

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ***Н.В. Лозюк, 3 курс**Научный руководитель – Н.П. Драгун, к.э.н., доцент**Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого*

Вопрос организационной культуры в компаниях на сегодняшний день важен и его значимость будет расти по мере продвижения наших компаний на мировом рынке. Так как, каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика – определения своих целей и ценностей, правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире. Все это, именуемое организационной культурой, является задачей, без решения которой нельзя добиться эффективной работы. Таким образом, культура организации – сильнейший мотиватор, регулятор и индикатор деятельности персонала предприятий. Организационная культура является сложным социальным явлением, которое формируется внутри организации под влиянием ряда факторов. Вместе с тем личность оказывает воздействие на формирование и изменение самой организационной культуры. Культура организации формирует отношение к труду, влияет на степень удовлетворённости трудом, особенности организации труда, а также на долговременную, устойчивую мотивацию персонала. Кроме того, только на основе организационной культуры можно совместно выработать модель будущего предприятия.

Говоря о состоянии современных белорусских организаций, можно утверждать, что большинство из них построены по западному образцу, однако, необходимо сделать отметку о национальных особенностях Белоруссии и тех условий, в которых эти организации формировались.

В отечественной литературе, по мнению ряда экономистов, корпоративная культура белорусских организаций характеризуется как культура безвластия, при этом, в жестком варианте. Одним из ее распространенных вариантов является организационная анархия [1, с. 89].

Основные черты этой организационной культуры следующие:

- цели организации обнаруживаются из уже пройденного пути, а не определяются заранее, поскольку технология работы неясна и сотрудникам непонятна;
- из-за неясной технологии организация работает путем проб и ошибок, обучаясь на них;
- состав участников, принимающих решения в организации, изменчив, поэтому решения часто принимаются по недосмотру [2, с. 131].

Таким образом, культура безвластия возможна на большинстве белорусских государственных предприятиях.

В целом, как на государственных, так и на частных предприятиях, господствует классический тип организационной культуры, который означает низкую степень привлечения работников к управлению, преобладание административных методов управления, отсутствие благоприятных условий для саморазвития работников предприятия, повышение социальной оторванности и дифференциацию интересов непосредственных работников и управляющих.

Такой тип создает социальные условия для зарождения и развития конфликтов, социальной конфронтации работников, что тормозит достижение как групповых, так и общеорганизационных целей. Возрастает уровень стресса и напряженности, происходят статусные разграничения интересов, что способствует разобщению трудовых интересов различных групп предприятия. Достижение трудовых целей одной группы не соответствует целям другой группы, что является разрушительным фактором деятельности предприятия в целом [2, с. 133].

Исходя из этих позиций, можно сказать, что организационная культура белорусских предприятий не является эффективной на современном этапе развития.

А успех организации предполагает высокий уровень развития организационной культуры.

Можно сказать, что методика совершенствования организационной культуры состоит из шести шагов приема, соблюдение которых поможет спланировать и реализовать действия по совершенствованию организационной культуры: диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса (необходимо наметить ведущих специалистов в области перспективных представлений об организационной культуре в целом); диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации (сосредотачивается внимание на предпочтительной или желательной культуре); осмысление результатов; стратегические действия (выбор особых действий, необходимых для ускорения перемен); план реализации.

Также, одной из современных концепций совершенствования культуры организации процессов в социально-экономической системе – реинжиниринг бизнес-процессов. Реинжиниринг подразумевает формирование нового мышления, перепроектирование, новый подход к организации процессов, протекающих в социально-экономической системе, а также и информационные процессы (общения, принятия решений, климат организации, управление). Главная особенность реинжиниринга в том, что деятельность предприятия организуется вокруг целого, полного процесса. Процесс не делится на составные, отдельные друг от друга части, а объединяется в единое целое. Очевидно, что это требует переосмысления, установления новых связей и отношений между элементами организации, новой идеологии управления фирмой, то есть формирования новой организационной культуры [3, с. 23].

Важно отметить, что при формировании эффективной организационной культуры важную роль играет коллегиальность персонала в принятии управленческих решений, которая повлечет ряд положительных особенностей: умение выполнять качественно работу; умение ставить приоритетные цели и их достигать; высокая ответственность и самодисциплина; критическая самооценка деятельности и способность к оценке процессов и в рамках своей компетенции организации в целом; умение строить качественные (правильные) взаимоотношения (производственные, деловые, корпоративные, семейные, межличностные); способность работать в команде, владение культурой дискутирования и оппонирования, умение прощать чужие ошибки, не побеждать визави, а находить взаимовыгодные решения производственных задач, воздерживаться от любых деструктивных и непродуктивных действий; умение своевременно делать обратную связь по решаемым вопросам [3, с. 24].

Таким образом, для преодоления негативных тенденций необходимо активно совершенствовать систему социального управления развитием организационной культуры на макро- и микро-уровне. Все это приведет к формированию новых принципов управления, созданию благоприятного социально-психологического климата, повышению социальной ответственности предпринимателей и зарождения нового облика предпринимательской деятельности в современной Белоруссии.

В результате, разработка новых концепций долгосрочного развития предприятий имеет для идущих в стране преобразований огромное практическое значение. Конечно, реальное формирование эффективной организационной культуры на белорусских предприятиях – вопрос будущего. Но беспрецедентный динамизм современной эпохи требует от компаний выбора новых ориентиров стратегического развития. Любое предприятие, стремящееся идти в ногу со временем, не может не иметь в качестве одного из таких ориентиров формирования эффективной организационной культуры, дающей каждому работнику возможность самоутвердиться, осознать значимость своей личности.

### **Список использованных источников**

- 1.Абалов И. А. Организационная культура в современных белорусских организациях / И. А. Абалов // Предпринимательство. – 2009. – № 5. – С. 88-92.
- 2.Воробьева И. Е. Организационная культура по-белорусски: основания, условия и предпосылки / И. Е. Воробьева // Аналитика Беларуси: идеи, тенденции, трансформации. – 2006. – № 5. – С. 130-149.
- 3.Емельянов Ю. В. Корпоративная культура как «формула успеха» бизнес-организации / Ю. В. Емельянов, Х. В. Ашот // Проблемы теории и практического управления. – 2010. – № 1. – С. 22-32.