

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКА

Изучение теории управления организацией в настоящее время имеет тенденцию рассматривать одним из важнейших проблем влияние организационной культуры предприятия на эффективность его деятельности. Основным ресурсом в обеспечении вышеназванной эффективности являются человеческие ресурсы, то есть непосредственно работники предприятия [2;4;5]. Что касается самой организационной культуры предприятия, то ее формирование происходит исключительно под влиянием руководителя [1;2;3;6].

На основании последнего утверждения американские исследователями К.Врие и Д. Миллер выделили пять типов неэффективной организационной культуры: рискованной, пассивной, подозрительной, педантичной и замкнутой [3].

Организация рискованного типа очень активна, импульсивна, чрезмерно смела, имеет склонность к авантюризму. Направление ее деятельности трудно определить, поскольку оно беспрестанно меняется. При принятии решений руководитель такой организации стремится подчиняться своим предчувствиям и впечатлениям, а не реальным фактам. Такой руководитель чрезмерно полагается на свои силы, всю власть держит в своих руках, единолично принимает окончательные решения.

Организации с пассивной культурой свойственна бездеятельность, ей недостает доверительности, она консервативна и закрыта. В ней преобладает атмосфера бесцельности и рутины. Система контроля здесь формальна. Руководители и подчиненные чувствуют себя неспособными и некомпетентными осуществить что-либо новое и непривычное. Такие фирмы удовлетворенные существующей ситуацией мало внимания уделяют определению новых возможностей рынка, анализу продукции, производимой конкурентами, и изучению потребительского спроса.

Руководитель подозрительной организации подозрителен и недоверчив. Он создает сложную систему контроля и сбора информации, чтобы обособить свою организацию и вовремя заметить опасности. Такие руководители в недрах организации создают системы расчета бюджета, цен, прибыли. Подозрительные руководители всегда бдительны, готовы даже к непредвиденным случаям. Руководители фирм не доверяют окружению, но взаимно стараются всячески обмениваться информацией, одновременно выяснять проблемы.

Педантичная организация стремится соблюдать ритуалы. Любая деятельность в ней предварительно запланирована и производится строго по

плану. Большое значение придается тщательности, последовательности, завершенности и согласованности. Для такой организации характерна строгая иерархия: каждый сотрудник точно знает свое место, права и обязанности. Руководитель всегда старается предусмотреть следующий шаг, чтобы избежать неприятностей и проблем.

В замкнутой организации руководитель высшего уровня – замкнутый человек, который неохотно общается со своими подчиненными. В такой организации часто более влиятельны руководители второго уровня. Разделение такой организации на борющиеся между собой группировки мешает эффективному общению и координации деятельности.

Влияние типа организационной культуры на психологическое здоровье работника очевидно [1;2;4;5]. Работник, занятый на полный рабочий день, проводит большую часть своего времени на работе, при выполнении непосредственных функциональных обязанностей включается в коммуникативный процесс, завязывает межличностные контакты, контролируется определенным стилем руководства и так далее. Таким образом, благоприятный климат способствует эффективному выполнению профессиональных заданий, приносит удовлетворение от процесса работы. В противоположность этому, нервная, гнетущая обстановка мало способствует продуктивной деятельности работника. Неблагоприятное впечатление рабочего дня распространяется на личное время работника и может приобрести циклическую форму: неблагоприятная обстановка влечет непродуктивную деятельность, появлению плохого настроения, что, в свою очередь, нивелирует адекватную коммуникацию, что еще больше усиливает неблагоприятную обстановку.

Практическая рекомендация может быть только одна: руководителям следует серьезно заниматься вопросом организационной культуры и при необходимости целенаправленно корректировать ход ее развития.

Список литературы:

1. Дмитренко Г.А., Дорошенко Е.А. Оценка уровня культуры персонала. Киев, 1998
2. Занковский А.Н. Организационная психология, М., 1999
3. Карташева Л.В., Никонова Т.В., Соломандина Т.О. Поведение в организации, Мн., 2000
4. Урбанович А. А. Психология управления. М., 1998
5. Фетискин Н.П., Козлов В.В. Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. М., 2000