

Анализ особенностей организационной культуры транспортной компании

Табакова Анастасия Андреевна,
бакалавр 4 курса, кафедра дизайна и технологий
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: tabakova10@mail.ru; тел.: +79147347665
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Слесарчук Ирина Анатольевна,
доцент, кандидат технических наук, кафедра дизайна и технологий
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: slesarchuk65@mail.ru; тел.: +79089916506
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В настоящее время организационная культура, создаваемая коллективом, является основой любого предприятия. При создании организационной культуры транспортной компании часто не учитывается ее специфика. В работе проведен анализ организационной культуры транспортной компании г. Владивостока. Разработаны рекомендации по совершенствованию организационной культуры транспортной компании, которые в дальнейшем могут быть реализованы на автопредприятиях отрасли.

Ключевые слова и словосочетания: транспортная компания, организационная культура, коллектив, сотрудник, специфические факторы

Analysis of the organizational culture of the transport company

Tabakova Anastasiya Andreevna
bachelor of the 4nd year, department of design and technology
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Slesarchuk Irina Anatol'evna
professor, candidate of technical sciences, department of design and technology
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

At present, the organizational culture created by the team is the foundation of any enterprise. When creating the organizational culture of a transport company, its specificity is often not taken into account. The analysis of the organizational culture of the Vladivostok transport company is conducted in the work. Recommendations are developed to improve the organizational culture of the transport company, which in the future can be implemented at the industry's auto industry.

Keyword: transport company, organizational culture, collective, employee, specific factors.

В современном городе постоянно растет роль транспорта, которая обеспечивает удовлетворение запросов потребителей, формирующихся в рамках общественных и экономических процессов по продвижению продуктов и предложений по городу, применяя логистику и возможности товарных сетей.

В настоящее время в условиях сильной конкуренции успех каждой организации зависит в большей степени не от ее финансовых и производственных показателей и ресурсов, а от потенциала ее сотрудников. Таким образом, отношения, ценностные ориентации и убеждения в коллективе должны выходить на первый план в компании.

Сформированная система ценностей, традиций, обычаев и верований коллектива, отличающей данное предприятие от других, представляет собой его организационную культуру [1].

В настоящее время по вопросам организационной культуры предприятий различного профиля деятельности существует достаточно большое количество литературы. В связи с отсутствием исследований в области организационной культуры с учетом транспортной специфики целью данной работы является анализ особенностей организационной культуры транспортного предприятия и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Анализ литературы [2,3] и работы с конкретной транспортной компанией позволил выявить определенные специфические факторы, оказывающие влияние на формирование организационной культуры транспортного предприятия:

- тяжелые условия труда (долгие поездки за рулем, постоянные стрессы из-за нагрузок и переутомления во время поездок, различные спорные ситуации с клиентами, работа со сложной и тяжелой техникой);
- преимущественно мужской коллектив;
- работа с транспортными средствами (пассажирский, грузовой транспорт);
- способность персонала самостоятельно осуществлять ремонт транспорта (если поломка произошла далеко от ремонтного пункта и требует срочного продолжения пути);
- обязательное наличие опыта работы в данной отрасли, предполагающего умение работать с техникой и транспортом, наличие стрессоустойчивости.

На первом этапе выявлен тип организационной культуры транспортной компании г. Владивостока, занимающейся грузоперевозками. Результаты диагностики по методике Г. Хофстеда показали, что в рассматриваемой компании существует организационная культура с низкой дистанцией власти, высокой тенденцией к избеганию неопределённости, коллективистской культурой и с сочетанием мужественности и женственности. Это говорит о том, что хотя стиль руководства постоянен и отношения между руководством и коллективом открыты и достаточно близки, а присутствие ценностей и культуры является немаловажным фактором для сотрудников, коллектив все-таки хочет изменений и создания своей культуры и идентичности компании.

На следующем этапе выяснено, в какой области необходимо проводить эти изменения. По результатам анкетного опроса среди сотрудников транспортной компании г. Владивостока установлено, что главным образом, отмечаются проблемы с коммуникативной составляющей организационной культуры (Рисунок 1). Целеустремленная деятельность, направленная на повышение коммуникаций в коллективе, поможет повысить уровень организационной культуры в компании. Например, поскольку сотрудники транспортных компаний часто испытывают стресс на работе, а вследствие этого нервничают и проявляют меньше интереса к окружающим, необходимо создавать условия для разгрузки и отдыха.



