Содержание

1. Актуальность исследования

2. Характеристика организационной культуры фирмы РДССТРОЙ

3. Влияние организационной структуры на командообразование

Выводы

Список литературы

## 1. Актуальность исследования

Корпоративная культура - это социально-психологический компонент предприятия, ее духовное и идеологическое содержание. Другими словами, по своему содержанию корпоративная культура представляет собой систему господствующих в организации ценностей, мнений и норм поведения, являющихся движущей силой развития или упадка предприятия[[1]](#footnote-1).

Соответствие корпоративной культуры целям развития организации определяет ее направленность. В зависимости от сложившейся направленности корпоративной культуры, она может, как помогать организации добиваться значительных достижений, так и работать против нее, создавая обстановку, способствующую снижению производительности и качества труда, препятствующую внедрению нового, разрушающую систему внутренних и внешних коммуникаций организации. От содержания, направленности корпоративной культуры зависит является ли она активной, поощряющей членов коллектива к творческой, производительной работе, или сложившаяся культура содержит в себе запрет на творчество, подавляет в человеке стремление к самосовершенствованию, саморазвитию, являющиеся основой увеличения эффективности труда.

Теоретики и практики, занимающиеся психологией управления, на основе многочисленных исследований доказали, что корпоративная культура оказывает значительное влияние на индивидуальное и групповое поведение, деятельность людей[[2]](#footnote-2). Количество и качество работы, выполняемой сотрудниками, зависит именно от социально-психологического содержания культуры предприятия. Социальная окружающая среда настолько сильно влияет, что люди либо начинают работать так, чтобы превзойти других (или не отстать от них), либо относятся к работе безразлично.

Таким образом, корпоративная культура является одним из основных компонентов, необходимых для достижения целей организации, повышения эффективности ее работы, управления инновациями. Из этого мы можем сделать вывод о том, что организационная культура предприятия оказывает существенное влияние на формирование эффективной команды.

Цель исследования: Проанализировать организационную культуру предприятия.

Задачи исследования:

Изучить составляющие организационной культуры предприятия.

Рассмотреть влияние организационной культуры на формирование эффективной команды внутри предприятия.

## 2. Характеристика организационной культуры фирмы РДССТРОЙ

Фирма РДССТРОЙ основана в 1994 году. С этого времени миссией компании РДССТРОЙ является оказание качественных профессиональных ремонтных и строительных услуг на рынке г. Новосибирска, Новосибирской области. Виды строительных работ, выполняемых компанией:

строительство домов и коттеджей,

сантехнические работы,

электромонтажные работы,

ремонт фасадов зданий,

проектирование и дизайн,

теплотехнические работы,

ремонт и изготовление мягких и жестких кровель,

перепланировка,

внутренняя отделка и ремонт офисов, магазинов, квартир,

благоустройство территорий, асфальтные работы, озеленение.

По типу корпоративной культуры культуру данной организации можно отнести к культуре власти, т.к особую роль в фирме играет ее директор, его личные качества и способности[[3]](#footnote-3). Продвижение персонала по ступеням иерархической лестницы осуществляются по критериям личной преданности.

Девиз компании РДССТРОЙ: "Комплексное обслуживание и максимальный сервис".

Основной стандарт профессиональной практики компании: "Мы предлагаем клиентам наилучший вариант, соответствующий их запросам и возможностям".

Исходя из этого, деловое кредо компании содержит следующие положения:

Компания РДССТРОЙ предлагает только качественные услуги с использованием сертифицированных материалов ведущих мировых и отечественных производителей.

РДССТРОЙ работает для удобства своих клиентов.

Высококвалифицированные консультанты помогут подобрать оптимальный вариант ремонта с учетом конкретных особенностей.

Сформулирован так же свод законов организации, которые гласят:

Развитие и совершенствование организации идет непрерывно.

Все процессы в организации, заслуживающие автоматизации, должны быть автоматизированы.

Развитие организации неотделимо от профессионального роста ее сотрудников.

Умение работать в команде является базовым для сотрудников организации.

Три главных плюса хорошего специалиста - ответственность, творчество, нацеленность на результат.

Если взялся за работу, делай быстро и качественно.

Каждый пришедший к нам за помощью должен получить ее.

У предприятия РДССТРОЙ существует свой фирменный знак, который изображает капитель колонны с буквами РДССТРОЙ по горизонтали. Данный фирменный знак обозначает принадлежность фирмы к строительству, как виду деятельности, а кроме того, символизирует надежность фирмы и высокое мастерство ее сотрудников.

