

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN IMPORTANT ELEMENT OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Kolesnikova A.A. (Russian Federation) Email: Kolesnikova228@scientifictext.ru

Kolesnikova Anastasia Sergeevna - Master Student,
DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT AND ECONOMICS IN EDUCATION,
VOLGOGRAD STATE SOCIAL AND PEDAGOGICAL UNIVERSITY, VOLGOGRAD

Abstract: in this article the author considers the concept of anti-crisis management. Explores the role in the process of anti-crisis management of the enterprise, its importance and integrity. He studies the anti-crisis policy in the field of organizational culture on forecasting for the current, medium and long-term period. It determines the specificity of the organizational culture, its importance for the full development of the enterprise. Also, the author of the article highlights the main elements of organizational culture in the organization's anti-crisis management system.

Keywords: organizational culture, organization culture, crisis management, organizational culture in crisis management.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ Колесникова А.С. (Российская Федерация)

Колесникова Анастасия Сергеевна – магистрант,
кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования,
Волгоградский государственный социально-педагогический университет, г. Волгоград

Аннотация: в данной статье автор рассматривает понятие антикризисного управления. Исследует роль в процессе антикризисного управления предприятием, ее значимость и целостность. Изучает антикризисную политику в области организационной культуры по прогнозированию на текущий, среднесрочный и долгосрочный периоды. Определяет специфику организационной культуры, ее значение для полноценного развития предприятия. Также автор статьи выделяет основные элементы организационной культуры в системе антикризисного управления организацией.

Ключевые слова: организационная культура, культура организации, антикризисное управление, организационная культура в антикризисном управлении.

УДК 334.024

В ситуации кризиса как в стране, так и на предприятии, необходимо создавать все условия для выхода из кризисного состояния и смягчения его последствий; одним из таких факторов является организационная культура.

Под антикризисным управлением понимают управление, ориентированное на выявление риска наступления кризиса, анализ его проявлений (неплатежеспособность, банкротство, убыточность) и разработку мероприятий по минимизации негативных последствий кризисной ситуации [1, с. 261].

Также антикризисное управление – это процесс применения форм, методов и мероприятий, нацеленный на повышение уровня социально-экономической и финансово-хозяйственной деятельности предприятия, создание и развитие условий для выхода из состояния кризиса [3].

Таким образом, обобщая вышеприведенные определения, можно обозначить антикризисное управление как процесс, направленный на распознавание кризиса, его преодоление или уменьшение негативных последствий, а также на профилактику кризисного состояния с использованием различных методик и мероприятий.

Важная роль в процессе антикризисного управления предприятием отводится организационной культуре.

Под организационной культурой целесообразно понимать систему определенных, разделяемых всеми членами организации ценностей, убеждений, обычаев и традиций, которые, взаимодействуя с формальной структурой организации, получают выражение в нормах, образцах и стереотипах мышления и поведения. Организационная культура в данном понимании выступает в качестве главного фактора объединения людей, осуществляющих свою деятельность в той или иной организации, при этом, позволяя идентифицировать их как особую социальную группу, что в итоге, оказывает положительное воздействие на процесс адаптации сотрудников организации.

Значение организационной культуры для развития какой-либо организации можно определить следующими факторами:

- внутриорганизационная культура стимулирует высокую личную ответственность работника, выполняющего данные ему задачи. Отмечая и поощряя таких людей, организационная культура определяет их в качестве образцов для подражания;

- наличие четко определенной организационной культуры и ее сформулированных принципов позволяет новым сотрудникам правильно реагировать, интерпретировать происходящие события, стиль управления, структуру;

- организационная культура придает персоналу корпоративную идентичность, чувство принадлежности, определяет внутреннее представление о предприятии, являясь важным индикатором стабильности, надежности своего положения, чувства социальной защищенности.

В качестве основных элементов организационной культуры в системе антикризисного управления организацией можно выделить:

1) наличие кадрового потенциала. Развитие предприятия во многом зависит от действий руководящего персонала и работников, а также их ответственности. При формировании и дальнейшем развитии кадрового потенциала необходимо использовать социологические исследования, с учетом формальной и неформальной структуры, определять вакантные места, штатное расписание, стили управления, индивидуальные особенности членов коллектива, социально-психологические факторы и др. [4, 24-26];

2) наличие системы стимулирования сотрудников организации;

