

Э.Н. Каленчук

Полесский государственный университет

Важнейшей особенностью процесса управления современной компанией как социальной системой является непрерывный поиск продуктивного компромисса между корпоративными интересами предприятия и индивидуальными интересами его работников. При разработке в рамках производственных структур регламентов или бизнес-правил возникает необходимость формирования мотивации у персонала к их принятию и исполнению. Это обстоятельство объективно обусловлено усилением конкурентной составляющей социально-экономических процессов, оказывающихся в возрастающей зависимости от неблагоприятных тенденций в мировой экономике.

В условиях снижения размеров инвестиций в промышленность и жесткой конкуренции с западными компаниями возможности повышения эффективности производственной деятельности предопределяются изысканием новых видов ресурсов внутри компании.

В настоящее время в отечественной теории и практике управления стал активнее проявляться интерес к изучению организационной культуры. Ученые и специалисты отводят культуре организации особое место в управленческой деятельности всех уровней. Российский специалист в области социальной психологии и управления Т.Ю. Базаров считает, что «овладение новейшими управленческими технологиями невозможно без освоения основ организационно-культурного подхода, дающего комплексное понимание процессов эволюции и функционирования различных организаций с учетом глубинных механизмов поведения людей в многофункциональных, динамически изменяющихся контекстах».

Возрастание динамичности социальных процессов, высокая степень их непредсказуемости, сложность и разноплановость задач, решаемых организацией, повышают актуальность проблемы управления ценностными ориентациями сотрудников.

Очевидно, что в современных условиях творческий потенциал таких традиционных организационных ценностей как дисциплина, послушание, иерархия и власть снижается под воздействием массированного наступления на них со стороны нового типа сознания, одним из основных проявлений которого, по мнению А.С.Панарина, выступает феномен "цивилизации досуга".

Возникает насущная необходимость включения в перечень организационных ценностей новых смыслов, выражаемых такими понятиями как участие, индивидуальный подход к личности сотрудника, творческое мышление, наличие которых характеризует современную организацию.

Организационные ценности и нормы, с точки зрения консультантов по управлению и организационной культуре, могут включать в себя, например, следующее:

- предназначение организации и ее "лицо" (высокий уровень технологии; высшее качество; лидерство в своей отрасли; преданность духу профессии; новаторство и другие);
- обращение с людьми (забота о людях и их нуждах; привилегии; уважение к индивидуальным правам; обучение и возможности повышения квалификации; карьера; справедливость при оплате; мотивация людей);
- критерии выбора на руководящие и контролирующие должности (старшинство или эффективность работы; приоритеты при внутреннем выборе; влияние неформальных отношений и групп и т.д.);
- организация работы (гибкость в изменении ролей; использование новых форм организации работы);
- стиль руководства и управления (стили авторитарный, консультативный или сотрудничества; использование целевых групп; личный пример; гибкость и способность приспосабливаться);
- процессы принятия решений (кто принимает решение, с кем проводятся консультации; индивидуальное или коллективное принятие решений; необходимость согласия, возможность компромиссов и т.д.);
- распространение и обмен информацией (информированность сотрудников; легкость обмена информацией);

- характер контактов (предпочтение личным или письменным контактам; жесткость или гибкость в использовании установившихся каналов служебного общения; значение, придаваемое формальным аспектам; возможность контактов с высшим руководством; проведение собраний);
- характер социализации (кто с кем общается во время и после работы; существующие барьеры; особые условия общения);
- пути разрешения конфликтов (желание избежать конфликта и идти на компромисс; предпочтение применения официальных или неофициальных путей; участие высшего руководства в разрешении конфликтных ситуаций и т.д.);
- оценка эффективности работы (реальная или формальная; скрытая или открытая; кем осуществляется; как используются результаты).

Проводимые социологические исследования показывают, что современный высококвалифицированный работник хочет получить от организации нечто большее, чем только заработную плату.

Возникновение и воздействие целого ряда социальных факторов привели к формированию значительной прослойки современной рабочей силы, ожидания которой отличны от тех, которые преобладали у предыдущего поколения работников. Современные работники рассчитывают не только на то, что будут материально преуспевать, но и также предпочитают психологически комфортно себя чувствовать в организации, культурные ценности которой соответствуют их личностным ценностным ориентациям.

Для более полного понимания и усвоения ценностей сотрудниками организации, важно обеспечить различное проявление корпоративных ценностей в рамках организации. Постепенное принятие этих ценностей членами организации позволит добиваться стабильности и больших успехов в развитии организации.