

**ФОРМИРОВАНИЕ И РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙ-
СТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
ОАО «ИЖЕВСКОЕ»**

*Лежнина М.В., 3 курс, экономический факультет
Научный руководитель – Полушина И.С.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Вятская государственная сельскохозяй-
ственная академия»*

Ключевые слова: *организационная культура, поведенческие нормы, традиции, обычаи, обряды, ценности, миссия, стиль руководства, групповая сплоченность, методика Сишора*

Работа посвящена анализу организационной культуры в ОАО «Ижевское». Авторами рассмотрены элементы организационной культуры, представленные на предприятии, а так же проанализирована роль организационной культуры в развитии организации.

Любая организация будет иметь право на существование и развитие, если будет иметь сильную организационную культуру. Организационная культура, с одной стороны, создает образ, «лицо» организации и позволяет ей занять свою нишу среди других общественных объединений. С другой стороны, организационная культура объединяет всех членов организации для достижения провозглашенных целей. Она доводит до их сознания основную миссию организации и воспитывает чувство гордости за принадлежность к ней.

Вопрос организационной культуры на сегодняшний день актуален, так как сегодняшний мир – мир динамики и скорости. Чтобы в нем выжить, фирмы и организации вынуждены постоянно меняться и развиваться, чтобы не остаться за пределами прогресса и бизнеса. Постоянно подвергаясь влиянию со стороны внешней среды приспосабливаясь к изменениям, совре-

менная организация должна иметь способность формировать и накапливать потенциал. Этот потенциал деятельности организации во многом обеспечивается благодаря организационной культуре. Таким образом, организационная культура – неотъемлемая часть любой организации. Проанализируем организационную культуру на примере ОАО «Ижевское».

Сельхозпредприятие «Ижевское» создано путем реорганизации в форме преобразования в соответствии с федеральным законом от 08.08.2001 № 129 – ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц». Сельхозпредприятие «Ижевское» расположено в северо-западной части Пижанского района на юго-западе Кировской области и является одним из самых крупных хозяйств не только района, но и области. Основная цель деятельности ОАО «Ижевское» – рациональное использование земли и других ресурсов, получение на этой основе прибыли для ведения расширенного воспроизводства, повышения благосостояния членов кооператива, улучшения условий труда и быта.

Одним из элементов организационной культуры в ОАО «Ижевское» являются поведенческие нормы. Это некие требования к поведению работников, которые воспринимаются ими как некий свод правил, определяющих, каким должно быть «правильное», «должное» поведение членов организации в тех или иных стандартных ситуациях. Нормы могут быть как зафиксированные в документах или формальные, так и негласные, то есть неформальные. Например, быстрое и качественное обслуживание клиентов, безоговорочное исполнение приказов и распоряжений руководства, помощь и сотрудничество в командной работе и т. п. Примером документа, в котором прописаны поведенческие нормы работников, является должностная инструкция. Неформальные же правила нигде не закреплены, возникают в ходе общения работников. Самым простым примером таких правил являются приветствие при встрече, пожелание приятного аппетита во время обеда, уважение к старшим сотрудникам. В ОАО «Ижевское» нет определенного стиля в одежде, однако как норма все сотрудники носят строгую одежду.

Традиции, обычаи, обряды также являются неотъемлемой частью организационной культуры. Традиции – это исторически сложившиеся и передаваемые от поколения к поколению обы-

чай, обряды и т.п. Чем больше в организации традиций, тем сильнее ее организационная культура. Традиции помогают сохранить устойчивость организации.

Традициями в ОАО «Ижевское» являются например то, что каждое подразделение отмечает свой профессиональный праздник. Отдел бухгалтерии отмечает День бухгалтера 28 ноября. Шофера 27 октября отмечают День шофера. Всей организацией отмечается День колхозника. Всем сотрудникам на день колхозника выдаются подарки. Подарки и денежное вознаграждение выдаются и тем, кто выходит на пенсию.

В организации чтят пенсионеров. Каждый год в колхозной столовой ОАО «Ижевское» организует праздник в честь Дня пенсионеров 1 октября. Всем пенсионерам выдаются подарки. В юбилейные даты пенсионеров вознаграждают в размере 400 руб. вплоть до 80 лет, а после 80 лет пенсионеров поощряют каждый день рождения.

В организации проводятся различные конкурсы. Например, конкурс на лучшего комбайнера. Победители конкурсов – передовики производства – отправляются на районные конкурсы.

По решению генерального директора по случаю общегосударственных и профессиональных праздников, важных событий в жизни ОАО «Ижевское», юбилейных дат работников и по другим подобным основаниям выплачиваются премии. Так же премии выплачиваются победителям в трудовых соревнованиях, конкурсах, смотрах и т.д. Это способствует укреплению и развитию организационной культуры.

Обряд – это стандартные и повторяющиеся мероприятия членов организации, которые проводятся в установленное время и по специальному поводу. В ОАО «Ижевское» наиболее известные обряды – это вступление в организацию, выход из нее, выборы руководителя проекта, организатора мероприятия.

