

СМИРНОВА

Надія Вікторівна
afina_minerva@ukr.net

УДК 658.3



ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ СОЦІАЛІЗАЦІЮ ПРАЦІВНИКА

IMPLEMENTATION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE BY SOCIALIZATION OF THE EMPLOYEE

к.е.н., викладач, Криворізький
коледж Національного
авіаційного університету

SMYRNOVA Nadiia Viktorivna – Candidate of Economic Sciences, lecturer, Krivyi Rih's College of the National Aviation University

Зважаючи на доволі складний процес соціалізації нових працівників і не завжди позитивний результат їх введення в курс справ, а також враховуючи незадовільний стан організаційної культури вітчизняних підприємств, обрано тему дослідження, присвячену опису недоліків даного процесу і розробленню способів його покращення. Відповідальне або ж безвідповідальне і зневажливе ставлення працівника до виконання своїх посадових обов'язків залежить не тільки від його підготовки у ВУЗі, але і від психологічного клімату в колективі. Отже, для забезпечення ефективності даного процесу слід створити атмосферу творчої співпраці адміністрації і підлеглих, засновану на взаємоповазі, єдності інтересів і двосторонньому дотриманні норм організаційної культури, що є мистецтвом і, в першу чергу, керівництва підприємства.

* * *

Смотря на чрезвычайно сложный процесс социализации новых работников и не всегда позитивный результат их ввода в курс дел, а также учитывая неудовлетворительное состояние организационной культуры отечественных предприятий, выбрано тему исследования, посвященную описанию недостатков данного процесса и разработке способов его улучшения. Ответственное или же безответственное и пренебрежительное отношение работника к выполнению своих обязанностей зависит не только от его подготовки в ВУЗе, но и от психологического климата в коллективе. Следовательно, для обеспечения эффективности данного процесса необходимо создать атмосферу творческого сотрудничества администрации и подчиненных, основанную на взаимоуважении, единстве интересов и двустороннем соблюдении норм организационной культуры, что является искусством и, в первую очередь, руководства предприятия.

* * *

Introduction. Socialization of new employee is begun with his first working day and acquaintance with an enterprise. This process lasts the first half-year. For this time a worker masters rules and codes of conduct, becoming the valuable participant of labour collective. Exactly from the last and efficiency of this process and all further activity of worker depends on the actions of administration. Exactly guidance must form a valuable collective, aimed at productive work and effective cooperation.

Purpose. Theme of this research it was chosen, coming from the extraordinarily difficult process of socialization of new workers and not always positive result of their input in the course of businesses. Also it was contingently the unsatisfactory state of organizational culture of domestic enterprises, that in an aggregate with higher indicated negatively tells on quality of their products and image. Accordingly, the article is devoted description of lacks of process of socialization and development of methods of his improvement.

Results. It is known that conscious and responsible or irresponsible and negligence of the worker to performance of the functions depends not only on its theory and practical preparation in HIGHER EDUCATION INSTITUTION and experience. It also defines psychological climate in collective. Actually working atmosphere at the enterprise the first half a year of stay of the new worker has extreme value. Administration, using an administrative and economic leverage, can force to work any subordinate. Also problem collective can forever remove desire to work and be improved even at the best employee. But no first second is acceptable option of improvement of organizational culture of the enterprise. Socialization of the new worker begins with the moment of its hit on the enterprise and influence of administration on this process should not lag behind. The new employee it and a new object for suggestion of administration and for collective. Its further overall performance will depend on its first knowledge and impressions in a new workplace. Therefore, it is necessary to create the atmosphere of creative cooperation of administration and subordinates based on mutual respect, unity of interests and bilateral respect for standards of organizational culture. But it is art. And the director has to own it, first of all. It is necessary not to forget at the same time and about a paramount role of socialization of the new worker, as about initial future overall performance of the organization.

Conclusion. Therefore, work of administration has to be directed not only to statement of common goals and check of results, but also to introduction to a course of affairs of each new employee, to improvement of level of its labor culture, having instilled in it organizational values. It will allow to improve gradually not only psychological climate in collective, but also to raise the level of its general organizational culture, having increased these final overall performance of the enterprise.

