и вопросников, которые используются для описания культуры той или иной организации. Набор переменных, выбираемых руководством для анализа организации, может быть связан непосредственно с уровнем организационного взаимодействия: организация — внешняя среда; группа — группа; индивид — организация. При этом для каждого уровня (индивиду, группа, организация) могут измеряться как эффективность их функционирования с точки зрения интересов организации, так и удовлетворенность. Кроме того,

каждая из указанных групп переменных может рассматриваться во временном аспекте, т.е. быть преимущественно ориентированной на краткосрочную или долгосрочную перспективу [9,10].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе было дано понятие организационной культуре. В самом общем виде организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры из поведения и действий. Также было выделено 4 вида организационных культур: культура власти, культура личности, культура задачи, ролевая культура [38].

В практической части выпускной квалификационной работы была дана характеристика ООО «Транслогистик», основным видом деятельности которой является продажа расходных материалов для полиграфии. При проведении финансово–экономического анализа было выявлено, что деятельность организации является прибыльной. Кроме того, произошло увеличение общего объема заказов, что является положительной тенденцией в оптово-розничных продажах деятельности компании.

В ходе анализа организационной культуры предприятия было выявлено несколько проблем, которые снижают эффективность деятельности компаний: неблагоприятный социально–психологический климат в коллективе, различия между ценностями членов организации и ценностями самой компании. Кроме того, сотрудников не устраивает внутренний облик здания, где непосредственно они работают.

Если руководитель не примет, вовремя меры по их разрешению, то могут, снизиться качество и скорость выполнения работы по всей цепочке производства, их творческий характер.

В данной работе также были предложены рекомендации по улучшению организационной культуры ООО «Транслогистик». Такие как:

сменить внутренний облик здания, создать корпоративную символику, организовать корпоративные мероприятия, повысить мотивацию подчиненных. В результате проведения данных мероприятий улучшатся взаимоотношения в коллективе, повысится заинтересованность сотрудников в своей работе, что приведет к повышению производительности, эффективности деятельности предприятия в целом.

Список использованных источников содержит 38 источников.