Ценности можно определить как набор стандартов и критериев, которым следуют работники в организации. Основными ценностями ОАО «Ижевское» являются:

- 1) ответственность за результат; уважение и внимание к клиенту;
- 2) справедливость по отношению к персоналу; поддержка руководителя;

3) максимальная экономическая эффективность, получение прибыли;

4) Количественный и качественный уровень социальной политики;

5) Дисциплина, ответственность, стабильность.

Миссия ОАО «Ижевское»: «Удовлетворение потребностей общества путем обеспечения фирм-потребителей высококачественным зерном, молоком и мясом, предназначенных для изготовления хлебобулочных, молочных и мясных изделий, при профессиональном и ответственном отношении к работе сотрудников предприятия». Что касается стратегии, то на данный момент ОАО «Ижевское» придерживается стратегии увеличения объемов производства.

Для более полного анализа организационной структуры необходимо изучить стиль руководства в ОАО «Ижевское». По К. Левину существуют 3 стиля управления: демократический, либеральный, авторитарный. Определить, какой стиль преобладает в организации довольно сложно, в каждом подразделении руководитель может управлять по своему и поэтому в целом в организации может существовать и демократический, и либеральный, и авторитарный стиль. Генеральный директор ОАО «Ижевское» придерживается авторитарного стиля управления. Он ориентируется на собственные знания, интересы, цели. Авторитарный руководитель не советуется с коллегами или подчиненными, занимает жесткие позиции и использует административные методы воздействия на людей, навязывая им свою волю путем принуждения или вознаграждения.

Еще одной наиболее важной частью организационной культуры ОАО «Ижевское» являются сами сотрудники, их взаимоотношения между собой. Атмосфера внутри коллектива дружелюбная. Все работники стремятся помогать друг другу, поддерживают друг друга. Средний возраст работников 35 – 45 лет, все они имеют уже довольно большой накопленный опыт. В последние годы все чаще приходит работать молодежь в организацию, что не может не радовать. Новых работников всегда хорошо принимают и помогают приспособиться к новой обстановке. Чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое – групповая

сплоченность. Ее можно определить с помощью методики Сишора, с помощью пяти вопросов с несколькими вариантами ответов. Максимальная сумма баллов, которую можно получить – 19, минимальная – (-5). Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям. В ходе опроса баллы не были указаны. Уровни групповой сплоченности: 15,1 баллов и выше – высокая; 11,6 – 15 балла – выше средней; 7 – 11,5 – средняя; 4 – 6,9 – ниже средней; 4 и ниже – низкая. Среднее значение сплоченности в ОАО «Ижевское» получилось равным 11. Это значит, что уровень сплоченности средний.

Таким образом, все основные элементы присутствуют в организационной культуре ОАО «Ижевское». Все они взаимосвязаны между собой, что способствует развитию и сохранению, как организационной культуры, так и всей организации в целом. Анализ элементов организационной культуры показал, что она является важной, неотъемлемой частью как ОАО «Ижевское», так и любой другой организации. Организационная культура формирует стратегию, имидж организации, и укрепляет сплоченность организации, и способствует идентификации сотрудниками собственных целей и целей организации.

Библиографический список:

1. Глумаков, В.Н. Организационное поведение: Учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Вузовский учебник, 2009. – 352 с.
2. Виханский, О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2003. – 528 с.
3. Стеклова, О.Е. Организационная культура. Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 129 с.

FORMATION AND THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE ACTIVITIES OF AGRICULTURAL ENTERPRISE «IZHEVSK»

Lezhnina M.V., Polushina I.S.

Keywords: *organizational culture, behavioral norms, traditions, customs, rituals, values, mission, leadership style, group cohesion, a*

technique Seashore

The paper analyzes the organizational culture of "Izhevsk". The authors have considered the elements of organizational culture presented in the enterprise, as well as examine the role of organizational culture in the development of the organization.

УДК 331.57

СЕЛЬСКИЙ ТУРИЗМ КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

***Михайлова А.А., аналитик
Михайлов А.С., начальник отдела
маркетинга и аналитики
Балтийский федеральный университет им. И. Канта***

Ключевые слова: *сельский туризм, устойчивое развитие, сельские территории, агротуристическое хозяйство, Калининградская область*

Работа посвящена рассмотрению сельского туризма как возможного направления диверсификации экономики села в целях обеспечения устойчивого развития сельских территорий. В статье приводятся результаты исследования агротуристических хозяйств Калининградской области, проведенного авторами в рамках международного проекта «Поддержка и развитие сельского предпринимательства: от местного опыта к трансграничному сотрудничеству».

Устойчивое развитие сельских территорий определяется эффективностью экономической системы села. Традиционно основным источником занятости сельского населения являлось сельское хозяйство. Однако в современных условиях достижение устойчивости сельской экономики все чаще связывают с развитием альтернативных, несельскохозяйственных видов эко-