

A. НУРТАЗИНА
магистрант Международной академии бизнеса, г.Алматы

ЭТИКА УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Понятие деловой этики неразрывно переплетается с понятием «Организационная (или корпоративная) культура», которое во всем мире, и во всевозрастающих масштабах и в Казахстане становится ключевой предпосылкой успеха в бизнесе.

Смысль организационной культуры в том, чтобы ценности компании и человека совпадали. Это касается даже внешних проявлений, поэтому фирмы устанавливают правила поведения, которые должны соблюдаться всеми.

Высокая культура открывает для менеджера возможность руководить через нормы и ценности, быстрее принимать решения на местах, предлагает четкие стандарты качества, конкретные критерии самооценок и облегчает комплексное понимание того, что происходит в коллективе.

Организационная культура играет очень важную роль в жизни предприятия. Поэтому она обязана быть предметом самого пристального внимания со стороны руководства. Менеджмент призван не только соответствовать организационной культуре, он сильно зависит от нее, но и должен в свою очередь оказывать влияние на формирование и развитие самой организационной культуры. Менеджеры призваны уметь анализировать практику организационной культуры, влиять на ее формирование и изменения в лучшую сторону.

Сегодня совершенно очевидно, что не только настоящее, но и будущее творят менеджеры - люди, управляющие трудовым коллективом в самых различных сферах деятельности и обеспечивающие решение всего комплекса стоящих перед ним задач (экономических, социальных, политических, экологических и т.д.), создающие условия для лучшей жизни сотрудников. И в каждом конкретном случае успех зависит от личных качеств менеджера, от его умений работать с людьми.

Менеджер - специалист по управлению бизнесом, организующий работу предприятия, руководящий деятельностью его сотрудников, обеспечивающий высокую эффективность производства и реализации

продукции, услуг на основе оптимального использования всех ресурсов предприятия, прежде всего - человеческих, за счет применения самых современных принципов, форм, методов, приемов и средств науки управления.

Менеджер - мотор рыночной экономики.

Еще недавно основное внимание руководители предприятий и их подразделений уделяли изучению разных технологий производства, планирования и регулирования деятельности предприятий, организации ряда других сфер деятельности. Сегодня все большее внимание уделяется вопросам управления коллективом. Человеческий фактор становится решающим. Исследованиями было установлено, что отдача работников предприятия в значительной мере связана с методами работы руководителя, его способностями создать хорошие взаимоотношения в коллективе.

Таким образом, психологами и социологами установлено, что эффективность руководства на предприятии в значительной степени зависит от стиля работы руководителя.

Менеджеру важно уметь предвидеть будущее, не успокаиваться на достигнутом, изыскивать новые возможности и резервы, постоянно ставить перед коллективом новые, напряженные, но реальные задачи по развитию и совершенствованию деятельности организации.

Каждому менеджеру важно уметь вскрывать свои внутренние психологические резервы. Для этого важно научиться познавать себя и других людей, выявлять темперамент, характер, направленность личности, отношение к деятельности и жизни, к целям и жизненным ситуациям, ожидаемое эмоциональное поведение в напряженных ситуациях и межличностных отношениях, деловые свойства.

Доказано, что успех любого предприятия на 85% зависит от желания людей трудиться, а так же их взаимоотношений и умения общаться. Эти вопросы находятся только в компетенции психологии.

В СССР в период господства закрытой административно-командной системы управления не могла должным образом развиваться психология управления. Из этого вытекает острые нехватка в современном Казахстане психологических и мировоззренческих знаний, позволяющих понять себя, других людей, своё место и роль в мире.

Быть может неумение старых управленцев решать задачи с помощью психологических хитростей - и есть наша главная проблема общества в целом. Кроме того, нельзя постоянно пенять на босса: каждый сотрудник каждого экономического субъекта должен обладать небольшими навыками менеджера и психолога.

Организационная культура

Этика менеджмента - деловая этика, базирующаяся на честности, открытости, верности данному слову, способности эффективно действовать на рынке в соответствии с действующим законодательством.

В нашей стране в настоящее время идет активный процесс становления предпринимательского слоя. Многие новоявленные бизнесмены больше заботятся о своих карманах, чем о репутации. Поэтому нередки случаи недобросовестного исполнения обязательств, пренебрежения интересами партнера, а то и откровенное стремление его обмануть.

Можно проследить четкую закономерность: чем выше образовательный и культурный уровень народа, тем выше поднимается по пути цивилизованной экономики то или иное общество, тем меньше в нем элементов недобросовестности, нечестности в отношениях между людьми. Чем богаче страна, тем постыднее и безнравственнее становятся понятия типа «украсть», «обмануть».

Я считаю, что только тот предприниматель, в котором столь сильно стремление к реализации своих творческих способностей, кто постоянно изучает запросы людей, стремится завоевать их доверие высоким качеством товара и обслуживания, кто совестлив и порядочен, показывает личный пример непрерывного духовного и профессионального совершенствования и деловой порядочности - только подобный человек способен стать истинным бизнесменом, принести пользу себе, людям и своей стране.

Понятие деловой этики неразрывно переплетается с понятием «Организационная (или корпоративная) культура», которое во всем мире, и во все возрастающих масштабах и в Казахстане становится ключевой предпосылкой успеха в бизнесе.

Организационная культура - это система ценностей и убеждений, разделяемых всеми работниками фирмы, предопределяющая их поведение, характер жизнедеятельности организации.

