

Психологические основы организационной культуры предприятий

Психология организационной культуры - это новая область знаний, входящая в серию управленческих наук. Она выделилась также из сравнительно новой области знаний - организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации.

Психология организационной культуры - это система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития.

Для каждого направления в организационного поведения существует своя психология организационной культуры и все они составляют единое целое.

Характеристика психологии организационной культуры охватывает:

- * индивидуальную автономность - степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации;
- * структуру - взаимодействие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля;
- * направление - степень формирования целей и перспектив деятельности организации;
- * интеграция - степень, до которой части (субъекты) в рамках организации пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;
- * управленческое обеспечение - степень, относительно которой менеджеры обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным;
- * поддержку - уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным;
- * стимулирование - степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- * идентифицированность - степень отождествления работников с организацией в целом;
- * управление конфликтами - степень разрешаемости конфликтов;
- * управление рисками - степень, до которой работники поощряются в инновациях и принятии на себя риска.

Значение культуры для развития любой организации определяется рядом обстоятельств:

- 1) она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Это создает у сотрудников ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности;
- 2) знание основ организационной культуры своей компании помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное;
- 3) внутриорганизационная культура более, чем что-либо другое, стимулирует «самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Признавая и награждая таких людей, организационная культура идентифицирует их в качестве ролевых моделей (образцов для подражания).

Компоненты организационной культуры:

1. Мировоззрение - представления об окружающем мире, природе человека и общества, направляющие поведение членов организации и определяющие характер их отношений с другими сотрудниками, клиентами, конкурентами и т.д. Мировоззрение тесно связано с особенностями социализации индивида, его этнической культурой и религиозными представлениями.
2. Организационные ценности, т.е. предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни работников.
3. Стили поведения, характеризующие работников конкретной организации. Сюда также относятся специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, а также символы, которые обладают особым смыслом именно для членов данной организации.
4. Нормы -- совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам.
5. Психологический климат в организации, с которым сталкивается человек при взаимодействии с ее сотрудниками.

Свойства организационной культуры:

Формируют представления работников об организационных ценностях и способах следования этим ценностям;

Дают знания, ценности, установки, обычаи используются группой для удовлетворения потребностей ее членов;

А так же основные элементы культуры организации не требуют доказательств - они сами собой разумеются;

Предполагают иерархичность и приоритетность: любая культура предполагает ранжирование ценностей, приоритетность которых безусловна;

Выделяют системность: организационная культура является сложной системой, объединяющей отдельные элементы в единое целое.