

М.М. Трохина  
Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова  
*Муромский институт Владимирского государственного университета*  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23  
E-mail: mary.trokhina@gmail.com

### Совершенствование организационной культуры предприятия

Современные руководители рассматривают организационную культуру как мощный инструмент, позволяющий ориентировать работников на общие цели и задачи, мобилизовать их инициативу в работе и определить эффективный стиль общения с сотрудниками. Организационная культура – это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других [2]. Организационная культура имеет такие атрибуты как традиции, обычаи, ценности, символику, стиль руководства и деловой этикет [3]. Основопологающим атрибутом всегда выступает стиль руководства, который по теории лидерства К. Левина подразделяется на авторитарный, демократический и либеральный [1]. Важнейшая форма проявления организационной культуры – имидж организации, который является одной из важнейших ее характеристик, фактором доверия к ней, а, следовательно, является условием процветания.

Актуальность данной темы сегодня особенно значительна, поскольку именно культура с ее новыми установками способствует прививанию корпоративных ценностей, ценностей командной работы, а также, развитию коллектива и росту престижа и имиджа предприятия.

Объектом исследования данной статьи является АО «Муромский радиозавод», основным видом деятельности которого является производство радиотехнической продукции. Исследование организационной культуры показало, что на данном предприятии превалирует директивный стиль управления, что снижает уровень инициативности и мотивированности работников и, как следствие, лишает завод новых перспективных предложений от молодых специалистов в частности. В организации существуют некоторые традиции: принято вместе отмечать праздники, юбилеи. Кроме того на предприятии периодически проводятся праздничные лотереи, в которых любой работник может выиграть ценный приз. Данный завод имеет хорошую репутацию, однако четко сформировавшегося имиджа не прослеживается.

Проанализировав деятельность предприятия АО «Муромский радиозавод» можно составить следующие рекомендации по повышению уровня организационной культуры:

- 1) Изменить стиль руководства. На высшем и среднем уровне управления следует установить демократический или разрешительный стиль, основанный на поощрении инициативы работников.
- 2) Привлекать молодых специалистов. Рекомендуется открыть целевую контрактную подготовку специалистов нужного для завода направления в МИВлГУ.
- 3) Повысить трудовую дисциплину.
- 4) Утвердить новые традиции и обычаи. У Муромского радиозавода богатая история, которую можно использовать как отправную точку в установлении новых традиций.
- 5) Повысить мотивацию работников. Для этого целесообразно использовать коэффициент трудового участия (КТУ) при расчете заработной платы работника. Применение КТУ усиливает зависимость заработной платы работающих от результатов их труда.

Таким образом, самый лучший способ организации эффективной деятельности предприятия – это формирование уникальной организационной культуры, позволяющей сформировать свой имидж, повысить производительность путем повышения мотивации сотрудников, а также ориентировать каждого члена организации на общие цели.

#### Литература

1. Дафт Р.Л., Лейн П. Уроки лидерства. - М.: ЭКСМО, 2007. - 480 с.
2. Смирнов Э.А. Основы теории организации. - М.: ЮНИТИ 3-е изд., 2008. - 375 с.
3. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. - СПб.: СПбГУ ИТМО, 2008. - 154 с.