Рис. 1 – Основные показатели организационной культуры транспортной компании г. Владивостока

Анализ литературы в области организационной культуры показал, что при ее создании важно соблюдать поэтапность и умеренность изменений культуры. Главное, чтобы новые элементы культуры поддерживались всеми сотрудниками компании и не шли в противоречие с существующими ценностями, в таком случае созданная организационная культура поднимет предприятие и будет процветать среди конкурентов.

При создании и внедрении мероприятий по организационной культуре транспортной компании, рекомендуется учитывать следующие условия:

- создание подробного плана всего процесса (необходимо поэтапно расписать все предстоящие изменения);
- консультация с сотрудниками и руководством (для оценки разных взглядов и учетов всех желаний);
- принятие во внимание особенности работы транспортной компании (условия и объемы нагрузки сотрудников)
- изучение примеров культур в других транспортных компаниях (примеры помогут выбрать наилучшие варианты и создать новые, подтолкнут на усовершенствование старых мероприятий и идей)
- ответственный за разработку мероприятий и планов по совершенствованию и созданию организационной культуры – сотрудник компании (человек, работающий внутри данного коллектива, лучше видит и больше заинтересован в процветании данной компании)

Для разгрузки и сплочения коллектива рекомендуется создавать мероприятия, подходящие конкретному коллективу (Таблица 1).

Таблица 1

Пример предлагаемых мероприятий по совершенствованию организационной культуры транспортной компании

Название мероприятия	Дата проведения	Цель проведения
1. Спортивные соревнования между компаниями	Раз в месяц	Сплочение коллектива для общей цели
2. Выезды на природу (день водителя, день рождения компании)	Раз в полгода	Общение и сплочение коллектива, разгрузка после трудовых будней
3. Тренинги	Раз в три месяца	Получение и совершенствование новых навыков

Данные мероприятия позволят не только отдохнуть и просто пообщаться с коллективом, но и узнать друг друга. Соревнования сплотят коллектив и создадут командный дух, выезды расслабят и снимут напряжение, а тренинги помогут все вместе закрепить и получить новые знания и навыки.

Основными рекомендациями для создания, изменения и совершенствования организационной культуры транспортной компании будут следующие:

- вовлечение сотрудников в процесс обсуждения и формирование культуры мероприятий (выяснение ценностей и мировоззрений каждого сотрудника);
- обсуждение промежуточных результатов формирования организационной культуры с сотрудниками (выявление плюсов и минусов преобразований в культуре);
- показ примеров организационной культуры и создание идеала (цель которую необходимо достичь всей компанией)
- поощрение инициативы сотрудников по совершенствованию организационной культуры;

- тренинги, стажировки и обмен сотрудников с другими компаниями (дальнейшее сотрудничество с другими компаниями)
- соревнование с другими компаниями (взаимодействие и сплочение коллектива)
- сбор сотрудников с целью информирования по изменениям в компании и обсуждению вопросов;
- создание плана мероприятий (с учетом всех пожеланий коллектива).

Главное, чтобы все рекомендации были направлены на взаимодействие коллектива друг с другом и руководством для формирования сплоченности всей компании, так как предприятие должно обеспечивать сотрудника желанием там работать целеустремленно и длительное время.

Культура компании содержит множество элементов, которые делают ее уникальной от других компаний, и эта же культура помогает сотрудникам сделать так, чтобы предприятие вышло вперед среди конкурентов. Культура должна представлять собой устойчивую совокупность ценностей и мировоззрений, которые будут разделяться всеми сотрудниками компании, и направлять их на достижение новых целей.

Таким образом, организационная культура является смыслом и центром любой организации и поэтому необходимо правильно создавать ее на предприятии, то есть учитывать особенности компании. Специфика транспортных предприятий состоит в том, что большинство сотрудников компании мужчины, занятые физическим и напряженным трудом и к ним необходимо находить свой подход. Для сближения коллектива и разгрузки работников от постоянного стресса необходимо внедрять организационную культуру, подходящую для данного коллектива.

Таким образом, для повышения качества труда у сотрудников основная цель каждой компании должна быть направлена на улучшение морально-психологического климата в компании, взаимодействия коллектива и снятия стресса работников. Для решения данных проблем следует организовывать мероприятия, которые будут объединять коллектив и войдут в компании как традиция. Сотрудников компании необходимо мотивировать и показать пример главных ценностей компании, а самая главная ценность – это коллектив, в котором людям комфортно находиться.

Полученные результаты будут использованы для разработки и внедрения в организационную культуру транспортной компании г. Владивостока.

-
1. Грошев И.В. Организационная культура: Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 535 с.
 3. Замедлина Е.А. Организационная культура / Е.А. Замедлина. - М.: РИОР, 2016. - 265 с
 2. Козлов В. В. Организационная культура / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. - М.: КноРус, 2013. - 272 с.