

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СУБКУЛЬТУРЫ ФИЛИАЛА КРУПНОЙ КОРПОРАЦИИ ПУТЕМ УЛУЧШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Казакова Марина Ильинична

кандидат философских наук

Ударцева Юлия Владимировна

студент

Уральский федеральный университет им. первого Президента России
Б.Н. Ельцина, Екатеринбург

Аннотация. Статья посвящена совершенствованию субкультуры филиала крупной корпорации путем улучшения социально-психологического климата. В ней предлагаются рекомендации для повышения сплоченности коллектива, такие как проведение Спартакиады, демонстрация видеоролика о истории, героях филиала. В статье представлено Положение о проведении Спартакиады между сотрудниками филиала. Данное мероприятие применимо во всех крупных организациях, которым наиболее свойственно появление субкультур в филиалах.

Ключевые слова: организационная культура, субкультура, социально-психологический климат, корпорация, филиал, сплоченность коллектива.

IMPROVING THE SUBCULTURE OF A LARGE CORPORATION BRANCH THROUGH THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IMPROVEMENT

Kazakova Marina Ilyinichna

candidate of philosophical sciences

Udartseva Julia Vladimirovna

student

Ural Federal University named after the first President of Russia
B.N. Yeltsin, Yekaterinburg

Abstract. The article is devoted to improving the subculture of the branch of a large corporation through the improvement of the socio-psychological climate. It offers recommendations for increasing the cohesion of the team, such as the holding of Olympics, the demonstration of the movie about the history, heroes branch. The article presents the situation of holding sports contests between employees of the branch. This event is applicable in all major organizations, which are characterized by the emergence of subcultures in the branches.

Key words: organizational culture, subculture, socio-psychological climate , a corporation branch, the cohesion of the team.

Каждая организация имеет свою организационную культуру. Она определяет цели и ценности, стратегию развития, правила поведения в организации, систему отношений, складывающихся в ходе профессиональной деятельности.

Крупным организациям наиболее свойственно появление субкультур в филиалах.

Субкультура – система деятельности, ценностей и норм, отличающих культуру одной группы от культуры большинства. Она не отвергает основную культуру, но отклоняется от нее [1].

Сильная официальная организационная культура компании не гарантирует сильную субкультуру филиалов.

Субкультура отражают уровень удовлетворенности трудом сотрудников филиала, социально-психологический климат в коллективе. Важным условием эффективности функционирования организации является наличие благоприятного социально-психологического климата. СПК включает в себя менее устойчивые характеристики, чем организационная культура. Он в большей степени подвержен внешним и внутренним влияниям. Климат может изменяться, им можно управлять на относительно коротких отрезках времени. Таким образом, организационная культура, субкультура и социально-психологический климат это взаимозависимые и взаимосвязанные понятия, которые определяют эффективность работы сотрудников филиалов и организации в целом.

Нами было проведено исследование субкультуры одного из уральских филиалов крупной российской компании.

В исследовании приняло участие 100 сотрудников. Большинство респондентов мужчины. В возрасте от 24 до 58 лет, с разным стажем работы от 1 года до более 20 лет. Большинство сотрудников имеют высшее образование, а меньшинство составляют работники со средним профессиональным образованием.

Для определения типологии организационной культуры, была использована методика К. Камерона и Р. Куинна. Данная методика показала, что в организации сильная организационная культура. На основе анализа графика «текущего» профиля оргкультуры был сделан вывод о том, что в организации преобладает рыночный и бюрократический тип культуры. Эти типы культур соответствуют специфике данного предприятия. Организация ориентирована на результаты и качество выполненных

ной работы. Руководители требовательны к своим подчиненным. Данная организация обеспечивает гарантийную занятость и оплату труда своим работникам, тем самым удерживая их в своей организации. В графике организационного профиля «Предпочтительно» преобладает клановая культура. Это говорит о том, что сотрудники желали бы работать в дружественной обстановке, чтить традиции и ценности.

Исследование социально-психологического климата с использованием методики оценки психологической атмосферы коллектива А.Ф. Фидлера показало что.

70 % сотрудников испытывают враждебное отношение к своим коллегам, каждый сотрудник работает сам за себя. Также большинство опрошенных сотрудников выражают несогласие с предложениям и идеям своих коллег. Было выявлено то, что респонденты не удовлетворены социально-психологическим климатом в коллективе. Это связано с низким уровнем признательности со стороны руководства и низким уровнем вовлеченности в работу.

