

УДК-658.5.008

А. П. Серов

КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Решение проблемы организации производства заключается в создании условий для внедрения научных знаний и разработок в деятельность предприятия. Этому процессу соответствует развитие организационной культуры многих процветающих фирм, таких как: Coca-Cola, Microsoft, McDonald's и др. Практически каждая успешная организация, предприятие имеет свою организационную культуру в виде совокупности ценностей и норм [1, с.10].

Организационная культура предприятия – это способ взаимодействия экономического сознания и экономического мышления.

Основные особенности организационной культуры (культуры предприятия) как фактора, управляющего экономическим поведением работников состоят в следующем:

1. Культура предприятия включает в себя нормы и ценности внешней и внутренней среды производства.

2. Культура предприятия (культура производства) представляет собой взаимодействие живого и неживого труда, человеческого фактора и технико-технологического потенциала [2, с.105].

Любое предприятие – это, прежде всего, люди. Работники являются важнейшим элементом производственного процесса. Эффективность управления работниками определяется успешной мотивацией их деловых и личностных факторов. К их числу относятся: состояние здоровья, социально-психологическая совместимость с другими сотрудниками трудового коллектива. Анализ методики управления персоналом показывает, что готовность сотрудников к выполнению своих профессиональных обязанностей является многомерным понятием, эта диспозиция объединяет в себе несколько составляющих: субъектно-психологическую готовность (мотивы, установки, ориентации), профессиональные функции (внимание, психомоторика, память, рече-

мыслительные процессы), уровень умственных способностей, работоспособность [3, с. 125].

Технико-технологический потенциал предприятия предопределяется особенностью развития технической реальности в XXI автоматизированной системы промышленного производства, внедрением искусственного интеллекта в трудовой процесс цикла, компьютеризацией технологического цикла, появлением новых электронных приборов.

Культура труда, культура производства являются основной трудовой поведением, предпосылкой качества изделия.

Трудовой процесс – это деятельность человека по производству благ и услуг. Основными характеристиками процессов труда являются: полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень их удовлетворения от содержания выполняемых функций.

Сущность трудового процесса определяется следующими основными аспектами:

- Психофизиологическим.
- Технологическим.
- Социально-экономическим.

Психофизиологический аспект труда обусловлен затратами энергии человека и его эмоциональным состоянием;

Технологический аспект – действиями человека, направленными на преобразование ресурсов в блага [2];

Социально-экономический аспект характеризуется полезностью результатов труда и мотивами работников.

Вступление отечественных предприятий в качественно индустриальную эпоху требует новой культуры труда, культуры производства.

Задача состоит в том, чтобы создать новую организационную культуру с демографическими формами внедрения организационных элементов.

Культура организации производства отражает понимание, восприятие сотрудниками предприятия организационных ценностей: целей, роли эффективной хозяйственной деятельности и др.

Культура производства – система ценностей, в основе которой лежит качество продукции.

Культура труда представляет собой совокупность общественных ценностей, норм, привычек, потребностей, интересов, мотивов, выступающих в качестве основы социальной ориентации в сфере трудовых отношений, поведения человека в сфере труда.

Культура управления – это система обобщённая характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности, степень профессионализма и компетентности работников аппарата управления.

Структура культуры производства состоит из:

1) Культуры условий труда – совокупности объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности (условия труда):

- санитарно-гигиенические,
- психофизиологические,
- социально-психологические,
- эстетические.

2) Культуры средств труда и трудового процесса (уровень механизации, автоматизации, качество оборудования и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, обеспечение дисциплины, совершенствование организации труда и производства (НОТ).

3) Культуры межличностных отношений (коммуникаций) в трудовом коллективе (социально-психологический климат, разделение всеми работниками ценностей компании).

4) Культуры управления (методы, стиль управления, гуманизм, профессионализм управленцев, удовлетворённость трудом).

5) Культуры работника (совокупность нравственной культуры и культуры труда. Нравственная культура:

- правила поведения работника,
- этикет,
- культура чувств [3, с. 125].

Культуру труда работники определяют исходя из уровня образования и квалификации, его отношения к труду, дисциплинированности (технологическая, трудовая дисциплина),

исполнительности творчества на рабочем месте.

Ведущую роль в культуре производства (предприятия) играют организационные ценности.

Ценности предприятия:

- цели предприятия,
- отношения с потребителями и поставщиками,
- стремление к достижению максимальной эффективности и получению прибыли,
- количественный и качественный уровень социальной политики предприятия.

Способность предприятия создать ключевые ценности является одним из главных источников процветания предпринимателя.

Управление развитием производства в фирмах – это регулирование процесса производства в целях повышения его эффективности, роста производительности труда, улучшение качества продукции.

Основная цель – добиться рационального функционирования производительности подразделения в результате руководства «сверху».

Основным требованием к управлению производством является его приспособленность к новым условиям производственно-технологического цикла:

- к фондоёмким и гибким производством,
- роли человеческого фактора,
- улучшение качества продукции,
- сокращение производственных затрат,
- использование производственных площадей,
- росту сферы услуг,
- техническое обслуживание выпускаемой продукции.

Задачами менеджмента:

- 1) Постоянное внедрение, новых , совершенствование старых,
- 2) сокращение всех видов затрат на производство продукции.
- 3) Повышение качественных потребностей характеризуется при снижении цен на продукцию
- 4) Снижение, издержки

Во всяком производстве существует непрерывность, превращающая в воспроизводство. При этом происходит разделение вновь создаваемого

продукта на: 1. потребляемую и 2. Накопляемую части.

Всякое производство распадается на: производство–обмен–распределение–потребление. Производство имеет территориальную и отраслевую структуру.

