

Штырёв С.Н.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: econom@mivlgu.ru*

Совершенствование организационной культуры в организации (на примере МУ «Центр обслуживания системы образования» г. Навашино)

В настоящее время одним из наиболее важных факторов, который может определить судьбу организации, является организационная культура. В современном мире система управления организацией, в условиях конкурентной среды, должна быть не только устойчивой и иметь осознание назревающей культурной тенденции, но и реагировать на данные изменения. Организационная культура является неотъемлемой частью любой организации. Пока существует организация, существует и её культура. Организация и организационная структура, неразрывно связаны в любых случаях, даже в самых кризисных ситуациях. Одной из ключевых функций организационной культуры – это выживание и адаптация членов организации к внешней и внутренней среде. Организационная культура достаточно сложна и имеет настолько же сложную структуру. Организационная культура имеет три уровня:

1. Поверхностный уровень или уровень артефактов, включающий такие внешние организационные характеристики, как продукция или услуги, оказываемые организацией, используемые технологии, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение членов организации, языковое общение и т.д.

2. Внутренний уровень или уровень провозглашаемых ценностей. К этому уровню относятся: цели организации, их стратегическое выполнение и система ценностей организации.

3. Глубинный уровень, включающий базовые представления членов организации (их мысли, чувства, убеждения, восприятие окружающего мира), формирующие их ценности и поступки.

Факт реальности организационной культуры подкреплена тем, что у неё есть свои функции. Глобализация и взаимообмен культурными образцами приводят к переосмыслению устоявшихся моделей организационных культур и их трансформации. Один из наиболее ярких примеров этому - Япония. По версии О.Г. Тихомировой, сейчас там происходит пересмотр применяющихся идеологий управления. Так, некоторые японские компании теперь отказываются от пожизненного найма новых работников. Особенно детально проводится пересмотр концепции коллективизма работников организации. Существует мнение, что из-за коллективности работников падает инициативность выдвигаемых решений, которые могли бы помочь организации развиваться. Также существующая в Японии коллективистская практика влияет на систему поощрения работников, которая до недавнего времени в большей степени зависела не от квалификации работника, а от его положения на иерархической лестнице конкретной организации. В условиях нынешнего окружающего нас мира в организационную культуру следует внедрить следующие элементы:

- общение с потребителем;
- регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
- ориентированность на перемены;
- постоянное повышение производительности труда;
- социальная ответственность и гражданская позиция;
- самоменеджмент и высокая производственная культура.

Также любой начальник будет доволен, если его работники будут отвечать следующим требованиям:

- 1) быть физически и психически здоровым, редко болеть;
- 2) четко знать свои служебные обязанности и качественно их выполнять;
- 3) умело преодолевать возникающие трудности;

- 4) быть согласным с получаемой заработной платой;
- 5) не конфликтовать по мелочам с клиентами и своими коллегами.

В свою очередь организация муниципальное учреждение «Центр обслуживания системы образования» (МУ «ЦОСО») г. Навашино, активно работает над совершенствованием организационной культуры.

Юридический адрес: 607100, Россия, Нижегородская обл., г. Навашино, ул. 1 Мая, д.6 .

МУ «ЦОСО» является юридическим лицом и организует свою деятельность на основании устава и законодательства РФ.

И.о. директора – Н.Е. Чернышева

МУ «ЦОСО» основано в 2010 г, осуществляет следующие виду деятельности:

1. Транспортные перевозки.
2. Ремонт систем водоснабжения и водоотведения.
3. Ремонт и установка электро-энерго оборудования.
4. Снабжение муниципальных учреждений Навашинского района товарами первой необходимости, повседневного спроса и ремонтно-строительных материалов.
5. Предоставление услуги составления цикличного десяти дневного меню для образовательных учреждений Навашинского района.
6. Аутсорсинг:
7. Предоставление услуги слесаря-сантехника по комплексному обслуживанию здания.
8. Предоставление услуги вахтёра.
9. Предоставление услуги сторожа.
10. Предоставление услуги уборки помещений.
11. Предоставление услуги экономических расчётов, согласования тарифов в сфере жилищно-коммунального хозяйства

В организации царит порядок и спокойствие, дружный коллектив делает себя ещё более эффективным, жёсткий контроль со стороны начальства. Организацию очень легко перепутать со швейцарскими часами, все механизмы отлажены, но и даже тут можно найти минусы. Множество проблем находится по ходу изучения организационной структуры предприятия. В первую очередь можно отметить нарушения в видимых элементах культуры:

- 1) Манера общения;
- 2) Форма одежды;
- 3) Открытые служебные помещения.

И наконец, чем быстрее будут устранены недочеты, тем быстрее и системнее будет работать организация.

Таким образом, очевидно, что наличие в организации грамотно выстроенной и оптимально используемой организационной культуры является одним из ключевых элементов удовлетворенности членами организации своей работой и, как следствие, успешной деятельности организации во внешней среде, т.е. выполнения своего функционального предназначения.

Литература

1. Гастев А.К. Как надо работать / А.К. Гастев. - М.: Экономика, 1972. - 480 с.
2. Грошев И.В. Организационная культура: учеб. пособие / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 288 с.
3. Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн. - СПб.: Питер, 2001. - 311 с.
4. Логвинов А.М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960-2005 г. / А.М. Логвинов. - Красноярск: Поликом, 2006. - 599 с.
5. Мартынов Л.М. Организационная культура в системе информационно - коммуникационного менеджмента: учеб. пособие / Л.М. Мартынов, М.А. Макаренченко. - СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та экономики и финансов, 2006. - 167 с.
6. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 480 с.