

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ МИНИМИЗАЦИИ КАДРОВЫХ РИСКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В.А. Усольцева

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Обеспечение наименьшего проявления кадровых рисков в организации, достижение целей деятельности организации, отвечающих интересам менеджеров, членов трудового коллектива и общества в целом невозможны без разработки и реализации эффективной стратегии организации, которая в современной экономике во многом определяется соответствующим уровнем развития организационной культуры. Кадровая безопасность направлена на работу с персоналом, с сотрудниками компании, на установление этических и трудовых норм, защищающих интересы компании.

Кадровая безопасность – это процесс минимизации или окончательное сведение к нулю всяких неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую безопасность организации за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Для того, чтобы сотрудники организации должным образом соблюдали требования необходимо обучать персонал правильно действовать в различных ситуациях, но для этого необходимы финансовые средства. Помимо тренингов и обучения персонала безопасному поведению на рабочем месте сопутствует закладывание в действующую организационную культуру организации правил и принципов, соответствующих требованиям системы безопасности. Но даже если данные требования внедрены в организационную культуру, как сделать, чтобы персонал их выполнял?

В настоящее время многие организации при возникновении резонансных ситуаций ссылаются на «человеческий фактор». При всей частоте использования данного понятия не всегда понимается его истинное толкование. Стирается та грань между индивидом и самим определением

«человеческого фактора». И в последующем, поведение человека, отклоняющееся от предписанных правил принимается за некий фактор, повлекший за собой определенные последствия.

Главным вопросом здесь является – по какой причине люди, заведомо зная какие последствия повлекут за собой их действия (или же наоборот – бездействия), продолжают пренебрегать инструкциями, прописанными в должностной инструкции?

Организационные психологи утверждают, что согласно наблюдениям, за соблюдения работником норм и правил, а так же за их нарушения и проявление небезопасного поведения в организации отвечают личные качества. Стоит отметить, что само восприятие работником своего поведения играет большую роль. Человек может думать, что его действия абсолютно безопасны и не несут никакой угрозы по разным на то причинам: такие действия он совершает уже не первые, коллеги поступали так же в подобных ситуациях или же часто встречающееся «авось». Но организацию это не устраивает – сотрудник должен четко следовать инструкциям и не отклоняться от них ни на шаг, даже если он сам думает по-другому. Руководству нужно четко понимать, какие действия работник будет совершать на рабочем месте, прежде чем допускать его к выполнению своих обязанностей. [2, 5]

Для должного функционирования организационной культуры в организации необходимо создать среду, обеспечивающую чувство безопасности, отсутствие страха, критику и плагиат идей со стороны коллег, а также прозрачную систему стимулирования с учетом инициативы сотрудников и вознаграждения за их активное участие в инновационном процессе, обсуждать и указывать на непрактичные решения, ошибки и связанные с ними риски. Чрезмерная формализация и бюрократизация процессов, а также обширные структуры управления затормаживают инновации в организации. Они задерживают процесс принятия решений и препятствуют творчеству сотрудников [1].

Организационная культура играет важную роль в организациях, регламентируя поведение участников, а в крайних случаях - организации в целом. Если организация работает на стабильной основе в течение определенного времени, достигая целей и успехов, ее участники (или, по крайней мере, широко понимаемый управленческий персонал) изучают определенные модели поведения, принимают стандарты, которые последовательно усиливают дальнейшие успехи. Таким образом, организационная культура понимается как «идеализация общего опыта». Она в основном выполняет функцию механизма социальной стабильности, интеграции и координации, который обеспечивает внутренний социальный баланс. В то же время основные нормы культуры сосредоточены на интеграции как участников, так и взаимоотношений между организацией и ее средой. Это отражается на качестве продукции, уважение со стороны потребителя и защиту окружающей среды. Таким образом, организационная культура также создает основу для концептуализации внешнего баланса организации, определяя и поддерживая модель желаемых отношений между организацией и ее средой.

Культура влияет на поведение члена в его обществе. Так развитая организационная культура явно влияет на поведение сотрудников на предприятии. То есть организационная культура может создавать конкурентные преимущества для организации за счет повышения эффективности работы сотрудников и их взаимодействия друг с другом. Кроме того, сильная организационная культура помогает минимизировать конфликты внутри организации, направлять, контролировать и мотивировать сотрудников.

В организации существует множество практик, которые стремятся поддерживать организационную культуру и измерять культурное соответствие между организацией и ее сотрудниками. Многие из человеческих ресурсов, такие как отбор, оценка производительности, обучение и развитие карьеры, укрепляют культуру организации.