Фирменный знак используется на документации, рекламных носителях, сувенирах, в оформлении элементов интерьера фирмы, а также присутствует на рабочих костюмах сотрудников фирмы.

Организационную культуру фирмы так же характеризуют существующие в компании мифы о ее создании, а также регулярно появляющиеся анекдоты с участием сотрудников.

На культуру организации благоприятно воздействуют корпоративные мероприятия. Перечислю лишь некоторые. Каждый новый специалист должен быть представлен всем сотрудникам. Каждому специалисту вручается буклет об организации компании - ее истории, особенностях, приоритетах. Это краткое руководство предназначено для формирования чувства гордости и причастности нового сотрудника к деятельности организации. Более полная информация об организации опубликована на сайте организации, в разделе "О нас".

На праздники принято собираться всем коллективом. Ежегодно празднуется День регистрации фирмы, на который приглашаются помимо работников "друзья" фирмы. Другие праздники (Дни рождения, Мужской день, Женский день и т.д.) принято отмечать в "тесном" кругу сотрудников. Руководство фирмы также организует регулярный совместный отдых на природе с участием всего персонала.

Сотрудники постоянно информируются о мероприятиях внутри компании и за ее пределами. Обмен информацией между сотрудниками происходит постоянно по электронной почте, на собраниях сотрудников по отделам, а так же при неформальном общении.

Руководство следит за тем, чтобы все сотрудники фирмы регулярно обучались на курсах повышения квалификации или проходили профессиональную сертификацию. Все расходы по обучению персонала фирма берет на себя. Сертификаты и дипломы сотрудников вывешиваются на центральной стене в главном офисе фирмы.

Успехи и достижения компании, а также отдельных ее сотрудников отмечаются на общих собраниях коллектива и сопровождаются премированием всех или особо отличившихся работников. При этом, существует такой "ритуал-порицание", как лишение премии отдельного сотрудника с официальным объявлением его "вины".

В организации сложилась демократическая модель управления. Иначе говоря, принятие управленческих решений осуществляется при активном участии персонала. Причем следует отметить тот факт, что обсуждение профессиональных вопросов осуществляется руководителем с привлечением конкретных специалистов, а при рассмотрении общих вопросов развития организации приглашаются все работники организации.

Таким образом, корпоративная культура фирмы базируется на следующих принципах:

1. Принципы управления:

Эффективная совместная работа руководителя и сотрудников.

Совместная разработка целей и их достижение.

Контроль и проверка прогресса в достижении поставленных целей.

Консультирование и поддержка сотрудников при выполнении задач (знание сильных и слабых сторон подчинённых, их потенциальных способностей и пределов их возможностей для организации эффективной работы).

Привитие сотрудникам ценностей организации.

Создание благоприятных рабочих условий, чтобы труд и усилия сотрудников давали наибольший эффект.

2. Принципы работы в команде:

Развитие командного духа, поощрение командного подхода к решению задач.

3. Принципы взаимодействия:

Постоянный и систематический обмен информацией.

Доступность руководства для сотрудников организации.

Вежливость и корректность сотрудников по отношению друг к другу.

4. Принципы работы с клиентами:

Сотрудники организации всегда доступны для клиентов.

Сотрудники организации обязаны вести себя с каждым клиентом вежливо, дружелюбно и тактично, не смотря на его индивидуальные особенности.

Для клиентов сотрудники организации выступают единой командой с едиными принципами.

Каждый сотрудник является представителем организации и должен придерживаться принципов организации по работе с людьми.

Итак, нами были рассмотрены сложившиеся элементы организационной культуры предприятия РДССТРОЙ, но в то же время следует добавить, что описанная система не является застывшей, монолитной. Она постоянно видоизменяется, находясь в постоянном поиске оптимума для организации.

## 3. Влияние организационной структуры на командообразование

Докажем, что организационная культура влияет на процесс командообразования.

Теоретики и практики менеджмента с разных точек рассматривают процесс формирования команд. Остановимся на подходе М. Бира. Он выделяет четыре подхода к формированию команды:

Целеполагающий подход (основанный на целях). Этот подход основан на улучшении умения членов группы ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей.

Межличностный подход (интерперсональный). Он сфокусирован на улучшении межличностных отношений в группе и основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность существования группы как команды. Целью его является увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикомандных коммуникаций.

Ролевой подход. Этот подход предполагает определение членов команды относительно роли каждого. В командном поведении многое может быть понято и изменено за счет изменения исполнения ролей, а также индивидуального восприятия этих ролей[[4]](#footnote-4).

