

Ишмаева Р.В.

студент

4 курс, Архитектурно-строительный институт

Уфимский государственный нефтяной технический университет

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР

***Аннотация:** В статье рассматривается взаимосвязь организационной культуры компании и системы мотивации труда. Установлено, что в процессе построения системы мотивации необходимо значительное внимание уделять организационной культуре, являющейся базой, обеспечивающей повышение эффективности производственной деятельности предприятия. Важно, чтобы совокупность стимулов являлась элементом организационной культуры и была направлена на реализацию миссии, целей компании .*

***Ключевые слова:** организационная культура, мотивация труда, эффективность производственной деятельности, трудовое поведение, патернализм*

***Annotation:** The article examines the relationship between the organizational culture of the company and the system of work motivation. It is established that in the process of building a motivation system, considerable attention must be paid to the organizational culture, which is the basis for increasing the efficiency of the enterprise's production activities. It is important that the set of incentives is an element of organizational culture and is aimed at the implementation of the mission, the company's goals.*

***Key words:** organizational culture, labor motivation, efficiency of productive activities, labor behavior, paternalism.*

Организационная культура — это система выработанных в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые показывают свою эффективность и разделяются большинством членов организации.

Цель организационной культуры — получать удовлетворение от собственной работы, продуктивность сотрудников, повышение качества работы.

Организационная культура компании оказывают самое непосредственное влияние на трудовое поведение сотрудников, к их более качественному выполнению работы, к построению и развитию своей карьеры, к руководству и организации в целом. Трудовая деятельность работников в организации, где сформирован высокий уровень организационной культуры, уже сама по себе является определенным стимулом для индивида и оказывает непосредственное влияние на развитие его мотивации.

Цель организационной культуры состоит в разработке идеологии фирмы, дающей ей духовный и эмоциональный подъем, высокую идентификацию персонала с организацией и соответствующую этому трудовую отдачу. Это дает возможность добиться хорошего отношения персонала к руководству организации, к принимаемым директивам и указаниям. Особо эффективным методом для выработки у работников вышеуказанных ценностей является патернализм.

Патернализм – определенная политика и практика «отцовской заботы», осуществляемая по отношению к своим работникам администрацией фирм, корпораций и учреждений, основанное на воспитании у занятых на предприятии людей чувства, что они члены одной семьи, за счет пожизненного найма работников, неординарных форм общения с

руководством, должного отношения, равенства в плане руководитель-подчиненный, большие пособия по пенсии, регулярное повышение квалификации, автоматического повышения зарплаты в зависимости от возраста и стажа непрерывной работы, планирования служебной карьеры, использования фирменной одежды. Внимание уделяется лояльности и нисходящим коммуникациям, предоставляется обучение по специальности. Развита конструктивные взаимоотношения с профсоюзами с предоставлением обширной информации. Часто встречается на предприятиях нефтяной и пищевой промышленности.

Организационная культура становится важнейшим фактором формирования самомотивации у работников. Самомотивация позволяет воспитать у сотрудников чувство долга и ответственности по отношению к своему предприятию, вырабатывает желание быстрее добиться желаемого результата. Самомотивация дает возможность персоналу почувствовать удовлетворение от своего образа жизни и вида трудовой деятельности. Вырабатывать самомотивацию – цель не только сотрудника, но и работодателя. Из-за отсутствия самомотивации, работа застывает, сроки зачастую просрочиваются, дедлайн приходится на последние этапы работы, потому что сотрудник выполняет свою работу не во благо компании, а дабы просто получить за это зарплату. Сотрудник чувствует себя не частью одного большого механизма, а, скорее, не важной «шестеренкой».

Каждый работодатель сам решает, как он будет мотивировать своих сотрудников. Приведем некоторые советы работодателей, которые применяются на практике. Так, по словам генерального директора финского проектного бюро RUMPU, Евгения Богданова, зачастую нормальное человеческое отношение к сотрудникам, внимание к их проблемам и чувствам приносит больше результата, чем правила или порядки. В "Мицубиси Электрик (РУС)" работают над повышением лояльности за счет, например, продвижения по карьерной лестнице, обучения, оплачиваемого

работодателем, слов признательности и благодарности от компании и т.п. В компании "ТОНУС–КЛУБ", согласно мнению ее основательницы Ирины Чирва, мотивируют "интересом": "Мы стараемся всяческими способами поддерживать хобби наших работников <...> Также положительным стимулом назову возможность выбора старта рабочего времени, поскольку люди живут в разных местах и у каждого своя личная ситуация".

Организационная культура компании создает условия равноправия между работниками и руководством

Использованные источники:

1. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кузнецова Е.В., Бурангулова А.Б.

В сборнике: НАУКА ТРЕТЬЕГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 11-13.

2. АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Кузнецова Е.В., Болгова А.С., Палиенко Ж.С.

В сборнике: НАУКА ТРЕТЬЕГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 124-126.

3. ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕГАСТРОЙМОНТАЖ», Г. УФА)

Кузнецова Е.В., Болгова А.С., Стовбыра Н.Д.

В сборнике: Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности Сборник статей Международной научно-практической

конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 136-140.

4. ДИНАМИКА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ООО ГК «СУ - 10»

Кузнецова Е.В., Болгова А.С., Резяпова В.В.

В сборнике: НАУКА ТРЕТЬЕГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 147-149.

5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО ГК «СУ - 10»)

Кузнецова Е.В., Болгова А.С., Резяпова В.В.

В сборнике: НАУКА ТРЕТЬЕГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 149-151.

6. ЭТАПЫ ПОСТРОЕНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Кузнецова Е.В., Шкалей М.А.

В сборнике: Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 157-160.

7. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Кузнецова Е.В., Шаймарданова А.А.

В сборнике: НАУКА ТРЕТЬЕГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 167-169.

8. КОМПЕНСАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Первакова Д.А., Кузнецова Е.В.

В сборнике: Актуальные проблемы менеджмента и экономики в России и за рубежом Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2016. С. 188-190.