

степень самоконтроля и волевой саморегуляции в сочетании с мотивацией работника на достижение успеха, в отличие от мотивации на избегание неудач.

Проделанная нами работа может внести вклад в развитие данного направления с точки зрения руководителей менеджерским составом туристических фирм, поскольку созданная в ней модель позволяет построить среднесрочный прогноз успешности кандидатов уже на момент их приема на работу, и тем самым избежать высокой текучести кадров, профессиональных ошибок и прочих факторов, способных снизить экономическую эффективность работы всей фирмы в целом.

*Ю.М. Исакова
Екатеринбург, РГППУ*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Социально-экономические перемены, происходящие в настоящее время в нашей стране, существенно сказываются на деятельности организаций, которым необходимо стремиться к более эффективному приспособлению фирмы к постоянно меняющейся внешней среде. Вследствие этого главными факторами таких организаций являются люди и организационная культура. Культура предполагает климат, ценности, стиль, взаимоотношения в данной организации.

Концепции организационной культуры разрабатывались такими авторами как: Р. Акофф, М. Бурке, О. С. Виханский, И. В. Грошев, Ф. Ж. Гуняр, Т. Е. Дил, К. С. Камерон, Р. Э. Куинн, И. Д. Ладанов, А. И. Наумов, У. Оучи, А. А. Радугин, Т. О. Соломанидина, В. А. Спивак, Р. Харрисон, С. Ханди, Э.Х. Шейн и др.

Одной из проблем изучения организационной культуры является то, что в нашей стране очень мало работ, в которых представлены достаточно надежные методы диагностики культуры компании и обобщены результаты их эмпирической апробации. Несмотря на это, достаточно много публикаций, в которых тем или иным образом освещается данная проблема, но большинство из них носят обобщенный теоретический характер.

Таким образом, возникает актуальность изучения организационной культуры, обусловленная с одной стороны, все возрастающим интересом к данному феномену руководителей и специалистов фирм, с другой стороны, понятийной не разработанностью данного феномена.

При анализе литературы, мы столкнулись со следующими проблемами:

Во-первых, в большинстве работ, посвященных культуре организации, четко не разводятся такие понятия как корпоративная культура и организационная культура, хотя само существование этих понятий предполагает различение феноменологии стоящей за каждым из них.

Во-вторых, в современной литературе существует достаточно много определений организационной культуры. Однако, несмотря на очевидное разнообразие определений и толкований организационной культуры, в них есть и общие моменты. Так, в большинстве определений авторы ссылаются на образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях. Второй общей категорией являются ценности, которых может придерживаться индивид. Третьим общим атрибутом понятия организационной культуры считается символика, посредством которой ценностные ориентации передаются членам организации.

Проанализировав подходы к изучению организационной культуры мы предлагаем понимать под ней систему ценностей, формальных и неформальных правил и норм деятельности, стиля руководства, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников в данной организации, отличающихся показателями удовлетворенности работой, уровнем взаимного сотрудничества, степенью идентификации работников с организацией и целями ее развития.

На наш взгляд, при исследовании организационной культуры необходимо придерживаться системного подхода, так как он рассматривает ее как единое целое. Исследование всех компонентов культуры позволяет дать довольно полное представление о ней и понять некоторые причины устойчивости культуры и возможные препятствия на пути ее развития и изменения.

В рамках системного подхода развивается организационно-культурный подход, основанный на концепции Э. Шейна. Он предложил рассматривать организационную культуру по трем основным уровням.

1. «Поверхностный», понимаемый как совокупность непосредственно наблюдаемых, видимых событий, явлений функционирующей организации.

2. «Подповерхностный», представляющий нормы, ценности, убеждения культурной системы, которые не поддаются непосредственному наблюдению, но отражаются в языке и различных символах.

3. «Глубинный», образующий базовые представления работников, под которыми понимается общая духовная настроенность работников, совокупность их мыслей, верований, создающих общую картину самой

организации и непроизвольно регулирующих их поведение во времени и пространстве, определяя отношения работников друг к другу и к самой работе.

Таким образом, отсутствие единого понимания организационной культуры и малое количество эмпирических исследований в этой области, обуславливают необходимость теоретического обобщения существующих концепций и делают изучение организационной культуры актуальным.

*О.И. Коротенкова, А.М. Павлова
Екатеринбург, РГППУ*

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ, КАК ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ.

Проблема удовлетворенности различными сферами жизнедеятельности, привлекает как в нашей стране, так и в других странах пристальное внимание философов, социологов, психологов, экономистов. Отечественные ученые приступили к исследованию проблем удовлетворенности трудом сравнительно недавно. За это время ими получены важные результаты, раскрывшие, в частности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности работников предприятий.

Однако, в социально-экономических исследованиях практически не разрабатывались соответствующие инструменты, касающиеся проблем удовлетворения потребностей конкретного человека. В свою очередь структурные звенья социального управления не стремились сознательно воздействовать на мотивы труда, интересы человека, для того чтобы вызвать в нем потребность в самовыражении, в самосовершенствовании.

Проблема мотивации сотрудников в настоящее время является актуальной и занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку выступает непосредственно причиной его поведения. Это приводит к достижению максимальных результатов организацией, поэтому ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом, а разработка эффективной программы мотивации зависит от степени изученности трудовой мотивации и обуславливает необходимость дальнейших исследований в данной области.

Один из эффективных методов гуманизации труда на предприятии (имеется в виду новая культура труда, новое отношение к труду, новые взаимоотношения людей в процессе производства и вне его) – обогащение знаний индивида о самом себе и других. В связи с этим К. Замфир в своей