

Пикалова Виктория Александровна

студентка

ФГБОУ ВО «Донской государственный

технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
НА ПРЕДПРИЯТИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Аннотация: в статье исследована сущность, содержание, особенности формирования и развития организационной культуры, изучена ее роль в системе управления персоналом на предприятии, выявлены факторы, вызывающие проблемы и препятствующие развитию организационной культуры, предложены направления по разрешению представленных проблем и системному развитию организационной культуры в системе управления персоналом современного предприятия.

Ключевые слова: организационная культура предприятия, персонал, управление персоналом, функции организационной культуры, проблемы организационной культуры.

В современном обществе актуальным предметом исследования известных авторов социальных, экономических и гуманитарных наук, теории менеджмента, культурологии и управления выступает организационная культура предприятия.

Актуальность исследования организационной культуры обусловлена повышением значимости человеческого капитала как важнейшего стратегического ресурса развития современных организаций, необходимостью применения объективных для человеческой природы социальных технологий управления. Также значимость внедрения и развития организационной культуры в системе управления персоналом заключается в том, что она формирует поведение сотрудников организации.

Под организационной структурой необходимо понимать комплексную систему общепринятых в конкретной организации способов, принципов, подходов и направлений обучения и воспитания. Организационная культура представляет собой систему эффективного взаимодействия работников внутри предприятия и формирования правильных коммуникаций, выстраивание гармоничных отношений с партнерами с целью достижения высоких результатов деятельности, которые будут выделять данное предприятие среди других.

Таким образом, для современных организаций организационная культура выступает мощным стратегическим инструментом, который позволяет правильно выстроить систему управления персоналом, скооперировать всех сотрудников, активизировать их инициативу и обеспечить их продуктивное взаимодействие. В системе управления персоналом эффективная и развития организационная культура предприятия модернизирует процессы координации, контроля и единства между всеми работниками, адаптирует их к постоянно изменяющимся условиям внутренней и внешней среды.

К важнейшим функциям организационной культуры предприятия в системе управления персоналом необходимо отнести проведение обучения персонала, повышения уровня его классификации и выработка необходимых профессиональных навыков. Обучение представляет собой важнейший инструмент, позволяющий сформировать желательное отношение к делу и к организации.

Также значимость формирования организационной культуры в системе управления персоналом подтверждается ее функциями стимулирования и мотивации, позволяющими вырабатывать необходимые для осуществления стратегии организации нормы поведения работников организации.

Служба по управлению персоналом непосредственно взаимосвязана с организационной культурой. Данная связь воплощается в жизнь при осуществлении функций найма и отбора работников, формирования системы мотивации, развития, организации курсов повышения квалификации, проведения оценки персонала, консультативной и методической поддержки, обеспечения эффективных коммуникаций между руководством и сотрудниками.

Сам персонал выступает важнейшим субъектом формирования организационной культуры. Персональная культура, присущая каждому работнику оказывает существенное воздействие на организационную культуру предприятия в целом.

Однако в системе управления персоналом существует ряд проблем при формировании, развитии и внедрении организационной культуры предприятия. Так, к проблеме необходимо отнести отсутствие единой универсальной теории анализа организационной культуры ввиду сложности данного феномена.

В каждой организации существует ряд факторов, которые препятствуют развитию организационной культуры работника. К таким негативным факторам формирования организационной культуры в системе управления персоналом необходимо отнести неизменность межличностного окружения работника и социальных групп, обязательность соблюдения установленных правил поведения, недостаточный уровень персональной культуры самих работников.

Для практики российских предприятий свойственна проблема отсутствия сформированной системы традиций и ритуалов, выступающих неотъемлемыми элементами организационной культуры.

Также к проблемам организационной культуры в системе управления персоналом необходимо отнести слабую взаимосвязь между подразделениями предприятия, что отрицательно влияет не только на организационную культуру, но и на результаты практической деятельности всей организации в целом.

На российских предприятиях не всегда уделяют достаточное внимание внутриколлективной коммуникации, что в итоге может привести к дефициту информации у подчиненных и необъективному их представлению об организации в целом, способствует распространению разнообразных, зачастую противоречивых слухов в коллективах. Все это формирует у работников чувство отстраненности от целей деятельности организации. Ввиду слабой налаженности информационных потоков активные работники, которые имеют желание принимать участие в формировании организационной культуры, теряют уверенность в

своей значимости для организации, что как следствие снижает уровень эффективности в их работе и вызывает желание покинуть организацию.

Также к проблемам организационной культуры в системе управления персоналом относят слабую мотивацию, особенно в моральном поощрении. Среди потребностей рабочих одно из ведущих мест занимает потребность в уважении, благодарности, принятии и объективной оценке их ценности труда.

Актуальной проблемой выступает отсутствие применения процессного и системного подходов при формировании и развитии организационной культуры в системе управления персоналом.

Организационная культура предприятия зачастую является недостаточно гибкой и плохо поддающейся преобразованиям, что для системы управления персоналом создает определенные трудности в сфере расширения опыта работников и повышения их профессионального уровня.

Для того чтобы разрешить представленные проблемы в данной сфере необходимо сформировать и развивать эффективную организационную структуру в системе управления персоналом организации, правильно обозначить миссию, цели организации, ее идеологию, проанализировать предыдущий опыт деятельности, оценить текущее состояние культуры, выявить проблемные места, которые нуждаются в изменении. Руководству и всем работникам организации необходимо сложить в своей голове образ желаемой организационной культуры и всех ее составляющих элементов. Важно, чтобы была сформирована такая организационная культура в системе управления персоналом, благодаря которой каждый работник идентифицировал бы себя в своей организации, поддерживал ее идеологию, цели и принципы деятельности, сам выступал носителем определенных ценностей, проявлял преданность и уважение к организации, другим работникам и руководству. Как следствие, происходит сплочение всех сотрудников организации, формируются отношения взаимного сотрудничества персонала, утверждается единая целевая ориентация на увеличение полезности произ-

водимых продуктов, повышение эффективности деятельности работников организации, увеличение показателей производственного и человеческого потенциала.

Создание активной организационной культуры выступает одной из наиболее актуальных и сложных задач, которые стоят перед российскими предприятиями, для разрешения которой необходимы именно системные преобразования.

Список литературы

1. Кулешова А.А. Проблемы формирования и развития организационной культуры // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 1548–1551.
2. Бахтина Т.Б. Формирование и развитие организационной культуры // Инновационная наука. – 2015. – №7. – С. 171–173.
3. Юсина Д.И. Исследование влияния организационной культуры на формирование и развитие персонала // Вестник Пензенского государственного университета. – 2015. – №2 (10). – С. 43–47.
4. Гречкин А.В. Особенности формирования организационной культуры на российских предприятиях // Вестник АГТУ. Серия – Экономика. – 2015. – №1. – С. 70–76.
5. Николаева Г.Н. Развитие организационной культуры как фактор повышения эффективности управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №3 (48). – С. 68–70.
6. Лыкова О.А. Критерии и пути достижения эффективности социальной политики / О.А. Лыкова, Е.В. Жирнова // Строительство и архитектура – 2015. – С. 173–175.
7. Лыкова О.А. Институциональный механизм управления эффективностью деятельности органов местного самоуправления // Journal of Economic Regulation. – 2016. – Т. 7. – №3. – С. 89–102.
8. Лыкова О.А. Критерии и пути достижения эффективности социальной политики // Инженерный вестник Дона. – 2015 – Т. 38. – №4 (38). – С. 49.