

**Слепцова Юлия Афанасьевна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ  
«ГУ – УПРАВЛЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РФ В Г. ЯКУТСКЕ»)**

***Аннотация:** по мнению автора, процесс изменений охватывает сегодня все большее число российских организаций. При этом обычно внимание руководства направлено на изменения, обусловленные действием ситуативных факторов, а необходимость выработки стратегии развития недооценивается. Доминирует технократический подход к изменениям. Считается, что главное – это рациональные действия, предполагающие целенаправленную работу по увеличению прибыли, сокращению издержек и усилению контроля.*

***Ключевые слова:** организационная культура, компоненты.*

Организационная культура – это нормы и ценности, которые разделяются абсолютным большинством членов организации или предприятия, а также внешние их проявления (организационное поведение) [3].

Компоненты организационной культуры выделяют по основным направлениям деятельности организации, они отражают принципы, регулирующие отношения субъектов по поводу важнейших аспектов деятельности организации и несущие отпечаток особенности этих отношений [2].

С.П. Роббинс предлагает рассматривать организационную культуру на основе десяти характеристик, наиболее ценящихся в организации:

- личная инициатива;
- готовность работника пойти на риск;
- направленность действий;
- согласованность действий;

- обеспечение свободного взаимодействия, помощи и поддержки подчиненным со стороны управленческих служб;
- перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников;
- степень отождествления каждого сотрудника с организацией;
- система вознаграждений;
- готовность сотрудника открыто выражать свое мнение;
- степень взаимодействия внутри организации, при которой взаимодействие выражено в формальной иерархии и подчиненности [1].

Пенсионная служба Республики Саха (Якутия), как один из главных механизмов государственного управления республики в сфере социальной защиты прав и интересов граждан, имеет яркую историю, настоящее и будущее [4].

Численность работников ГУ – Управления ПФР в г. Якутске составила 208 человек, из них 189 специалистов, 19 обслуживающий персонал. Для нашего исследования мы опросили 20 сотрудников

Наша анкета выявляет удовлетворенность сотрудников условиями труда и взаимоотношениями в коллективе государственном учреждении. Из 10 вопросов, рассмотрим наиболее важные для нашей темы. На 1 вопрос: «Нуждаетесь ли вы в повышении квалификации?» только специалист из отдела перерасчета пенсий ответила нет. Это значит, что большинство сотрудников нуждаются и стремятся повысить свою квалификацию для дальнейшего роста в данной организации. На 2 вопрос: «Перешли бы вы работать на другое предприятие, если бы представилась такая возможность?» 12 сотрудников ответило нет, 8 сотрудников да. Это говорит о том, что половина сотрудников недостаточно удовлетворены работой в данном предприятии и ожидают от нее больше самоотдачи. На вопрос о удовлетворенности сотрудников заработной платой, 17 человек ответило нет. Это говорит о большой проблеме со стороны подчиненных. Всех сотрудников устраивают условия труда (шум, освещенность, температура и чистота). На 3 вопрос: «Хороший и дружный коллектив играет ли для вас большую роль?», все опрошиваемые ответили да. На 4 вопрос: «Беспокоит ли Вас состояние трудовой

дисциплины?» все респонденты ответили нет. Они работают в государственном учреждении, поэтому они придерживаются тех правил поведения, которые написаны в этике делового сотрудника государственного учреждения.

Исходя из проведенного исследования, мы приходим к выводу, что большинство сотрудников нуждаются в повышении своей должности. Один сотрудник ответил, что обновление знаний всегда хорошо. Ведь повышение должности прибавляет размер заработной платы, поэтому эти же опросившие сотрудники не удовлетворены заработной платой в нынешней должности. Обеспечение рабочего места всем необходимым всех сотрудников устраивает. Благоприятный климат присутствует в коллективе респондентов. Все придерживаются трудовой дисциплины, уважают друг друга и состоят в деловых отношениях с коллегами.

Организация – живой дышащий организм. И как у любого живого существа у него есть лицо, имидж, философия, история и, нельзя забывать, что у него есть культура. Успех предприятия возникает в результате взаимодействия всех сотрудников, преследующих общие цели, которые должны быть реальны, пониматься каждым сотрудником и отражать основной характер предприятия.

### ***Список литературы***

1. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: Инфра-М, 2016. – С. 4.
2. Стеклова О.Е. Организационная культура: Учебное пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2015. – 127 с.
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/organizacionnaya-kultura.html>
4. Управление Пенсионного фонда РФ по г. Якутску [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/sakha/about/>