Для достижения намеченных целей необходимо:

- 1) осуществление широкого
 - технических
 - технологических
 - организационно-управленческих мероприятий

2) разработка принципов инвестированной и технологической политики. Эффективное использование технологии включает не только оборудование, но и процедуры организации производства. Компоновку рабочих мест, рациональное использование производственных площадей, обучение работников передовым навыкам, повышение их квалификации.

Современные системы управления характеризуются следующими особенностями:

- 1) наличие небольших подразделений с меньшим числом, но более высоким уровнем квалификации работников;
- 2) небольшого числа уровней управления;
- 3) создание организационных структур;
- 4) ориентация производства на затраты потребителей;
- 5) наличие минимальных складских запасов;
- 6) гибко перенастраиваемого оборудования;
- 7) высокой производительностью труда;
- 8) низкие затраты;
- 9) высокое качество продукции [4, с. 533].

Принципы сходств эффективных организационных структур управления производством сводятся к следующему:

- ориентация структурных подразделений на товары, рынок потребителя, а не на выполнение функций,
- основу организационной структуры составляют целевые группы специалистов, а не функции и отделы,
- ориентация на минимальное число уровней управления и широкую среду контроля,
- ответственность каждого работника за конечные результаты и

возможность проявления инициативы.

Под организацией понимается использование организационных ресурсов для достижения стратегических целей компании.

Это разделение труда на уровни подразделений, видов деятельности, формирование структуры власти и механизмов координации выполнения разнообразных рабочих задач.

Организационная культура – инструмент менеджмента по управлению ресурсами производства. Она имеет дело с рабочими задачами и трудовыми ресурсами. Организационная структура определяется как:

- 1) Комплекс формальных задач сотрудников,
- 2) Формальная подотчётность за принимаемые решения,
- 3) Координации деятельности работников.

Организация выполняет множество различных задач. Основной принцип их реализации связан с качеством их исполнения, которое достигается посредством специализации сотрудников.

Управленческая цепочка – это линия властных полномочий, связывающая всех сотрудников организации и определяющая их подотчётность.

Выполнение различных задач предполагает, что каждый сотрудник имеет необходимые полномочия и несёт персональную ответственность за свои действия.

Властные полномочия – это законные официальные права менеджера принимать решения, отдавать приказы, распределять ресурсы, для достижения результатов.

Для социологов понятия «культура» несёт определённый смысл: в традициях, заложенных Э. Дюркгеймом, она рассматривается как система идеалов, ценностей, норм, образцов поведения, системой духовных кодов, информационной программой, мотивирующей человеческое поведение.

Культура производства – это не только внешний вид производственных помещений, своевременная уборка рабочих мест, она прежде всего тесно связана с точным соблюдением технологического процесса, механизацией и автоматизацией работ, компьютеризацией, улучшением морально-психологического климата, рациональной системой организации и управления производством [5, с. 15].

Большое распространение имеет трёхуровневая модель

организационной культуры предприятия [6, с. 298].

В настоящее время выделяют субъективную и объективную культуру предприятия.

1) Субъективная организационная культура включает: ценности, убеждения, ожидания работников.

2) Объективная организационная культура включает:

- физическое окружение организации:

- само здание,

- его дизайн,

- место расположения,

- оборудование и т.п.

Различают также сильную и слабую культуру [7, с. 147].

Выделяют также два типа организационных культур:

1) иерархический тип (бюрократическая культура), 2) развивающийся тип (инновационная культура).

При должной культуре труда быстро растущие предприятия ориентированы прежде всего на достижение поставленных целей задач, учитываются и оплачиваются. Люди хотят совершенствоваться, повышать свою квалификацию, овладевать смежными специальностями, они ориентированы на факторы, обогащающие содержание труда. Эти фирмы живут с системой ценностей, устраивающей всех сотрудников. Система ценностей предприятия представляет критерий, в котором суммируются все остальные признаки успеха.

Таким образом, высокая культура труда, культура производства гарантирует предприятиям экономический, финансовый успех.

Организационная культура современного предприятия предопределяется прежде всего философией предприятия [8, с. 158].

Философия – это не только размышление. Философия – это действие. Не случайно ещё Платон говорил о том, что государством должны управлять философы, или философствующие владыки, а Демокрит призывал правильно мыслить, правильно говорить, правильно делать. Философия – сфера очень конкретного знания, вопреки распространённым представлениям, будто философия – это сфера всеобщих абстракций, пустых «вечных» разговоров. Поэтому философия позволяет рассматривать себя не только в абстрактно-всеобщем плане, а вполне

предметно, применительно к конкретным субъектам и объектам производства. Философия выступает не только как наука о всеобщих законах действительности, но и как наука о специфических законах развития предприятия. В таком контексте философия может выступать в форме экономического сознания, учения о принципах жизнедеятельности предприятия, познания закономерности его развития.

Применение философии в управлении современным производством является обращением к универсальному методу анализа и прогнозирования производственных процессов. Поскольку именно философский подход ко всем сферам и направлениям современного производства позволяет рассматривать все аспекты производственной деятельности, ценностные ориентации производства, организационную культуру предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Рютгенгер Р. Культура предпринимательства. М. : Эком, 2002.
2. Мескон, Альберт, Хедоури. Основы менеджмента. М. : 2008.
3. Л. Дафт, Ричард. Менеджмент. М. : 2008.
4. Ричард Л, Дафт. Менеджмент. М. : 2008.
5. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность. концепция организационной культуры: происхождение и сущность. М. : 1998.
6. Герчикова И.Н. Менеджмент. М. : Юнити, 1995.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2001.
8. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2001.