

Л.А. КОПТЕВА, профессор,
e-mail: lusi63@mail.ru
СПбГУГА «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»,
г. Санкт-Петербург, РФ

В.С. ХАБАРОВА, студент,
e-mail: valeriakhabarova99@icloud.com
СПбГУГА «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»,
г. Санкт-Петербург, РФ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы организационной культуры в современном мире, связанные со строгим стилем управления персоналом организации.

Ключевые слова: организационная культура, элементы организационной культуры, стиль руководства, авторитарный (директивный) стиль управления.

Kopteva L.A., Khabarova V.S.

Organizational culture in the modern world.

Abstract. The article deals with the main problems of organizational culture in the modern world, related to the strict style of personnel management of the organization.

Keywords: organizational culture, elements of organizational culture, leadership style, authoritarian (directive) management style.

Проблема. Многие западные компании в наше время прибегают к более лояльному управлению персоналом и больше уделяют ему внимание, остались и компании, которые прибегают к строгим методам управления, тем самым теряя преимущества на рынке труда. Подчиненные хотят работать в комфортной для них атмосфере, а излишняя строгость не позволяет им почувствовать себя частью организации.

Цель исследования – изучить сущность организационной культуры и стилей управления персоналом, сравнить их преимущества и недостатки, и на примере показать переход организации от авторитарного стиля управления к более демократическому.

Анализ и результаты. Для начала стоит ознакомиться с самой организационной культурой и ее элементами, а именно со стилями руководства.

Организационной культурой является система принятых в организации ценностей, общепризнанных норм поведения, принципов, убеждений, которые разделяют работники. Компании, которые создают себе сильную организационную культуру, добиваются высокой эффективности и производительности. А компании со слабой организационной культурой оказываются неконкурентоспособными на рынке труда [1]. Многие не предадут значения организационной культуре, потому и отстают от современного мира и теряют свои позиции в мире бизнеса.

Организаций с одинаковой организационной культурой быть не может. Она различает организации, даже если они изготавливают одни продукты и трудятся в одной отрасли. Организационная культура отражает философию компании и создает неповторимую рабочую атмосферу [1].

Организационная культура имеет множество видов, которые подразделяются на разные группы. Но одной из основных групп является группа видов по степени влияния на поведение работников. В ней организационную культуру делят на ограничивающую и направляющую [2].

Ограничивающая культура задает персоналу какие-то четко прописанные стереотипы поведения, выход за которые нежелателен [2].

Направляющая культура – это совокупность сложившихся правил и образцов поведения, которые для достижения организационных целей определяют и опосредуют поведение как отдельно взятого работника, так и коллектива в целом [2].

Чтобы подобраться ближе к стилям руководства, следует ознакомиться с элементами организационной культуры.

Основными элементами организационной культуры являются:

- ценности;
- символы;
- церемонии;
- традиции;
- легенды;
- коммуникации, язык общения;
- нормы, правила поведения;
- внешний вид персонала;
- символика;
- мотивация;
- принципы деятельности;
- стиль руководства [1].

Стиль руководства обычно выражается в частом повторении способов, которые используют для эффективного решения задач, и проявляется в поведении руководителя по отношению к работникам [3].

Основными стилями руководства являются:

- демократический;
- авторитарный;
- либеральный [3].

Коммуникативными навыками руководителя характеризуется демократический стиль. Руководитель формирует у работников чувство уверенности в себе, воодушевленности работой и причастности всех работников к общему делу организации. Руководитель данного стиля видит других людей не как способ достижения цели, а как саму цель. Минус стиля в том, что если у руководителя желание нравиться работникам становится намного сильнее, чем потребность во власти, то он может превратиться в панибратство [3].

Особенно выраженной жаждой личной власти определяется авторитарный стиль. Он основывается на жестких действиях руководителя по отношению к работникам организации, а также руководитель рассматривает людей только лишь как средство достижения целей. Также данный стиль определяется жесткой дисциплиной и оказанием давления на работников, и руководитель обычно выделяет себя разными знаками власти и пытается на психологическом уровне отгородиться от работников. В подобном коллективе нет духа взаимодоверия и сотрудничества, а творчество и инициатива и вовсе неприемлемы. Но плюс заключается в том, что все внимание четко настроено именно на достижение целей [3].

