

Особенности организационной культуры малого бизнеса

Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна

Баранова Марианна Константиновна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

E-mail: baranova.marianna@mail.ru

Возрастающая конкуренция на рынке диктует необходимость интегрированного подхода к развитию организационной среды компании в вопросе управления человеческими ресурсами. Организационная культура в малом бизнесе отражается на качестве работы персонала, его отношении к сотрудникам, клиентам и организации в целом.

В основе деятельности предприятий малого бизнеса в современных условиях лежит духовность, личность и человеческие ресурсы, причем их влияние из года в год растет. Решающим фактором эффективной деятельности предприятий малого бизнеса является организационная культура, которая представляет собой механизм из духовных и материальных составляющих, взаимодействующих между собой и характерных только для конкретной организации.

Целью формирования организационной культуры является достижение высокой прибыльности организации посредством совершенствования управления человеческими ресурсами для обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым им решениям, воспитания у сотрудников организации отношения к предприятию как к своему дому, развития способности и в деловых, и в личных отношениях опираться на установленные нормы поведения, решать любые проблемы без конфликтов. Это, в свою очередь, приводит к максимизации эффективности производственного менеджмента и к качественным улучшениям производительности предприятия в целом.

Грамотно внедренная организационная культура позволяет не только улучшить процесс внутренней коммуникации, но и обеспечивает лояльность сотрудников, помогает поддерживать командный дух коллектива, от которого порой зависит безопасность компании. С уходом сотрудника часто происходит утечка коммерческой информации, нередко имеют место ситуации, когда люди пытаются продать важные сведения. Так происходит почти всегда, за исключением случаев, когда сотрудник испытывает уважение и некоторую привязанность к работодателю, когда в компании есть мощная организационная культура, обеспечившая полноценную адаптацию сотрудника и возникновение у него чувства причастности к миссии компании, к ее успехам и достижениям.

Несмотря на актуальность темы организационной культуры, и ее очевидную выгоду для компаний лишь малое количество отечественных предприятий уделяет должное внимание данному вопросу.

В работе был проведен анализ современных подходов к определению организационной культуры; выявлены основы формирования и управления организационной культурой; определены особенности организационной культуры малого бизнеса; рассмотрена мировая практика развития организационной культуры на предприятиях малого бизнеса; проанализирован уровень развития организационной культуры малого бизнеса в России; проведен анализ организационной культуры эффективно функционирующей компании ООО «Тарра».

При исследовании опыта и развития организационной культуры определено, что российские предприятия зачастую копируют модели развития организационной культуры

западных стран, не считаясь с менталитетом, народными обычаями и традициями, в т.ч. в бизнес - среде. В результате этого имеются примеры достаточно провальных моделей организационной культуры, которые сотрудниками оценивались как «секты». В настоящее время российский бизнес постепенно вырабатывает собственные методы формирования и развития организационной культуры. Организационная культура развивается в большей степени путём воздействия управляющих на сотрудников: вызывается чувство гордости и причастности к большому делу, поддерживается хороший микроклимат в коллективе, стремление к профессиональному развитию.

Можно предположить, что основными методами по ускорению формирования организационной культуры в российских компаниях будут: увеличение уровня знаний менеджмента, развитие применения проект-менеджмента, усиление базы подготовки специалистов, улучшение качества трудовой жизни и т.д.

Анализ организационной культуры организации ООО «Тарра» показал, что организационная культура напрямую влияет на социально-экономические показатели деятельности организации, так как главным ресурсом любой организации являются люди.

Источники и литература

- 1) Макарычева А. С. Роль и значение корпоративной культуры в эффективном управлении организацией// NOVAUM.RU. 2018. No.12. С. 131-134
- 2) [https://forum-nauka.ru/domains_data/files/sborniki/Zhurnal%20_2\(30\).pdf](https://forum-nauka.ru/domains_data/files/sborniki/Zhurnal%20_2(30).pdf)