Цель организационной культуры в том - обеспечение высокой прибыльности фирмы посредством совершенствования управления человеческими ресурсами для обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым им решениям, воспитания у работников отношения к предприятию как к своему дому, что приводит к максимизации эффективности производственного менеджмента и к качественным улучшениям деятельности предприятия в целом. Менеджмент концентрирует свои

действия на чувстве общности, причастности к совместному делу, последовательно создает такой образ компании, который необходим ее руководителям. Управление этим процессом базируется на четко сформулированных целях компании, ее фундаментальных принципах, на стратегических программах развития.

Смысль организационной культуры в том, чтобы ценности компании и человека совпадали. Это касается даже внешних проявлений, поэтому фирмы устанавливают правила поведения, которые должны соблюдаться всеми.

Любое коммерческое предприятие, каждая организация является сложным организмом, основой жизненного потенциала которого является организационная (или корпоративная) культура: то, ради чего люди стали членами этой организации; то, как строятся отношения между ними, какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что плохо, и очень многое из того, что принято относить к ценностям и нормам. Культура не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования и выживания ее в перспективе.

Работу на современном предприятии целесообразно рассматривать как групповую, а не индивидуальную. Отсюда ясен вывод о важности формирования и использования возможностей корпоративной культуры, дающей людям представление о характере деятельности, общепринятых ценностях, ориентации и философии фирмы. Высокая культура открывает для менеджера возможность руководить через нормы и ценности, быстрее принимать решения на местах, предлагает четкие стандарты качества, конкретные критерии самооценок и облегчает комплексное понимание того, что происходит в коллективе. Организационная культура обогащает людей чувством уверенности, гордости за свою фирму, противодействует возможному уходу из нее, что существенно повышает стабильность функционирования. Носителями корпоративной культуры выступают люди. Но в организациях с устоявшейся корпоративной культурой она как бы отходит от людей и становится атрибутом организации, ее частью, оказывающей мощное воздействие на ее участников, трансформирующей их поведение в соответствии с нормами и ценностями, которые и составляют ее основу.

Организационная культура играет очень важную роль в жизни предприятия. Поэтому она обязана быть предметом самого пристального внимания со стороны руководства. Менеджмент призван не только соответствовать организационной культуре, он сильно зависит от нее, но и должен в свою очередь оказывать влияние на формирование и развитие самой организационной культуры. Менеджеры призваны уметь анализировать практику организационной культуры, влиять на ее формирование и изменения в лучшую сторону.

Культура организаций - сложная композиция разных предположений и предпосылок (причем часто даже не поддающихся формулированию), бездоказательно, априорно принимаемых и разделяемых членами коллектива. Нередко организационная культура трактуется как принимаемые основной частью коллектива организации философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействия внутри организации и за ее пределами.

При анализе организационной культуры следует выделить три основных момента.

- Базовые предположения, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях. Они нередко связаны с видением окружающей человека среды (группы, организации, общества и т.д.) и регулирующих ее переменных (природа, время, работа, характер отношений и т.д.)

- Ценности (или ценностные ориентации), которых может придерживаться человек. Ценности ориентируют, какое поведение можно считать допустимым или недопустимым. В некоторых организациях считается, что «клиент всегда прав», поэтому в них нельзя обвинять клиента за неудачу в работе. В других - все наоборот. Однако принятая ценность помогает человеку понять то, как он должен действовать в конкретной ситуации.

- «Символика», посредством которой ценностные ориентации «передаются» членам организации. Некоторые фирмы имеют специальные документы, в которых детально описаны ценностные ориентации. Содержание и значение последних полно раскрываются работниками через «ходящие» истории, легенды и мифы. В результате этого последние оказывают иногда больше влияния на людей, чем те ценности, которые записаны в рекламном буклете компании.

Резюме

Басқарманың этикасы және үйымдық мәдениет кәсіпорында

Іскер этиканың үгімі тутас арада жаһанда "үйымдық (қарамастан немесе корпоративтік) мәдениет" деген үгіммен мұқабалайтын, қарамастан және барлық үдеушінің көлемдерінің және Қазақстанда табыстың бұлақты алғышартымен бизнесте болады.

Үйымдық мәдениеттің мағынасы, компанияның және адамның бәстере түйісті. Сол тіпті сыртқы айқынды тиеді, сол себептен фирмалар жән-жосықтарды барлық сақталуға керекке тәртілтер тағайындастын.

Summary

«Ethics management and organizational culture of organization».

The concept of business ethics is inextricably intertwined with the concept of "organizational (or corporate) culture", which is all over the world, and an ever increasing scale in Kazakhstan is a key prerequisite for business success.

The meaning of organizational culture that values of the company and the person match. This is true even of the external manifestations, so the company set the rules of conduct to be observed by all.

High culture opens up an opportunity for a manager to lead through the norms and values, faster decisions in the field, offers a clear quality standards, specific criteria for self-assessment and facilitates a comprehensive understanding of what is happening in the team.

Organizational culture plays a very important role in the life of the enterprise. Therefore, it must be the subject of close attention from management. Management is designed to not only fit the organization's culture, it is highly dependent on it, but must in turn have an impact on the formation and development of organizational culture itself. Managers are designed to be able to analyze the practice of organizational culture and its influence on the formation and change for the better.