

УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

А. О. Гайкова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Н. П. Драгун

Каждое предприятие или организация является сложным механизмом, основой жизненного потенциала которой является организационная культура. Данная культура определяет то, ради чего люди стали членами организации, какую цель они преследуют, на каких принципах построена работа организации, что является положительным или отрицательным фактором в их деятельности.

Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года определяет, что главная цель – это человек, поэтому особое место отведено разработке действенных систем стимулирования, мотивации и организации труда высококвалифицированного персонала, росту уровня деловой культуры. Все это невозможно, если мы не начнем системно управлять организационной культурой, в связи с чем тема работы является актуальной [3].

Объект исследования – организационная культура филиала «Гомельская ТЭЦ-2» РУП «Гомельэнерго».

Цель работы – проанализировать уровень организационной культуры предприятия и удовлетворенность сотрудников.

Существует множество методик анализа организационной культуры предприятия. В настоящем исследовании анализ культуры произведен с помощью данных проведенного анкетирования, которое позволило выявить: уровень, на котором находится анализируемая организационная культура на основе экспресс-диагностики [1]; удовлетворенность работников по методике А. В. Батаршева [2, с. 103].

Анкетирование на выявление уровня организационной культуры позволяет оценить культуру по секциям: работа, коммуникации, управление и мотивация.

Проведя корреляционный анализ сектора «работа», была выявлена средняя зависимость между следующими факторами: оптимальная нагрузка и обустроенные рабочие места. Данная связь говорит о том, что для сотрудника необходимо, чтобы рабочее место обладало всем необходимым для работы, так как это позволяет эконо-

номить время на поиск нужного предмета труда, позволит повысить удовлетворенность работой и условиями труда, а также сделает работу интересной.

Далее рассмотрим корреляцию ответов сотрудников на вопросы анкеты, которая позволит определить уровень организационной культуры по секции «коммуникации». Между такими факторами, как поощрение двухсторонней коммуникации и бесперебойное получение внутрифирменной информации, имеется сильная взаимосвязь. Данная связь свидетельствует о том, что для сотрудника предприятия важным является вовремя и своевременно получать информацию, а также поддерживать хорошие отношения в коллективе, что позволит повысить удовлетворенность сотрудника в сфере коммуникаций, а также положительно скажется на уровне организационной культуры в целом по всему предприятию.

На предприятии наблюдается средняя взаимосвязь между поощрением непосредственного обращения к руководству и имеющимися должностными инструкциями. Это свидетельствует о том, что обращение к руководству регламентировано внутриорганизационными правилами, при которых не допускаются дружеские отношения между сотрудником и его руководителем. Данная ситуация снижает удовлетворенность персонала.

Проанализируем корреляцию ответов сотрудников на вопросы анкеты, которая позволит определить уровень организационной культуры по секции «управление». Анализ проведенного анкетирования позволил выявить, что на предприятии происходят нововведения в области принятия дисциплинарных мер в исключительных ситуациях (также это находит подтверждение в корреляционной связи, между этими двумя факторами наблюдается сильная связь $K = 0,683$). Руководство предприятия стремится к тому, чтобы дисциплинарные наказания использовались реже (только в исключительных случаях), а результатом старательного соблюдения сотрудником требований внутреннего трудового устава в последующий после дня объявления дисциплинарного взыскания период может быть как досрочная отмена наказания, так и автоматическая). Также большое количество сотрудников выступают за делегирование некоторых полномочий. Делегирование позволит сотрудникам максимально продуктивно использовать имеющиеся у них способности, знания и опыт.

При анализе сектора «управление» помимо сильной связи факторов была выявлена и средняя. Связь между детально организованной деятельностью и продуманной оценкой деятельности, а также связь между детально организованной деятельностью и дисциплинарными мерами является слабой. Это говорит о том, что на организованную деятельность организации данные факторы оказывают прямое влияние, т. е. чем более продуманной будет оценка деятельности работников, тем детальнее будет организована деятельность предприятия.