Ключові слова: соціалізація, організаційна культура, адміністрація, новий працівник, повноваження, обов'язки, відповідальність

Ключевые слова: социализация, организационная культура, администрация, новый работник, полномочия, обязанности, ответственность

Keywords: socialization, organizational culture, administration, new employee, powers, duties, responsibility

ВСТУП

Кожен з нас, вперше потрапляючи на підприємство у якості працівника, попри бажання працювати на благо організації, стикається з дещо розхожими поглядами на трудовий процес зі сторони адміністрації і колег, що, в кінцевому підсумку, може призвести до зникнення прагнення виконувати посадові обов'язки. Така реакція працівника не може не позначитися на кінцевому результаті діяльності підприємства та його іміджі. Зважаючи ж на структурне співвідношення торговельного балансу України, дана і подібні ситуації потребують невідкладного вирішення [7].

Соціалізація як явище існує стільки, скільки у суспільстві існують виробничо-господарські взаємовідносини між людьми з використанням найманої праці. Але, попри це, на даний час ще не сформовано єдиного погляду на її значення для конкретної людини і підприємства. Так, М. Пірен і А. Ясенова [4] вважають, що соціалізація молодої людини проходить на двох рівнях: близькі та далекі родичі, друзі однолітки, друзі родини; суспільні організації. При цьому упускається, що перше робоче місце відноситься теж до таких організацій і здобувається у віці до 25 років. Г. Тард [5] вбачав у соціалізації створення умов для творчого розвитку особистості. Р. Мейлі [2] і Ю.Г. Волков [1] вважають, що у процесі соціалізації людина засвоює найприйнятніші для неї норми поведінки. Е. Еріксон [6] визначав соціалізацію як обмін матеріальними та нематеріальними благами. В. Москаленко [3] вказує, що соціалізація формується у «діалозі» різноманітних людських вимірів, під час чого працівник приймає лише найбільш прийнятні для себе.

МЕТА РОБОТИ

Отже, зважаючи на вище зазначене, мета роботи зводиться до виявлення недоліків соціалізації нових працівників на вітчизняних підприємствах і розроблення способів її покращення.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У ході написання роботи використано методи синтезу, аналогій, узагальнення, абстрагування.

РЕЗУЛЬТАТИ

За умови змішаної економіки кожне підприємство для підвищення власного іміджу і якості продукції як його складової зобов'язане підвищувати і систематично покращувати організаційну культуру. Її виникнення пов'язують з необхідністю господарюючої одиниці пристосовуватися і виживати в мінливих умовах становлення, жорсткої конкуренції між товаровиробниками, коли кожна новаторська ідея, втілена у виробництво і якість продукції, відразу помічається і береться на озброєння конкурентом.

Сутність поняття «організаційна культура» зводиться до виокремлення низки поведінково-психологічних чинників і символічних атрибутів підприємства, що дозволяють йому пристосовуватися до зовнішнього

ринкового оточення. Фактично, це набір складників внутрішнього середовища підприємства. І чим краще і якісніше ці елементи, тим більше успіхів воно може досягти. Але попри всі переваги, які надає впровадження і розвиток організаційної культури, її стан на більшості вітчизняних підприємств бажає кращого. Це, в першу чергу, спричинене негативним ставленням працівників до виконуваних обов'язків і роботи як такої. По-друге, адміністрація підприємства, за браком кадрів, що, відповідно, пов'язано з трудовою міграцією працездатного населення, не має великої змоги обирати претендентів, чим і користується більшість працівників. До того ж, вище зазначене поняття з'явилося у нашій країні не так давно, через що для більшості воно є новим і значно рідше уживаним, ніж «організаційна структура». Але сучасність висуває підприємствам якісно нові вимоги і попри незнання чи небажання персоналу чи деяких представників адміністрації формувати організаційну культуру, це робити все ж таки доведеться. І починати слід з моменту прийняття на підприємство нових працівників, адже відомо, що перші півроку кожен новий співробітник проходить процес соціалізації, а саме знайомство з підприємством, його традиціями, символікою, включення у робочий процес, засвоєння базових правил поведінки і норми моралі на новому робочому місці. Цей процес проходять всі без виключення, але результативність його, в більшій мірі, залежить від того, яка психологічна атмосфера склалась у колективі: безвідповідальності і безкарності чи дисципліни, порядку і відповідальності. І, в першу чергу, це залежить від типу кадрової політики підприємства, а також від психологічних настанов адміністрації персоналу, зокрема, нещодавно прийнятим співробітникам.

