

Автор:

Храмова Наталья Юрьевна

студентка

Научный руководитель:

Зайцева Надежда Петровна

магистр экон. наук, старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Чувашская государственная

сельскохозяйственная академия»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы трансформации организационной (корпоративной) культуры как эффективного инструмента проведения организационных изменений и процесса повышения конкурентоспособности

Ключевые слова: трансформация, ценности, организационная культура, модель, конкурентоспособность, стратегия.

Любая организация на определенном этапе жизненного цикла сталкивается с проблемами развития и поисками эффективных способов преодоления трудностей. Но одного понимания необходимости изменений недостаточно, а иногда проведенные изменения не приводят к желаемому результату [1].

Очевидно, что проблемы не могут быть решены на том же уровне мышления, который их создал. Новый уровень мышления должен формировать новый уровень сознательности, который формирует новый способ существования.

Основным инструментом эффективных изменений является организационная культура. Успех компаний, сделавших ставку на эффективную групповую работу и сплоченный коллектив невозможен без применения компонентов трансформации организационной культуры [2].

Эффективный механизм измерения культуры и условия для системы изменений были впервые предложены Р. Барреттом. Согласно Барретту изменение

это новый способ что-то делать или сдвиг в поведении. Трансформация это новый способ существования, сдвиг в ценностях. Можно измениться, не трансформируясь, но трансформироваться, не изменившись, невозможно.

Культурная трансформация предполагает поддержку работников и групп в коллективной работе, ведущих к новым, более успешным способам существования.

Модель Р. Барретта сформирована на синтезе моделей Вилбера (когда у потребителей есть выбор, они предпочитают покупать товары компаний, разделяющих их ценности) и Маслоу (потребности в самореализации личности удовлетворяются через участие человека в удовлетворении потребностей других людей, социальных групп и общества).

Трансформация – это соотношение между набором этических элементов ценностей руководителя и культурных ценностей коллектива. Эффективная организация формирует структуру личной энтропии 9% (набор элементов уровней 3–7) и культурной энтропия 7% (набор элементов уровней 2–5). В неэффективных организациях это соотношение составляет 64%(набор элементов уровней 1 -3) против 38% (набор элементов уровней 1–3).

Согласно модели Баретта существующая культура эффективной команды держится на 10 общегрупповых ценностях: работа в команде, баланс между работой и личной жизнью, взаимодействие с клиентами, общие цели, доброжелательность и хорошее настроение, постоянное улучшение, реализация потенциала сотрудников, приверженность, изменение мира, удовлетворенность клиентов [3].

В обычной группе набор ценностных установок формируют 10 основных ценностей: качество, бюрократия, ориентированность на результат, иерархия, манипуляции, накопление информации, обвинения, внимание к краткосрочным целям, неразбериха, ненормированный день [4].

Процесс культурной трансформации по Барретту это непрерывный цикл сменяющих друг друга стадий:

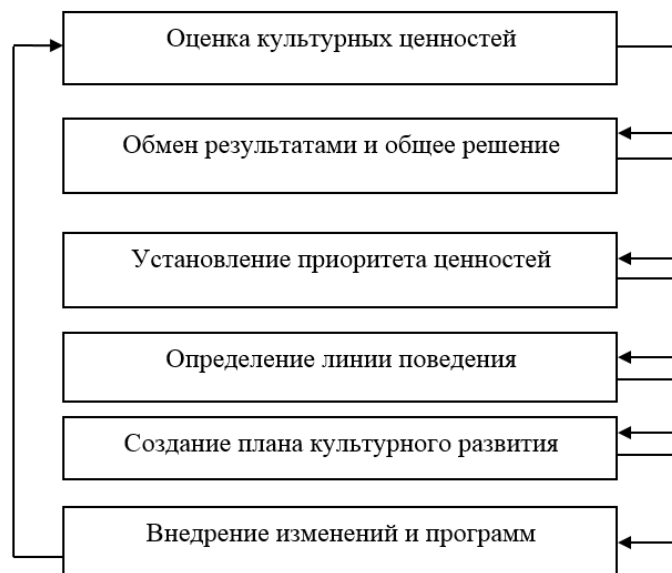


Рис. 1. Процесс культурной трансформации по Барретту

Сознательно развивающаяся организация строится на понимании того, что она может процветать, только если связана со стремлением своих сотрудников к непрерывному росту. Это формирует организационную структуру, где развитие сотрудников входит в рабочий процесс.

За период с 1975 по 2016 г. доля нематериальных активов на мировом рынке возросла с 17% до 84% в общей стоимости рынка. Подобная ситуация свидетельствует о смещении акцентов в пользу новой модели менеджмента, основанного на ценностных ориентировках работников и самоконтроле.

Сформированная и эффективно действующая в организации корпоративная культура это не только успех сознательно развивающейся организации, но и главная стратегия руководителя, ориентированного на новую модель менеджмента качества.

Список литературы

1. Васильева А.В. Проблемы внедрения и развития систем менеджмента качества на российских предприятиях/ А.А. Васильева, Н.П. Зайцева // Студенческая наука – первый шаг в академическую науку: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с участием школьников 10–11 классов: тезисы докладов. – Чебоксары, 2017. – С. 486–488.

2. Зайцева Н.П. Факторы формирования модели устойчивого прибыльного роста предприятия // Совершенствование экономического механизма эффективного управления в хозяйствующих субъектах сельскохозяйственной направленности на региональном уровне: Материалы Международной научно-практической конференции. – Чебоксары, 2017. – С. 27–30.

3. Кузьмин П.В. Ролевое распределение как фактор эффективного функционирования группы / П.В. Кузьмин, Н.П. Зайцева // Студенческая наука – первый шаг в академическую науку: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с участием школьников 10–11 классов: тезисы докладов. – Чебоксары, 2017. – С. 499–501.

4. Хашимова И.М. Динамика развития эффективной группы / И.М. Хашимова, Н.П. Зайцева // Студенческая наука – первый шаг в академическую науку: материалы Всероссийской научно-практической конференции с участием школьников 10–11 классов: тезисы докладов. – Чебоксары, 2017. – С. 506–508.