Безразличным отношением к деятельности работников организации и предоставлением свобод характеризуется либеральный стиль. Данный стиль хоть и дает большие возможности для раскрытия творческой инициативы, но и всегда находится на грани с отсутствием какой-либо возможности контролировать ситуацию. Такой стиль часто эффективен в творческих коллективах. Либеральный стиль необходим в отношении оригинальных личностей, но и где постоянно необходим напряженный ритм совместной деятельности, либеральному стилю не место [3].

Сравнивая перечисленные стили, можно понять, что демократический относится к более лояльному отношению к работникам, что сейчас обычно в приоритете у соискателей, так как люди ищут комфортную для них рабочую атмосферу. Авторитарный относится к управлению с жесткой дисциплиной и достаточно холодному отношению к сотрудникам, что подходит далеко не всем людям. Либеральный же стиль основывается на некоем безразличии, что тоже плохо сказывается на работниках и компании в целом. Несмотря на то, что все стили имеют как плюсы, так и минусы, в современном мире более предпочтительным стилем все же является демократический.

Примером отказа от жесткого стиля управления является компания Samsung в Южной Корее. Хотя Корея и другая страна со своим менталитетом, ценностями и достаточно строгими правилами, компания все же собирается отказываться от жесткой управленческой иерархии и хочет избавить своих работников от бюрократии и переработок.

Компания намерена изменить свою организационную культуру и отказаться от авторитарного стиля управления, а также внедрить методы, свойственные молодым фирмам. Была проведена церемония, на которой были оглашены обещания отказаться от жесткой управленческой иерархии [4].

Крупные изменения в рамках изменения организационной культуры будут оглашены только в июне 2021 года. Пока что Samsung собирается уменьшить количество уровней в управленческой иерархии, чаще проводить дискуссии между работниками и руководителями подразделений, избавиться от лишних совещаний и бюрократической волокиты, сделать проще процедуру отчетности, установить гибкий рабочий график, а также смягчить требования к внешнему виду и организовать обучение работников [4].

Samsung также хочет избавить работников от участия в застольях в свободное от работы время, а также планирует поощрять времяпровождение работников с семьями или использование возможности для образования, уменьшить число переработок [4].

Обновление корпоративной культуры в Samsung происходит из-за ожиданий смены руководителя компании. Также, обновление корпоративной культуры протекает на фоне запуска двух новых смартфонов из флагманской линейки [5].

За последние полтора года Samsung заметно потерял позиции на рынке смартфонов, следовательно, организационная культура со временем все же сказалась на производительности компании. Поэтому компания возлагает на поправки в организационной культуре большие надежды [5].

На западе дела компаний с организационной культурой состоят намного лучше, так как там изучение значения организационной культуры началось намного раньше. Там все сложнее использовать авторитарный стиль руководства, так как вопрос организационной культуры очень развит. В России же, например, авторитарный стиль все еще достаточно распространен, в основном он используется на промышленных предприятиях, но скоро западные тенденции пробьются и в другие страны.

Вывод: проблемой компаний, использующих авторитарный стиль управления, является то, что руководитель рассматривает работников только как средство достижения целей организации и основывается на жестких и односторонних действиях по отношению к ним. Такие компании теряют свою конкурентоспособность на рынке труда, так как потенциальные работники будут выбирать компании с симпатизирующими им ценностями и хорошей атмосферой в коллективе. Чтобы не сталкиваться с подобной проблемой следует отказаться от авторитарного стиля управления, встать на путь демократического стиля и быть более лояльными и внимательными к сотрудникам.

Список литературы:

1 Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. В.Г. Смирновой. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 306 с.;

2 Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 167 с.;

3 Психология управления: учебник и практикум для вузов / Т.П. Авдулова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 231 с.;

4 Официальный сайт «РБК» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/24/03/2016/56f3d73a9a7947e6f4099781>, свободный, (дата обращения 13.02.2021);

5 Официальный сайт «Sostav» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.sostav.ru/publication/samsung-menyaet-korporativnuyu-kulturu-21593.html>, свободный, (дата обращения 13.02.2021).