Организационная культура включает в себя такой компонент, как "миссия организации", который в удобной для восприятия форме определяет ее социальное предназначение и дает возможность взглянуть на деятельность организации, что называется, с вершины пирамиды. Миссия позволяет каждому сотруднику организации представить себя частью целостного образования и ощутить свою сопричастность общему делу[[5]](#footnote-5). Благодаря данному компоненту организационной культуры осуществляется целеполагающий подход, т.е. ориентация членов команды в ее основных целях.

Межличностный подход также реализуется при помощи корпоративной культуры. Нами были рассмотрены корпоративные мероприятия, которые способствуют улучшению взаимоотношений внутри коллектива, а также между руководством и подчиненными.

Организационная культура способствует реализации и ролевого подхода в командообразовании, т.к она включает определение роли каждого сотрудника и способствует поддержанию определенных взаимоотношений сотрудников исходя из их роли в организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что организационная культура оказывает решающее влияние на процесс командообразования в организации.

## Выводы

Проанализировав особенности организационной культуры предприятия РДССТРОЙ и рассмотрев влияние организационной культуры на процесс командообразования, выделим моменты способствующие и препятствующие эффективной работе команды на данном предприятии.

Успешная деятельность команды предприятия РДССТРОЙ осуществляется благодаря тому, что:

Цель деятельности команды сформулирована ясно, фокусированно и достаточно подробно. Процесс достижения цели расчленен на решение отдельных задач. Определены требуемые для достижения цели границы компетенции команды и переданы полномочия.

Результаты или планируемые результаты работы команды отвечают специфическим потребностям заказчиков. Имеется обратная связь с потребителями. Члены рабочей команды ориентированы на политику перемен.

Технология решения проблемы постоянно совершенствуется. Планируется постоянное развитие знаний и навыков членов команды под совершенствование технологии.

Встречи и обсуждения в процессе работы хорошо организованы и документированы. Отсутствует "информационный голод", коммуникации доступны членам команды.

В команде создан хороший психологический климат, атмосфера доверительности и взаимоуважения, отношения между членами команды неформальные.

Причины неудовлетворительной работы рабочей команды предприятия РДССТРОЙ:

Конкурентность внутри рабочей команды.

Эгоцентризм членов рабочей команды (в команде собраны преимущественно лидеры).

"Перебор" обязанностей у одного члена команды.

Для преодоления данных негативных моментов можно рекомендовать руководству РДССТРОЙ следующие мероприятия:

проведение социологического исследования в форме интервьюирования или анонимных анкет-опросников;

приглашение внешнего эксперта;

выявление уровней компетенции и умений каждого члена рабочей команды.

В целом, несмотря на наличие некоторых отрицательных моментов в командообразовании на предприятии РДССТРОЙ, можно сделать вывод о том, что деятельность команды достаточно эффективна. К тому же, можно предположить, что в процессе совершенствования организационной культуры, будет совершенствоваться работа команды предприятия.

## Список литературы

1. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом. - 2002. - №2.
2. Браим И.Н. Этика делового общения: учебное пособие. - Минск: НКФ "Экоперспектива", 1996. - 367 с.
3. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломонидина Т.О. Организационное поведение. - М.: Инфра-М, 2000. - 488 с.
4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики. - М.: ЭКОНОМ-Про, 2004. - 370 с.
5. Мальцева О. К вопросу об изучении направленности корпоративной культуры // Проблемы теории и практики управления. - № 7. - 2003.
6. Никулин Д. Организационная культура: технология формирования // Человек и Труд. - №7. - 2005.
7. Фаткин Л., Морозова К. Командообразование как фактор эффективности совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления. - № 11. - 2004.
8. Шпотов Б.М. Деловая этика и менеджмент: проблемы взаимодействия // Проблемы теории и практики управления. - 2001. - № 6. - С.29-34.

1. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №2. С. 17. [↑](#footnote-ref-1)
2. Никулин Д. Организационная культура: технология формирования // Человек и Труд. - №7. – 2005. С. 21. [↑](#footnote-ref-2)
3. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №2. С. 17. [↑](#footnote-ref-3)
4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики. – М.: ЭКОНОМ-Про, 2004. С. 249. [↑](#footnote-ref-4)
5. Мальцева О. К вопросу об изучении направленности корпоративной культуры // Проблемы теории и практики управления. - № 7. – 2003. С. 15. [↑](#footnote-ref-5)