

Культура управління як складовий елемент менеджменту організацій

Культура управління як елемент системи менеджменту, в теорії менеджменту організацій, не зважаючи на зростання посилів щодо його використання і науковцями, і практиками, є лише частково дослідженою проблемою. З одного боку, культура управління – це характеристика якісної сторони управлінської діяльності суб'єкта управління. З іншого боку, культура управління – це сукупність теоретичних і практичних положень щодо врахування економічних та інших тенденцій розвитку об'єкта управління при вирішенні управлінських завдань.

Основними елементами культури управління в сучасних умовах розвитку організацій є:

- культура управлінських працівників(культура особистості менеджера);
- культура умов праці в організації;
- культура інформаційного забезпечення управління і документації;
- культура процесу управління.

Становлення культури управління у менеджерів передбачає формування розуміння та реалізацію її базових орієнтирів, а саме- функцій, елементів, задач, вимог, а також врахування факторів, які забезпечують її якісні характеристики.

Якісні параметри культури управління визначаються певними факторами їх формування, а саме:

- якістю планування в організації;
- якістю формування системи управління і, в першу чергу, організаційної структури;
- якістю мотивації персоналу;
- якістю культури вимірювання і контролю всіх процесів і результатів в організації;
- якістю моніторингу, діагностики стану організації.

Якість планування в організації визначається характеристиками:

- надійністю, або ймовірністю виконання наявних у плані рішень за обсягами і строками виробництва продукції, її якістю, економічною ефективністю та іншими показниками;
- напруженістю, або передбачуваністю ступеню використання ресурсів підприємства;
- ефективністю, або ступенем окупності вкладених коштів, раціональністю організації виробництва на основі інтенсифікації, впровадження досягнень науки і техніки, рівнем використання ресурсів виробництва.

Якість формування системи управління проявляється характеристиками її прозорості, гнучкості, керованості, результативності, адекватності змінюваним умовам зовнішнього і внутрішнього середовища організації, відповідністю стратегії діяльності організації.

Якість, культура мотивації вміщує її матеріальну та духовну складову.

Матеріальна складова мотивації базується на:

- культурі виробничого середовища(технологія, робоче місце, організація праці);
- культурі матеріальної мотивації, оплати праці(критерії, форми, види, системи, розмір, процедури).

Духовна складова мотивації базується на:

- культурі морального стимулювання(критерії, форми, способи);
- рівні соціально-психологічного координування та організаційній ідеології(історія організації,символи,місія, традиції, постійне залучення, імідж організації, дослідження, технології впливу);
- соціальної відповідальності(міра, критерії,форми, способи).

Культура вимірювання і контролю в структурі культури управління формується шляхом формування якісних характеристик як вимірювання, так і контролю.

Так, якість вимірювання характеризується точністю, достовірністю,прецизійністю(відтворюваністю, збіжністю, повторюваністю), правильністю вимірювань.

Точність вимірювань забезпечується розробкою та удосконаленням методик виконання вимірювань,автоматизації вимірювальних процесів, заміною засобів вимірювання на більш точні, впровадження нових способів контролю засобів вимірювання в процесі їх експлуатації та ін..

Достовірність вимірювань забезпечується точністю вимірювального обладнання, усуненням перешкод для проведення вимірювань, зменшенні впливу похибок на результати вимірювань та ін.

Прецизійність вимірювань залежить від стабільності умов виконання вимірювань, забезпечення обмежень щодо умов середовища,де здійснюється вимірювання, компетентності персоналу та ін.

Правильність вимірювань обумовлюється підготовленістю приміщень, засобів вимірювання та іншого середовища до проведення вимірювань , та готовністю персоналу до його здійснення.

В свою чергу, культура проведення контролю базується на профілактичності, точності і об'єктивності,економічності та участі всього персоналу підприємства в контрольних функціях.

Моніторинг стану організації буде результативним при дотриманні принципів оцінювання, а саме: компетентності оцінювачів, забезпечення чесності і відкритості процесу оцінювання, використання точної і достовірної інформації для здійснення оцінювання, забезпеченні поваги до прав і свобод особистості, врахуванні суспільних потреб, спрямованості на суспільний добробут та ін.

Отже, на підставі вищевикладеного , можна зробити висновок, що культура управління-це сукупність теоретичних і практичних положень щодо здійснення управлінської діяльності суб'єктами управління в організаціях не тільки на рівні сформованої здатності до неї, але і на рівні професійної творчості та вправності , сформованості розуміння

необхідності врахування елементів від яких залежать якісні характеристики культури управління. Врахування факторів, які впливають на якість культури управління при розробці і реалізації планів щодо управління організацією дозволяє забезпечити як належну результативність, так і ефективність сучасних організацій.