3) устойчивую мотивацию работников. В антикризисном управлении целесообразно осуществлять тщательную оценку имеющейся системы мотивации сотрудников и устанавливать оптимальный уровень оплаты труда с целью эффективного использования трудовых ресурсов организации. При этом, как правило, можно использовать такие формы мотивации, которые опираются на ценностные качества работников, как инициатива, предприимчивость, стремление к профессиональному росту, готовность к риску, вера в успех и др., а также методы, помогающие изучать и не допускать конфликтного поведения в коллективе;

4) наличие системы повышения эффективности коммуникационных процессов. Коммуникации представляет собой элемент важного социального компонента организационной культуры и характеризуют взаимоотношения между членами коллектива. От них зависит, сформируются ли в трудовом коллективе единые интересы между сотрудниками либо противоречия, что в совокупности обеспечит стабильную, устойчивую работу организации, или наоборот - будет много конфликтов, несовпадений во взглядах, личные противоречия, что негативно влияет на результаты работы.

5) поддержка, развитие истории и определенных традиций организации. Данные составляющие организационной культуры постоянно проявляются в деятельности организации, например, в отличительных свойствах продукции или услугах, которые производит, предлагает компания, в традиционно сложившемся стиле управления, и т.д.

Традиции коллектива, использование символики и эмблем объединяет людей, обеспечивает эмоциональное влияние на коллектив, дает чувство принадлежности. У ритуалов есть многообразные социальные функции: они приобщают работников коллектива к культурному опыту, вносят социальную и культурную преемственность, поддерживают состояние коллективного эмоционального подъема [5, с. 69-71]. В организациях, которые находятся в состоянии кризиса, необходимо полностью изменить традиции с целью приобретения нового имиджа и всех других атрибутов новой жизнедеятельности;

6) наличие корпоративной этики. В организационной культуре любой организации она представляет собой совокупность норм, отображающих мораль деловых отношений. В числе которых можно указать честность, традиционно высокое качество продукции и услуг, отрицательное отношение к распространению дезинформации, также сюда можно отнести социальную ответственность: меценатство, спонсорство, поддержку науки, культуры, лоббизм;

7) наличие системы антикризисного управления персоналом организации в рамках организационной культуры, подразумевает под собой формальную организацию работы с персоналом в виде планирования, отбора, подбора, расстановки и прочих действий в совокупности с факторами социального, психологического и нравственного типа, а именно демократический стиль управления, пристальное и заботливое внимание к человеческим нуждам, а также учет индивидуальных черт работников и прочее [1, с. 263].

Именно благодаря разработанной концепции антикризисного управления персоналом организации руководители предприятия свое внимание акцентируют на стратегии и перспективе работы с работниками компании. В частности сюда следует отнести общую переквалификацию работников предприятия, связанную со сменой технологий, обновление кадров посредством найма более молодых специалистов и мотивирования лиц, которые не в состоянии освоить систему новых запросов и требований, к выходу на пенсию, формирования основных принципов по трудоустройству сотрудников в случае их массового высвобождения, а также привлечение многих работников к участию в организационном управлении и так далее.

Антикризисная политика в области организационной культуры предполагает деятельность по прогнозированию на текущий, среднесрочный и долгосрочный период. Другими словами, она охватывает научное определение в будущем возможных достижений. Такая политика свое внимание акцентирует на определенных проблемах, выявляет ее ориентиры и приоритеты. Кроме того, ее можно выразить через такие признаки, как осмотрительность, выжидание, агрессивность, осторожность, гибкость, мобильность, адаптивность, ориентацию на ситуации антикризисного характера и так далее.

Очень важно грамотно пользоваться такими признаками и умело их применять на практике. Следует принимать во внимание организационную культуру предприятий в России, их традиции начиная с давних времен, мораль и психологию общества, а также качество и уровень жизни основной массы населения.

Список литературы / References

1. *Галимов И.А., Ардеева Л.Н.* Актуальность антикризисного управления. [Текст] / И.А. Галимов, Л.Н. Ардеева // Молодой ученый, 2014. № 9. С. 261-263.
2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент. [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. М.: Экономист, 2011. 411 с.
3. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. М.: ИНФРА-М, 2013. 495 с.
4. *Михайлова О.А.* Антикризисное управление персоналом организации. [Текст] / О.А. Михайлова // Экономика. Теория и практика. Перспективы XXI века, 2014. № 5. С. 24-26.
5. *Корнев Д.И., Гринько Т.С.* Антикризисное управление персоналом. [Текст] / Д.И. Корнев, Т.С. Гринько // Экономика. Теория и практика, 2014. С. 69-71.