Далее рассмотрим корреляцию ответов сотрудников на вопросы анкеты, которая позволит определить уровень организационной культуры по секции «мотивация». Между хорошим взаимоотношением друг с другом и кооперацией, взаимопомощью между работниками существует сильная корреляционная связь. Это говорит о том, что сотрудники стремятся к общению друг с другом, однако имеются некоторые трудности, например, на предприятии часто случаются трудовые конфликты, поэтому руководству необходимо сосредоточить на этом внимание, так как повысив уровень кооперации и минимизировав трудовые конфликты, предприятие сможет повысить уровень организационной культуры и улучшить социально-психологический климат в коллективе.

В секторе «мотивация» также наблюдается средняя взаимосвязь между системой заработной платы. Это говорит о том, что заработная плата сотрудников предприятия находится на достаточно высоком уровне, однако есть некоторые проблемы.

Корреляционный анализ между всеми секторами организационной культуры позволил выявить, что все сектора организационной культуры взаимосвязаны, некоторые из них более сильной связью, некоторые более слабой. Работа и управление, управление и мотивация связаны между собой сильной связью и оказывают друг на друга более сильное влияние, нежели мотивация на коммуникацию.

На предприятии наблюдается высокий уровень культуры в секторах «работа», «управление» и «мотивация». Недостаточное внимание уделено сектору «коммуникация», что подтверждается низким коэффициентом корреляции.

Исследование удовлетворенности работников по методике А. В. Батаршева позволило получить следующие коэффициенты корреляции, на основании которых можно сделать вывод о том, что в сильной взаимосвязи находится удовлетворенность предприятием и удовлетворенность профессиональной компетенцией начальника. Профессиональная компетенция начальника является очень значимым фактором в деятельности организации, так как именно от него зависит будущее предприятия, уровень и тип организационной культуры, психологический климат в коллективе. Это один из важнейших факторов в появлении лояльности. Преданность возникает при уважении к своему руководству. Вызывает уважение справедливость оценок, отсутствие любимчиков, соблюдение правил самим руководителем, последовательность в достижении цели, ясность при постановке задач, ясность критериев оценки труда, способность конструктивно критиковать, способность выразить благодарность.

На удовлетворенность сотрудника предприятием, помимо профессиональной компетенции начальника, влияют и такие факторы как: условия труда, слаженность действий работников. Данные показатели также оказывают прямое влияние на удовлетворенность сотрудников в целом. Низкая удовлетворенность может привести к плохой производительности, конфликтам в коллективе, нарушению психологического климата, что может негативно сказаться на уровне организационной культуры.

Взаимосвязь уровня культуры и удовлетворенности сотрудников

Показатель	Уровень культуры	Удовлетворенность
Уровень культуры	1	–
Удовлетворенность	0,74	1

Источник: собственная разработка.

Из таблицы видно, что взаимосвязь удовлетворенности и уровня организационной культуры находится в сильной прямой зависимости, что свидетельствует о том, что вместе с ростом уровня организационной культуры будет и расти удовлетворенность персонала.

Заключение. Проведенное исследование показало, что организационная культура находится на достаточно высоком уровне, однако на предприятии часто случаются трудовые конфликты, поэтому руководству необходимо сосредоточить на этом внимание, так как повысив уровень кооперации и минимизировав трудовые конфликты предприятие сможет повысить уровень организационной культуры и улучшить социально-психологический климат в коллективе, что будет способствовать росту организационной культуры.

Для решения проблем, выявленных в ходе исследования, предлагается: создание корпоративного кодекса, посещение сотрудниками, введение должности психолога на предприятии.

Реализация данных мероприятий позволит снизить напряженность, связанную с работой и взаимоотношениями в коллективе, повысить уровень организационной культуры; уменьшить неудовлетворенность организацией трудовой деятельности, также сократить неудовлетворенность условиями труда и число конфликтов, происходящих на одного работника; повысить производительность труда.

Л и т е р а т у р а

1. Васильева, В. Л. Из опыта применения экспресс-диагностики корпоративной культуры / В. Л. Васильева // VII Междунар. науч.-практ. конф. Корпоративная культура организации XXI столетия : сб. науч. ст. ; под ред. С. В. Ковалевского, 26–28 мая 2010 г. – Краматорск : ДДМА, 2010. – С. 74–78.
2. Батаршев, А. В. Диагностика профессионально важных качества / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майоров. – СПб. : Питер, 2007. – 192 с.
3. Национальная стратегия социально-экономического развития Беларуси до 2030 года : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 мая 2017 г., № 10 // Эталон-Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.