Звісно, перше враження про нове робоче місце і майбутніх колег може здатися помилковим, оскільки у процесі соціальної взаємодії новий працівник швидше засвоїть не вказівки керівництва, висловлені на загальних зборах трудового колективу, а ставлення цього колективу до відповідних розпоряджень. Тобто, може створитися парадоксальна ситуація, при якій новий співробітник, що має не погані інтелектуальні і творчі здібності, починає їх розсіювати, втрачаючи інтерес до обраної професії, наслідуючи поведінку «передових» колег. І тут виникає логічне запитання відносно того, хто в цьому винен і як можна виправити дану ситуацію. Звісно, можна перекласти відповідальність на систему освіти, яка, начебто, не довчила. Але тут пригадується китайське прислів'я, яке каже, що вчителі лише відчиняють двері, а далі ми йдемо самотійно. Можна також звинуватити керівництво у недбалстві і поблажливому ставленні до порушників трудової дисципліни. Але при цьому чомусь завжди не поміченим залишається працівник як головний елемент колективу, адже відомо, що кожна людина є особистістю, наділеною мисленням і свідомістю, що є основою колективної свідомості. У свою чергу, стерео-

типи поведінки і підсвідомі колективні ідеї практично не піддаються викоріненню методом пояснень, роз'яснень і виховання дисципліни. Доречними у даному випадку є саме адміністративні і економічні методи впливу на працівника.

Отже, у центрі організаційної культури підприємства повинен стояти саме працівник як носій більшої частини її елементів.

Впровадження організаційної культури на підприємстві повинно відбуватися з першого дня перебування нового працівника на ньому, з моменту працевлаштування. Знайомити нового працівника з правилами поведінки на робочому місці і організацією робочого процесу повинен не його безпосередній керівник, який може допустити неувагу, а заступник керівника підприємства з виробництва чи інженер з охорони праці.

Окрім написання заяви на працевлаштування, заповнення контракту, нового працівника у перший день слід ознайомити з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього розпорядку на підприємстві, Корпоративним кодексом та іншими документами за необхідності. Тобто, процес його соціалізації має відбуватися у відповідності до норм корпоративної культури підприємства. Працівник повинен чітко знати свої права, обов'язки, повноваження і норму відповідальності власну і адміністрації у разі їх порушення. При цьому слід не перебільшити норму адміністративного впливу при роз'ясненні вимог, оскільки співробітники – це цілком морально і психологічно сформовані особистості, що мають певний досвід практичної роботи та інтелектуальну базу, яким занадто ретельне втручання у їх роботу може здатися некомпете-

тентністю керівництва або ж сумнівами відносно їх професіоналізму. Кожен працівник якісно працюватиме лише тоді, коли відчуватиме помірний контроль з боку керівництва.

Проводячи ж тренінг з молодими співробітниками, слід врахувати рівень їх практичної і теоретичної підготовки. Ігнорування цих характеристик є основною причиною невдач усілякого роду колективних заходів по «згуртуванню» колективу чи покращення результатів його роботи. Спочатку слід визначити реальну проблему, яка є на підприємстві, підібрати відповідних працівників, що сприяють її створенню, а не намагатися проводити однакові заходи з усіма. Нові співробітники, що опиняться у таких незручних для себе умовах, сформулюють відповідне враження про підприємство.

Отже, за перші півроку роботи у колективі у нового співробітника, звісно, за умов виконання адміністрацією вище зазначених умов, сформується цілісна картина щодо місця і функцій даної організації, стилів керівництва, обов'язків, повноважень і норм відповідальності кожного і власної, зокрема, створиться відчуття причетності до результатів роботи підприємства. У подальшому дані працівники та їх результати практичної діяльності слугуватимуть зразком для нових співробітників. Тобто, провівши правильну соціалізацію підлеглих через прищеплення їм норм організаційної культури підприємства, можна уникнути проблем стосовно морального розкладання колективу з усіма супутніми наслідками.

Сам процес соціалізації нового працівника можна представити у вигляді алгоритму послідовних дій, наведених на рис. 1.

