

УДК 005.95/96

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК РЕГУЛЯТОР УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Кондратенко Дарья Сергеевна,
*магистрант направления подготовки
Управление персоналом, НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Аннотация: *В современной управленческой практике персонал организации как основа производственного, управленческого, творческого и инновационного потенциала является одним из наиболее важных капиталов, а также ресурсов для обеспечения конкурентоспособности и создания движений к максимизации прибыли и социальной ответственности. Результаты деятельности оперативного персонала зависят не только от индивидуальных навыков и способностей производственного участка, но и от социально-психологической атмосферы в коллективе, организации производственного процесса, плана работы и отдыха, мотивации.*

Ключевые слова: *мотивация, стимулирование, управление персоналом, коллектив, конкурентоспособность, организационная культура, управление.*

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A REGULATOR OF STAFF MOTIVATION AND INCENTIVE MANAGEMENT

Kondratenko Darya Sergeevna,
*Master's student of the field of training
Personnel management, NRU "BSU", Belgorod*

Abstract: *In modern management practice, the personnel of an organization as the basis of production, management, creative and innovative potential is one of the most important capitals, as well as resources to ensure competitiveness and create movements to maximize profits and social responsibility. The results of the operational personnel's activity depend not only on the individual skills and abilities of the production site, but also on the socio-psychological atmosphere in the team, the organization of the production process, the work and rest plan, motivation.*

Keywords: *motivation, stimulation, personnel management, team, competitiveness, organizational culture, management.*

Актуальность темы обусловлена необходимостью перехода управления развитием персонала в более качественно новое поле проектной работы. Его основная цель – увеличение мотивации и стимулов, моделирование и карьерный рост, а также установление эластичных и своевременных ротаций, течение управления лидерством и успешная децентрализация, выявленная связь и взаимодействие.

С нашей точки зрения, значимыми компонентами и ядрами текстуры коллективной культуры считаются: координационные действия, общепринятая идеология, значения и общепризнанные мерки действия, нравы и устои, инструктивное и массовое руководство, образ управления, требование к работе.

Согласно модели Эдгара Шейна, при рассмотрении процесса формирования и развития корпоративной культуры с позиции коллектива, культура будет формироваться в результате коллективного преодоления персоналом предприятия трудностей процессов внешней адаптации и внутренней интеграции [1].

«С систематической точки зрения рассмотрим три аспекта проектирования и развития корпоративной культуры:

1. Функциональный аспект. Он основан на формировании системных функций, построении «дерева функций», определении функций-задач;

2. Элементный аспект, который отвечает за ресурсное обеспечение и выделение элементов функций-задач;

3. Организационный аспект – ориентирован на оптимизацию системы менеджмента развития и оценки культуры и разработку технологии внедрения управленческих функций» [4].

«Пять принципов развития корпоративной культуры, отражающих особенности организации, основные свойства и характеристики формируемой культуры:

1. Принцип первоочередности определения ценностей и философии компании. Данный принцип означает, что только после определения ценностей и философии, отвечающим требованиям организации должен следовать процесс формирования корпоративной культуры.

2. Принцип историчности. Означает, что культура складывается спустя определенное количество времени, и, сама определяет вид управления в организации.

3. Принцип отрицания «силового воздействия» и связанный с ним принцип комплексности оценки.

К основным параметрам корпоративной культуры относятся:

- ориентация на внешние или внутренние задачи организации;
- направленность активности на решение задач организации или социальные нюансы ее функционирования. Одним из вариантов ориентации на социум – внимание к личным и бытовым проблемам персонала;

- мера готовности к риску по внедрению нововведения. Степень ориентации деятельности на стабильность;

- уровень границ поощрения индивидуализма членов предприятия.

Стимулирование групповых или индивидуальных достижений;

- степень преимущества коллективных или индивидуальных форм принятия решений;

- степень ориентированности деятельности на заранее составленный план;

- степень проявления сотрудничества или соперничества, как между членами коллектива, так и между группами в организации;

- уровень сложности организационных мероприятий;

- выраженность лояльности персонала к организации;

– уровень информированности персонала об их роли в достижении целей организации. Преданность коллектива организации, в которой они трудоустроены» [1].

Коллективный уровень культуры обладает несколькими качествами, сподручных усовершенствовать также закрепить концепцию формирования персонала, объединить состав также закрепить идеологию также значения компании:

«1. Организация совместной и коллективной работы по формулированию внутренних ценностей, идей и методов комплаенс сотрудников;

2. Не обязательно использовать ценности, отношения и знания только для удовлетворения глубинных потребностей членов группы;

3. Иерархичность и приоритетность. В любой культуре одни и те же ценности занимают разную степень значимости;

4. Последовательность. Под корпоративной культурой понимается сложная векторная многоуровневая система, объединяющая различные элементы в единое целое» [2].

Концепция управления с целью проектирования и формирования коллективной культуры предполагает собою комбинацию взаимозависимых элементов управления. Объект - общественно-финансовая концепция изнутри. Субъект - особая структурная часть, которая основывается на исследовании и прогнозировании коллективной культуры, функций и управляющих. Она обладает определенными правами и прямыми обязанностями в данной сфере. Объект и субъект коллективной культуры взаимосвязаны и находятся в зависимости друг с другом. Важный элемент среди них - взаимодействие и обмен данными.

Окончательный итог в развитии персонала способами укрепления компонентов коллективной культуры возможно выразить следующим способом: значительная эффективность, профессиональный штат,

мотивированный персонал, условия на рабочем месте, командообразование, самообразование, профессиональный запас, прогнозирование продвижения по службе, эластичная замена, тайм – менеджмент, адаптивность к переменам.

Таким образом, воздействие коллективной культуры в системе мотивации и поощрение персонала выражается посредством идентификации персонала индивидуальных целей и коллективных ценностей с целями (вопросами) и так же идеологией (философией/политикой) компании посредством их утверждения; посредством реализации в мотивационном действии любого члена группы, для достижения поставленных целей как общих сего подразделения, так и целой компании.

Список источников и литературы

1. Асалиев, А.М. Развитие трудового потенциала [Текст]: учебное пособие / А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 279 с.
2. Балтина, А. М. Обучение персонала как объект регулирования эффективности мотивации персонала организации [Текст] / А. М. Балтина // Финансы. – 2015. – № 9. – С. 60-61.
3. Белкова, Е.А. Технологии управления развитием и мотивацией персонала [Текст]: учебник пособие / Е.А. Белкова и др. / под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. – Москва: Проспект, 2016. – 402 с.
4. Ганиева, З.Ф. Культура как регулятор организационного поведения персонала предприятия [Текст] / З.Ф. Ганиева // Воронеж: ВестникВЭГУ. – 2015. – № 1. – С. 212-219.