

**Культура труда современного рабочего**

***Окунева Татьяна Владимировна***

*Аспирант*

*Уральский государственный университет путей сообщения, Экономики и  
управления, Екатеринбург, Россия*

*E-mail: tat-okuneva@list.ru*

Организационная культура как механизм менеджмента представляет собой на сегодняшний день один из наиболее эффективных инструментов управления. Это связано с тем, что усвоение требуемых культурных принципов организации позволяет добиться желательного поведения работников в любой трудовой ситуации. Исследование рабочих как носителей организационной культуры при этом представляет собой интерес, который обусловлен их специфическим положением в организации и ключевой ролью в осуществлении основных трудовых операций.

По нашему мнению, для более качественного анализа организационной культуры необходимо рассматривать ее как динамическую систему, то есть ориентироваться на функции организационной культуры, которые показывают ее действенность для эффективности организационных процессов. Предложенная система функций организационной культуры является основой для изучения реальной практики управления на предприятии, представляет собой динамическую модель отношений в организации, систему формирования поведения работников и включает следующие функции: управленческую, преобразовательную, информационную, мировоззренческую, прогностическую, гуманистическую, функцию гармонизации взаимодействия, функцию социализации личности и функцию организации поведения. Предложенные социальные функции организационной культуры, с одной стороны, традиционны, с другой – специфичны и многообразны. Они позволяют показать и оценить место организационной культуры в существовании и развитии организации.

Основополагающим в изучении вопроса реализации организационной культуры является определение спектра возможностей для каждой функции. Следует отметить, что организационная культура как специфическая среда социального взаимодействия определяет модели поведения работников различных уровней организационной иерархии. Специфическим уровнем является уровень рабочих – базовый уровень любой организации, который обладает рядом особенностей: низовое положение в структурной иерархии; большой объем низкоквалифицированного труда; однообразие трудовых операций; тяжелые условия труда. Целесообразным представляется рассмотреть реализацию функциональных возможностей организационной культуры в трудовой деятельности современных рабочих предприятий различных сфер деятельности.

В ходе исследования было опрошено 800 человек (рабочие транспортного предприятия, предприятия промышленности и предприятия сферы общественного питания г. Екатеринбурга). Исследование показало следующие особенности реализации функциональных возможностей организационной культуры:

**1. Управленческая функция.** Несмотря на то, что смена экономических отношений в нашей стране прошла, фактически трудовые отношения находятся в переходном

состоянии. Специфическое положение рабочих, как основы любого производства и самого низшего уровня иерархии обуславливает их слабое участие в деятельности по принятию решений и управлению производством. Рабочие не стремятся сменить свои традиционные установки по отношению к труду, все так же склонны к сотрудничеству внутри коллектива, избеганию конфликтов, ориентированны на будущее больше, чем на настоящее, отсутствие внутриорганизационных конфликтов и конкуренции между работниками, они умело адаптируются к новым организационным условиям, что обеспечивает им дополнительные конкурентные преимущества.

**2. Преобразовательная функция.** Исследование показало, что рабочие быстро приспосабливаются к изменениям, происходящим в организации, при этом характер изменений может вызывать и негативные переживания. Большая доля консерватизма приходится на промышленные предприятия и предприятия транспорта. Большинство рабочих не имеют рацпредложений и не стремятся предлагать что-либо администрации, и на это желание характер деятельности организации не влияет.

**3. Информационная функция.** В настоящее время наблюдается отход от традиционного восприятия информации. Исследование показало, что более половины всех опрошенных рабочих не склонны обсуждать что-либо со своими коллегами, а каждый четвертый опрошенный и вовсе не обсуждает ничего в своем коллективе. При этом, рабочие оценивают выше среднего свою осведомленность по всем основным вопросам деятельности организации, это свидетельствует о том, что рабочие больше стали доверять официальным источникам информации.

**4. Мироззренческая функция.** Рабочие заинтересованы в личном успехе больше, чем в успехе организации, что обуславливает высокую ответственность за порученное им дело, поэтому, по их мнению, нарушения трудовой дисциплины происходят при отсутствии таких качеств как личная ответственность, либо когда люди не дорожат своей работой. Это касается предприятий всех сфер деятельности, но на предприятиях промышленности и транспорта к нарушителям относятся более сдержано. Образцами профессионализма, при этом чаще всего становятся Коллега по работе или родители, что тоже говорит о том, что не организация становится субъектом формирования корпоративного отношения к труду.

**5. Прогностическая функция.** Исследование показало, что рабочие предприятий любой сферы деятельности готовы к изменениям и считают свой коллектив творческим. Исключение составили рабочие транспортного предприятия, которые не считают, что их коллектив творческий, но при этом также осознают необходимость преобразований на предприятии, считают, что без изменений предприятие не может быть конкурентоспособным с сложившихся условиях.

**6. Гуманистическая функция.** Восприятие успеха и ощущение успешности в организации рабочими воспринимается как неоднозначное. Наличие друзей среди коллег не ведет к более лояльному отношению у неудачам и успехам коллег, успешность рабочего как профессионала имеет куда более значительный вес чем успешность коллеги-друга. Это проявляется больше в небольших предприятиях сферы общественного питания, но и отношения в более крупных предприятиях транспорта и промышленности приобретают такую окраску. При этом, работа должна приносить как материальное удовлетворение, так и иметь социальную значимость.

**7. Функция гармонизации взаимодействия.** Рабочие предприятия любой сфе-

ры деятельности считают, что взаимоотношения влияют на эффективность работы и качество продукции (услуги в перевозке, производстве товара, обслуживании). Прослеживается взаимосвязь между размерами предприятия и их желанием влиять на решение производственных вопросов (чем меньше предприятие, тем больше инициатива рабочих). Рабочие предприятия любой сферы деятельности больше всего ценят инициативных, творческих работников.

**8. Функция социализации личности.** Рабочие охотно принимают новых сотрудников, но стремятся скорректировать их поведение таким образом, чтобы оно полностью соответствовало требованиям сложившихся норм, правил поведения.

**9. Функция организации поведения.** Рабочие не отводят значимой роли традициям в коллективе, его неписанным правилам. Основное влияние на поведение работников оказывают сами коллеги либо непосредственный руководитель, который может вмешиваться как в решение производственных ситуаций, так и в решение вопросов, касающихся взаимоотношений членов коллектива.