

**Васильева Асия Васильевна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИМЕРЕ СТРАХОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье рассматривается понятие организационной культуры, проанализированы результаты исследования по методике Г. Хофстеде, сформулированы рекомендации по совершенствованию организационной культуры.

*Ключевые слова:* организация, организационная культура.

Организационная культура – набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через символические средства духовного и материального внутриорганизационного общения [1]

Сегодня существует целый ряд типологий культур, созданных исследователями организационной культуры. Наиболее известны из них типологии Г. Хофстеде, Т. Дила и А. Кеннеди, Р. Блейка и Дж. Моутон, С. Ханди, К. Камерона и Р. Куинна. Мы рассмотрим одну из наиболее популярных и всеобъемлющих типологий нидерландского социолога Герта Хофстеде (Geert Hofstede) [2].

Г. Хофстеде сформулировал четыре факторные модели ценностей:

- большая – малая дистанция власти;
- сильное – слабое избегание неопределенности;
- индивидуализм – коллективизм;
- маскулинизация – феминизация.

Исследование было проведено с 23 по 25 ноября 2017 года в одной из страховых организаций города Якутска в Республике Саха (Якутия). В нашем исследовании приняли участие 20 респондентов. Из них 11 женщин (55%) и 9 мужчин (45%). Средний возраст респондентов составляет 40 лет. Уровень образования у всех респондентов – высшее экономическое. Что касается стажа работы, то средний стаж работы респондентов в данной организации – 2–3 года. По результатам исследования мы получили следующие индексы: дистанция власти – 40%, избегание неопределенности – 63%, коллективизм – 55, женственности – 58%.

По изменению значения параметра «дистанция власти» дадим рекомендации:

- перераспределить власть в организации и уменьшить разрыв в заработной плате между руководством и простыми сотрудниками;

- совершенствовать систему повышения квалификации сотрудников, процедуру найма персонала.

Для того чтобы изменить значение параметра «тенденция к избеганию неопределенности» можно использовать следующие рекомендации:

- установить различные критерии для подбора руководителей и рядовых сотрудников;

- повышать мотивацию на достижение целей и усилить конкуренцию между сотрудниками;

- не избегать конфликтных ситуаций, т.к. при этом проблема остаётся нерешённой;

По параметру «коллективизм индивидуализм» в организации можно использовать следующие рекомендации:

- организация должна оказывать большее влияние на своих служащих;

- оказывать помощь сотрудникам, оказавшимся в сложной ситуации;

- работники же, в свою очередь должны поддерживать свою организацию;

- взаимодействие должно основываться на чувстве долга;

- осуществлять продвижение исключительно внутри организации;

– при повышении в должности учитывать стаж работы.

По корректировке четвёртого параметра «мужественность женственность» можно предложить следующие рекомендации:

- приветствовать солидарность;
- различие между полами не должно влиять на занятие властных позиций;
- работать, чтобы жить, а не жить, чтобы работать;
- главным должно стать получение морального, а не материального удовлетворения от работы.

### ***Список литературы***

1. Грошев И.В. Организационная культура: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2013. – С. 20.

2. Файловый архив студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/4165572/page:33/> (дата обращения: 23.11.2017).

3. Разработка системы совершенствования организационной культуры в ООО «Окна Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=665419> (дата обращения: 04.12.2017).