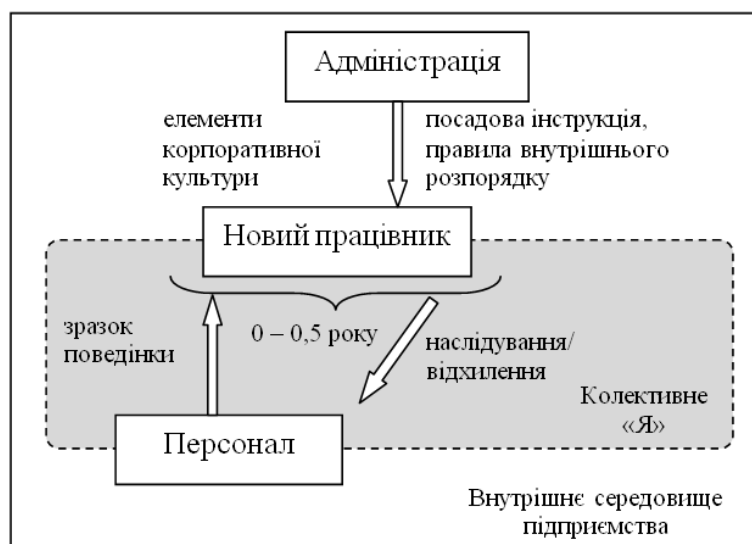


Рис. 1. Алгоритм впровадження організаційної культури підприємства через соціалізацію працівника [розроблено автором]

Розглянемо більш детально даний алгоритм. Отже, новий працівник, потрапляючи на підприємство, спочатку має бути введений у курс справ безпосереднім заступником керівника, а саме, ознайомлений усіма складовими елементами організаційної культури. Спостереження за її дотриманням слід доручити безпосередньому керівнику працівника (лінійному менеджеру), за необхідності вносячи корективи. Впродовж півроку новий працівник остаточно звикне до робочого місця,

чітко запам'ятає свої права, повноваження і обов'язки, що можна вважати проходженням ним соціалізації. Тобто, співробітник стане повноцінним учасником трудового колективу. Але, попри такі позитивні висновки, може скластися ситуація, за якої у нього виникне бажання копіювати ставлення до роботи деяких колег і добре, якщо це наслідування відповідального ставлення. У протилежному випадку, у разі виникнення проблемної ситуації, адміністрація має вжити

заходів у відповідності до норм Корпоративного кодексу підприємства і вітчизняної нормативно-правової бази.

В цілому нові співробітники підприємства, що пройшли правильний процес соціалізації, сформулюють колективне «Я», як єдиний мислячий «організм», здатний протистояти мінливим умовам сьогодення, пристосовуючи організацію до вимог зовнішнього середовища.

ВИСНОВКИ

Соціалізація нового працівника є невід'ємним елементом впровадження організаційної культури підприємства. Цей процес повинен здійснюватися через прищеплення йому норм поведінки з першого дня роботи, ознайомлення з нормами поведінки в організації та трудовим законодавством країни під наглядом безпосередньо зацікавлених у цьому працівників адміністрації.

Список використаних джерел

1. Волков Ю.Г. Социология. Элементарный курс: Учебное пособие, Москва: Гайдарики, 2005, С. 30-31.
2. Мейли Р. Структура личности. Экспериментальная психология, Москва, 1975. Т. 5. С. 196-283.
3. Москаленко В.В. Социализация личности (философский аспект). Экспериментальная психология, Киев:

Высшая школа. 1986. С. 193-199.

4. Пірен М., Ясенова А. Соціалізація молоді в українському суспільстві: стан, особливості становлення. Освіта регіону. 2016. № 4. С. 267-274.

5. Тард Г. Социальные этюды, Санкт-Петербург, 1902. С. 6-14.

6. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис, Москва: Прогресс, 1996. 344 с.

7. Міністерство фінансів України. URL: <https://minfin.com.ua/2019/01/15/36371931/>

References

1. Volkov Yu.H. Sociology. Elementary course. Moscow: Gaydariki. 2005, pp. 30-31. (in Russian).

2. Meili R. Personality structure. Experimental Psychology, Moscow, 1975, Vol. 5. pp. 196-283. (in Russian).

3. Moskalenko V.V. Socialization of personality (philosophical aspect). Experimental psychology, Kyiv: Vysshaya shkola. 1986. pp. 193-199. (in Russian).

4. Piren M., Yasenova A. Socialization of youth in Ukrainian society: state, peculiarities of formation. Osvita rehionu. 2016. № 4. pp. 267-274. (in Ukrainian).

5. Tard H. Social studies, St. Petersburg, 1902. pp. 6-14. (in Russian).

6. Erikson E. Identity: youth and crisis, Moscow: Progress. 1996. 344 p. (in Russian).

7. Ministry of Finance of Ukraine. URL: <https://minfin.com.ua/2019/01/15/36371931/> (in Ukrainian)