

УДК 331.1

*Медведецкая Анна Константиновна
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва*

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Аннотация: В статье рассмотрены основные проблемы повышения эффективности сотрудников российских компаний. Обозначена роль организационной культуры как одного из решающих факторов формирования мотивации сотрудников. Подробно рассмотрены современные технологии формирования организационной культуры.

Ключевые слова: кадровая политика, эффективность, организационная структура, мотивация.

*Medvedetskaya Anna Konstantinovna
Master student OCHU VO "Moscow
International Academy", Moscow*

**INCREASING THE EFFICIENCY OF THE STAFF OF THE
ORGANIZATION ON THE BASIS OF FORMING THE
ORGANIZATIONAL CULTURE**

Abstract: The article deals with the main problems of increasing the efficiency of employees of Russian companies. The role of organizational culture as one of the decisive factors in the formation of employee motivation is outlined. Modern technologies of formation of organizational culture are considered in detail.

Key words: personnel policy, efficiency, organizational structure, motivation.

Актуальность данной статьи в первую очередь обусловлена текущими изменениями в подходах к повышению эффективности работы сотрудников российских организаций в условиях современной экономики. Сегодня ежедневно от эффективности работы каждого сотрудника зависят бесперебойности работы организаций, своевременное решение поставленных задач, достижение показателей, обеспечивающих финансовую устойчивость организаций.

В современном мире одним из основных элементов развития предприятия становится повышение эффективности системы стимулирования труда рабочих. Эффективность деятельности предприятия во многом определяется успешной системой стимулирования труда и для предприятия очень важно эффективно замотивировать и/или застимулировать работников продолжать двигаться в одном направлении, преследуя единую общую цель.

Таким образом, оно нацелено на мотивацию сотрудника к результативному и высококачественному труду, который даёт возможность получить определенную прибыль, а также покрыть издержки предприятия на организацию процесса производства и оплаты труда.

Прибыль предприятия используется на выплату налогов в бюджет страны и на расширение производственной базы. Так, стимулирование труда представляет немаловажную значимость для экономики государства и его развития.

На сегодняшний день работодатели находятся в поиске новых инструментов мотивации и стимулирования труда персонала. Одним из таких инструментов становится организационная культура.

Рассмотрим феномен организационной культуры в компаниях.

Организационная культура - это важнейшая сферы культуры для организации. Сильная, соответствующая культура, широкий обмен мнениями и глубокие убеждения приводят к отличной, эффективной работе.

Организационная культура совмещает в себе формальные и неформальные аспекты, которые являются неразделимыми. Формальный вектор функционирует в соответствии с правилами, политикой и устоями, в то время, как неформальный развивается спонтанно и задействует внутри себя людей, находящихся на разных уровнях, чьи человеческие взаимоотношения внутри организации официально не прописаны и имеют динамичный характер.

Такая форма взаимодействия помогает сотрудникам снизить уровень напряженности, и обусловлена потребностями людей в общении, дружбе, безопасности. Организационная культура означает общие ценности, поведение, стандарты и убеждения, которые формируют и определяют характер организации, которые разделяют члены компании и проявляются в действиях и поведении членов организации.

Существует множество факторов, влияющих на организационную культуру; роль основателя, который может влиять на каждый процесс внутри организации через свои ценности и убеждения, роль лидеров, этапы развития и характер продукта.

Конечно, организационную культуру нельзя рассматривать отдельно от сотрудников организации. Одно не может существовать без другого. Как формирование, так и функции и характеристики направлены в первую очередь на формирование определенного стиля поведения внутри группы за счет специальных методов. В работах ученых часто подчеркивается, что сотрудники должны разделять интересы и ценности компании для гармоничного взаимодействия и продуктивной работы. Чаще всего несоответствие личной культуры отдельно взятого члена организации

является непоправимым препятствием и приводит к покиданию компании. Так, как оказавшись в чужеродной для себя культуре, человек испытывает дисбаланс, дискомфорт, что заставляет его искать более подходящую среду.

Особенно острым вопрос о формировании организационной культуры становится в следующих случаях:

1. Момент слияния и поглощений (критический период слишком большого несоответствия культур)
2. Процесс роста и развития компаний (увеличение количества сотрудников приводит к новым проблемам, которые при несвоевременном решении перетекают в затяжной кризис)
3. Резкое усиление конкуренции на рынке (при нестабильной обстановке, менеджеры и руководители начинают задаваться вопросом об улучшении ситуации, которое приводит к постановке задачи о формировании организационной культуры).

Влияние организационной культуры на эффективность предприятия обусловлена тем, что на все процессы, происходящие в организации, влияет ее организационная культура. Такая тема, как связь организационной культуры с эффективностью организации довольно давно и широко исследована учеными.

Можно представить систему взаимосвязи организационной культуры с эффективностью организации через выделение двух направлений в организации: развитие процессов и развитие людей. Только комплексное решение задач в данных направлениях обеспечивают прирост эффективности организации.

Проведя анализ источников по теме данной статьи [1; 2; 3; 4], можно сделать вывод, что эффективное управление организационной культурой любой компании позволяет:

- выявить сущность уникальности данной компании, ее

реальные отличия от других компаний;

- определить приоритеты и ограничения управленческих действий в рамках данной организационной культуры;
- предвидеть реакции коллектива на определенные инновации и уровень сопротивления изменениям;
- выяснить истинную причину многих конфликтных ситуаций;
- получить критерии применимости опыта других компаний в данном коллективе.

Можно сделать вывод, что организационная культура стимулирует развитие ресурсов каждого сотрудника.

Определение организационной культуры – необходимый этап деятельности руководства организации. Он позволяет скорректировать свое поведение в отношении коллектива, дает возможность управлять изменениями в коллективе и, как следствие, может сыграть важную роль в стратегическом развитии всех организации.

Итак, подводя итоги можно выделить следующие направления развития организационной культуры в компаниях, как фактора повышения эффективности работы сотрудников:

1. активная работа по созданию творческих групп, создание условий для деятельности, поощрения за полученные результаты. Обеспечение обмена информацией между группами, повышение уровня коммуникативной компетентности ее участников.

2. привлечение сотрудников к участию в проектах и конкурсах путем трансляции личной заинтересованности руководителя в результате, его одобрения и поддержки.

3. совершенствование системы материального стимулирования, как наиболее важного вида поощрения за высокое качество работы.

4. информирование всех работников не только о текущих планах деятельности, но и разъяснение стратегические задачи на долгосрочную

перспективу.

7. вовлечение работников в деятельность по созданию образа (имиджа) компании.

Использованные источники:

1. Болдырева, А. В. Влияние организационной культуры на достижение целей организации / А. В. Болдырева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 7 (454). — С. 108-110. — URL: <https://moluch.ru/archive/454/100179/>
2. Герасимов Кирилл Борисович ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ // Основы ЭУП. 2023. №1 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-organizatsionnoy-kultury-na-organizatsionnyu-effektivnost-1>
3. Исакова Дамира Ныгметоллаевна, Латыпова Марина Александровна Управление организационной культурой // Colloquium-journal. 2020. №15 (67). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-organizatsionnoy-kulturoy-2>
4. Терещук Екатерина Александровна ВОПРОСЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ // Социум и власть. 2020. №6 (86). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-izmereniya-effektivnosti-organizatsionnoy-kultury-v-kontekste-upravleniya-personalom>