

*А.В. Бурина, Н.С. Бурина, канд. техн. наук
Государственный университет им. Н.И. Лобачевского
(Н. Новгород, Россия)*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Нормы организационной культуры (ОК) влияют на успех организации. Принимая норму ценностей и не ощущая жесткого административного контроля, работник попадает в режим “свободного творчества”, являющийся, вероятно, самым сильным мотивирующим фактором. Работник обнаруживает новаторство, стремление брать на себя риск, работает более эффективно. В итоге жесткая структура разделяемых культурных ценностей делает возможной гибкую структуру административного контроля. С этой точки зрения становится целесообразным исследование уровня ОК как потенциального инструмента воздействия на персонал в современных российских организациях. В процессе исследования было проведено 70 личных интервью со студентами заочного факультета как с респондентами. Содержание анкет представляет собой динамическую переменную, перечень вопросов постоянно увеличивается с целью более полного охвата норм ОК. В данном случае анкеты содержали вопросы, касающиеся формы бизнеса, способа устройства на работу, места в иерархии управления, границ компетенции, имиджа организации, компьютерного обеспечения и норм его использования, выявления негласных ценностей организационной культуры, системы оплаты, отдыха, питания, ритуалов и т.д.

Приводимые ниже примеры относятся к форме частного бизнеса, наиболее закрытой для исследования, и поэтому представляющей наибольший интерес.

Так, на вопрос о характере структуры как “постоянном ядре профессионалов и переменной периферии нерегулярно занятых” утвердительно ответили — 60 % респондентов;

– о способе устройства на работу (по знакомству, объявлению, через агентства) — эти способы составили соответственно 55, 33, 10 %. Причем среди высшего звена первый способ составляет 60 %;

- о наличии признаков, характеризующих имидж фирмы, утвердительно ответили — слоган — 29 %, логотип — 68, бренд — 22 %;

- о возможности повышения квалификации за счет организации — 24%,

- о наличии фирменных праздников — 80 %, праздновании дней рождения — 87 %;

- в связи с этим употребление алкоголя — умеренное (87 %).

- о ценностях. Здесь следует отметить двойственное отношение к ценностям. Например, 100 % опрошиваемых утвердительно отвечают на вопрос о том, что взаимопомощь в коллективе — норма поведения. Но вопрос о функционировании этой ценности в организации намечает тенденцию к снижению оценки, что подтверждает определение корпоративной морали как двойственной: индивидуальной и организационной.

Особый интерес представляет исследование норм эксплуатации компьютеров в организациях. Новые информационные технологии существенно влияют на организационную структуру, создают новые нормы ОЖ. Результаты опроса показывают, что уровень компьютерного обеспечения не выходит за рамки линейно-функциональной структуры:

- автономные компьютеры, но с определенной степенью организации труда за компьютером — наличие системного программиста, сопровождающего программное обеспечение — 69 %, *технического специалиста, обслуживающего компьютеры* — 73 %;

- с недостаточным уровнем санитарно-гигиенических норм пользования компьютера (уровень чистоты — “высокий” — 38 %, “средний” — 49 % , площадь рабочего места за компьютером — “меньше 6 м²” — 56 %, наличие льгот для работающих за компьютером — “нет” — 93 %).

Предварительные опросы не дают возможности делать определенные выводы, но они раскрывают тенденции, которые следует учитывать при подготовке будущих менеджеров.