Для определения способов улучшения СПК был проведен опрос, который показал, что большинство сотрудников не принимают участие в корпоративных мероприятиях организации, но они хотели бы оказывать помощь в подготовке и проведении мероприятий. На вопрос: «В каких мероприятиях Вы бы хотели принимать участие?», большинство респондентов ответили, что желали бы проводить и принимать участие в спортивных мероприятиях, совместных играх, соревнованиях между структурными подразделениями организации.

Для совершенствования субкультуры филиала было предложено проводить Спартакиады среди сотрудников филиала. С этой целью было разработано Положение о проведении Спартакиады (приложение 1).

Также по результатам опроса сотрудников филиала было выявлено, что большинство респондентов знают корпоративные ценности организации. Но это работники административно управленческого аппарата. А

рабочим не известны корпоративные ценности организации, которые прописаны в кодексе корпоративной этики. Многие работники не знакомы с историей создания филиала и функционалом структурных подразделений. Для информирования сотрудников был смонтирован корпоративный видеоролик, в котором отражена история создания организации, функционал структурных подразделений и социальная политика организации.

Итак, из результата исследования видно, что крупным корпорациям следует уделять внимание своим филиалам. Так как структурные подразделения крупных компаний, находящиеся в отдаленных регионах имеют свою субкультуру. Для того чтобы в организации не возникало контркультур, необходимо исследовать субкультуры, СПК, выявлять причины неудовлетворенности и искать пути улучшения.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ СПАРТАКИАДЫ для работников филиала

1. Цель мероприятия

Спартакиада проводится с целью повышения эффективности взаимодействия между сотрудниками структурных подразделений филиала. Также данное мероприятие способствует формированию здорового образа жизни у сотрудников и дает возможность обмениваться опытом между сотрудниками филиала как в профессиональной области так и в области физической культуры, формируя здоровую корпоративную культуру.

2. Основные задачи

- выявление талантливых спортсменов для участия в Спартакиаде компании;
- пропаганда здорового образа жизни;
- удовлетворение ценностей сотрудников;
- предоставление возможности участвовать и проводить спортивные мероприятия.

3. Организация подготовки и проведения соревнований

- Общее руководство подготовкой и проведением соревнований возлагается на председателя профсоюзной организации.
- Непосредственное руководство подготовкой и проведением соревнований возлагается на совет молодых специалистов и тренеров спортивного клуба.
- Определяются сроки и место проведения спортивных мероприятий.

- ✓ Спартакиада проводится один раз в год с сентября по июнь.
- ✓ Место проведения: физкультурно-оздоровительный комплекс, спортивная площадка, ледовый корт.
- При проведении спортивных мероприятий привлекается медицинский персонал.
- Судья несет ответственность за организацию, безопасность и проведение спортивных мероприятий.

4. Участники мероприятия

К участию в Спартакиаде допускаются все работники филиала.

5. Виды спортивных соревнований

- настольный теннис;
- волейбол;
- футбол;
- гиревой спорт;
- легкая атлетика;
- зимние виды спорта.

6. Поощрение победителей

Участники, показавшие наилучшие результаты в соревнованиях, отправляются на Спартакиаду компании.

В каждом виде спорта, входящим в программу Спартакиады разыгрываются:

- лично-командное первенство в индивидуальных видах спорта;
- командное первенство в коллективных видах спорта.

Допускается определение и награждение спортсменов по отдельным номинациям («Лучший футболист», «Самый молодой участник» и т.п.).

7. Заявки на участие в соревнованиях

- Заявка на участие в соревнованиях подается от структурного подразделения в профсоюзную организацию.
- Заявка подается за три дня до начала проведения Спартакиады.
- Заявка оформляется по установленному образцу.

Заявка на участие в Спартакиаде

Структурное подразделение _____

Таблица 1. Заявка на участие в Спартакиаде

№	ФИО	Возраст	Подпись	Состояние здоровья
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				

Представитель команды _____

Телефон _____

Список использованных источников

1. Шаталова Н.И. Организационная культура. Учебник. Екатеринбург. 2010. С. 161.
2. Edgar M. Shein. Organization Culture and Leadership. Jossey-Bass. San-Francisco, 1985. С. 8.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Учебное пособие. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. С. 3.