

УДК 658.3

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ АВИАДВИГАТЕЛЕСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Зверева В. А., Михайлова Э. А.

Рыбинский государственный авиационный технический университет
имени П. А. Соловьёва, г. Рыбинск

Организация – это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура.

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели.

Организационная культура – это совокупность норм, правил, процедур, предписаний деятельности и поведения, основанная на традициях, системе ценностей, принятых в хозяйствующем субъекте его персоналом, включая руководителей и подчинённых.

Организационная культура предполагает выработку линии поведения как во внутренней, так и во внешней среде, она способна выступать гарантом существования организации.

Альбер Камю, французский писатель и философ, сказал, что в мире параллельно силе смерти и силе принуждения есть еще одна огромная движущаяся сила, несущая в себе уверенность, и её имя – культура. Так и организационная культура играет очень важную роль в жизни организации, и она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства.

Целью данной работы является теоретическое и практическое исследование организационной культуры организации, анализ влияния организационной культуры на менеджмент конкретной организации.

Прочно вошедший в науку менеджмента системный подход предполагает постоянный анализ множества входящих в её состав элементов и взаимосвязей между ними. Организационную культуру можно отнести к ряду комплексных подсистем, оказывающих своё влияние на экономическую эффективность деятельности компании наряду с финансами, производством, персоналом и др.

Однако, в отличие от остальных подсистем, организационной культуре впервые было уделено внимание относительно недавно, и сейчас число публикаций и исследований, посвящённых данной теме, стремительно нарастает.

Для практикующих менеджеров большой интерес представляет собой специализированные материалы, касающиеся организационной культуры и смежных областей. Проблема состоит в том, что практически каждый автор описывает своё видение, часто противоположное остальным. И можно выделить три основные школы: классическая, подход Э. Шейна и стратегическое управление персоналом.

Первая олицетворяет идеи классической административной школы управления, основанной А. Файолем. Здесь организационная культура воспринимается лишь как один из элементов эффективного управления или не принимается во внимание вообще. Основной акцент делается на создание рациональной бюрократической структуры, а корпоративные ценности служат лишь поддержкой данной структуры.

Основоположниками альтернативной школы можно считать Э. Мэйо и Э. Шейна, поскольку именно их исследования доказали высокое значение организационной культуры для эффективности функционирования предприятия. Концепция управления организационными культурами вышла из трудов именно этих учёных. Её

сторонники утверждают, что контроля культуры достаточно для осуществления эффективного менеджмента, поскольку эффективная культура обеспечит саморегуляцию фирмы.

Третья школа указывает на более эффективные пути управления организацией через её культуру. Основные положения этой школы описывает В. И. Маслов. Здесь организационная культура представляет собой инструмент стратегии управления персоналом. Целесообразность практического использования такого подхода обоснована, поскольку изменение корпоративных ценностей возможно лишь в рамках стратегии, а данная школа впервые связывает понятия стратегии и организационной культуры.

Таким образом, первая проблема в изучении организационной культуры состоит в определении её сущности: невозможно вести работу в области разработки системы анализа и оценки, основываясь на зачастую противоречивых подходах, которые на данный момент существуют в науке менеджмента.

На формирование организационной культуры оказывают влияние: миссия и цели организации, стратегия развития, характер и содержание труда, квалификация, образование и общий уровень культуры работников, личность руководителя, его представления, принципы, ценности, поведение. Кроме того, на организационную культуру оказывает влияние и внешнее окружение: политические и экономические условия, национальные особенности, традиции, культура, классовые, этнические и расовые различия, деловая среда.

При анализе организационной культуры предприятия ОАО «НПО «Сатурн» были выделены такие характеристики, как миссия и цели организации, цели кадровой политики, тактика организации, базовые ценности, традиции и символика, стандарты поведения, «Герои» организации, восприятие бренда.

На «НПО «Сатурн» в течение длительного времени формировалась особая уникальная организационная культура, и с каждым годом она продолжает совершенствоваться, в неё привносятся корректировки, которые ведут организацию к развитию её корпоративного духа.

Миссия ОАО «НПО «Сатурн» заключается в укреплении оборонной, экономической и энергетической безопасности государства и развитии его научно-технологического потенциала путём создания высокотехнологичной конкурентоспособной продукции.

Культура – это всегда ценности и традиции, которые есть на предприятии. Составляющими её на «НПО «Сатурн» всегда являлись осознание значимости для страны того дела, которому посвящается рабочее время. Это стремление к лидерству в отрасли, социальная ответственность за город, развитие которого десятилетиями определяет завод.

Предприятие ОАО «НПО «Сатурн» является градообразующим и вместе с развитием корпоративного духа также в какой-то степени развивается определённый климат города.

Корпоративная культура – одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Как только человек удовлетворяет потребности первого уровня (условно говоря, чисто материальные), у него возникает потребность в другом: положении в коллективе, общности ценностей, нематериальной мотивации. И здесь на первый план выходит корпоративная культура.