Организационные убеждения также имеют тенденцию влиять на трудовые нормы, методы общения и философские позиции сотрудников. Организации используют процесс, называемый социализацией, для адаптации новых сотрудников к культуре организации. Если сотрудники плохо адаптируются, они чувствуют усиливающееся давление со стороны руководителей и коллег, которые лучше осведомлены. Они могут остаться и сражаться, остаться и стать изолированными, или покинуть организацию, добровольно или невольно, и искать другую организацию, культура которой им подходит лучше. [3, 4]

С другой стороны, сотрудники, которые понимают и разделяют ценности организации, имеют лучшую основу для принятия решений, соответствующих целям фирмы. Многие организации конкурируют за счет инноваций. Когда большинство сотрудников понимают и поддерживают ожидания организации, тратится меньше времени на объяснение, инструктаж и достижение консенсуса, прежде чем пытаться ввести что-то новаторское. Более того, уровень ошибок будет ниже в большинстве случаев. Работники с хорошей культурой также считают свою работу более значимой: они являются частью чего-то большего, чем они сами, и способствуют этому .

Во-первых, сильная культура укрепляет связь между сотрудниками, помогает им разделять общее понимание проблемы и оценивать, выбирать и ориентировать их действия в любой сложившейся ситуации. Когда существует риск конфликта на предприятии, общие нормы и ценности являются элементами, объединяющими работников, помогающие им правильно оценивать ситуацию и вести себя правильно, а главное безопасно.

Во-вторых, организационная культура направляет и контролирует поведение сотрудников, стандарты, процедуры, правила и т.д. Кроме того, культура помогает сузить область действий сотрудника в процессе принятия решений, потому что решение получает эффект только тогда, когда оно соответствует культуре и регламенту выполняемой работы.

Кроме того, организационная культура помогает сотрудникам получить четкое представление цели и ориентации задачи. Сильная культура также создает хорошие отношения среди работников, поскольку они разделяют общее понимание и интерес. Улучшается рабочая обстановка, рабочий климат на предприятии должен быть комфортный и здоровый. Когда организация успешна в создании сильной организационной культуры, она получает преданных сотрудников, готовых соблюдать правила, показывать результат в своей работе и работать на благо предприятия в целом

Организационная культура, которая содержит в себе элементы культуры безопасности, обеспечивает успешное функционирование организации. Системы и программы управления могут обеспечить эффективную основу безопасности, но, в конечном счете, понимание работником ценности безопасности для себя и важности безопасности для организации, намного важнее, так как само собой минимизирует производственные и кадровые риски. Для эффективной работы предприятия нужны как базовые системы управления, так и организационная культура, которая имеет такой важный элемент, как культура безопасности.

Человеческий ресурс - ресурс особенный: несмотря на вариативность профессиональных и личностных характеристик, человек не будет приносить отдачу до тех пор, пока он не видит личной субъективной мотивации. В отличие от оборудования, капитала, человека невозможно просто купить. Воздействия на сотрудника должны соответствовать внутренним желаниям и потребностям человека. Для того, чтобы в сознании человека сформировалось желание работать и соответствовать существующему порядку этического поведения, в компании должна быть правильно сконструирована система мотивации и обучения, в том числе и обучение этическому поведению согласно корпоративной культуре организации.

Этика управления» связана с социальной атмосферой организации. Это понятие, имеющее дело с тем, что хорошо и что плохо, или правильно и

неправильно, с моральным долгом и обязанностью. Это стандарт поведения, которым руководствуются сотрудники организации в своей работе.

Одного лишь только выполнения своих обязанностей, исполняемое механически, обусловленное требованием должностной инструкции, недостаточно для повышения уровня кадровой безопасности. Крайне важно, чтобы все действия, предусмотренные требованиями этического кодекса, выполнялись по предписанным нормам и правилам, осторожно, с осмыслением и чувством ответственности от каждого сотрудника.

В данной статье были рассмотрены понятие организационной культуры, этические аспекты кадровой безопасности организации. Было раскрыто понятие организационной культуры и выделена важность следования сотрудниками организации этическим нормам организации. В заключение необходимо отметить, что важно искать пути совершенствования уровня этического поведения сотрудников и увеличения приверженности организационной культуры организации.

Список использованных источников

1. Ансов И.М. Новая корпоративная стратегия // СПб.: Питер Ком, 2018.– 416с.
2. Баландина Т. Совершенствование организационной культуры на российских предприятиях // Проблемы теории и практики управления. – 2017. - N 10. - С. 79-86.
3. Маслов Д. В. Кадры решают все : о корпоративной культуре и принципах менеджмента //Менеджмент сегодня. – 2019.- С. 84-110.
4. Мельничук А.С. Человек. Риск. Ценности: риск в системе ценностей и смыслов кадров управления / А. С. Мельничук. - Москва: Народное образование, 2017. - 237 с.
5. Повышение уровня конкурентоспособности предприятий транспортного машиностроения на основе управления

инновационными проектами: монография / В. А. Васяйчева.–
Самара: Самар. гуманитар. акад., 2017. – 177 с.