

Резюме

Ф.И.О.

МЕДВЕДЕВ ИВАН АНТАОЛЬЕВИЧ

ДАТА РОЖДЕНИЯ:

06.03.1996 Г

ОБРАЗОВАНИЕ:

ПОЛНОЕ СРЕДНЕЕ

ОПЫТ РАБОТЫ:

БЕЗ ОПЫТА РАБОТЫ

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ И ИНТЕРЕСЫ:

ТРУДОЛЮБИЕ , СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ, ВЛАДЕНИЕ ПК

Тема домашней работы

Выявление типа организационной культуры в ОАО «РЖД»



**Российские
железные дороги**

Цель, задачи, объект и предмет домашней работы

- ▶ Цель- выявить организационную культуру в ОАО “РЖД”
- ▶ Задачи:
 - 1) описать краткую характеристику предприятия ОАО “РЖД”
 - 2) проанализировать и оценить организационную культуру в ОАО “РЖД”
 - 3) выявить преобладающий тип организационной культуры
- ▶ Объект исследования- предприятие ОАО “РЖД”
- ▶ Предмет исследования- организационная культура ОАО “РЖД”

Краткая характеристика исследуемой организации

- ▶ ОАО «Российские железные дороги» — российская государственная вертикально интегрированная компания, владелец инфраструктуры общего пользования, значительной части подвижного состава и важнейший оператор российской сети железных дорог.
- ▶ Дата создания: 18 сентября 2003 года
- ▶ Организационно-правовая форма: Открытое акционерное общество
- ▶ Направление деятельности: перевозка грузов и пассажиров, производство, ремонт, строительство, обслуживание инфраструктуры железнодорожного транспорта, проектирование и конструкторская деятельность, информация и связь, торговля, социальная сфера, внешнеэкономическая деятельность
- ▶ Количество работников :на 31 декабря 2015 года составила 942 808 человек
- ▶ В данной работе будет исследоваться вся организация ОАО «РЖД»

Цель деятельности, цель развития, цель управления персоналом

- ▶ Цель деятельности- обеспечение потребностей государства, юридических и физических лиц в железнодорожных перевозках, работах и услугах, оказываемых железнодорожным транспортом, а также извлечение прибыли.
- ▶ Цель развития- достижение эффективности результатов при постоянном росте качества предоставляемых услуг, высоком уровне инноваций и безопасности перевозок.
- ▶ Цель управления персоналом- создание надежных механизмов, которые позволят повысить эффективность деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач холдинга "Российские железные дороги"

Параметры для выявления типа организационной культуры в исследуемой организации

Воспользовавшись типологией К. Левина, подберем несколько параметров для выделения организационной культуры.

1) Проблемы в организации ОАО “РЖД” решаются на основе:

- исходного согласия с целями и задачами(органическая)
- ясного и сосредоточенного продумывания(бюрократическая)

Господин Белозеров, который является президентом ОАО “РЖД” в своей деятельности решает несколько основных задач. Первый момент — это бюджет и инвестиции с учетом достаточно сложных параметров нынешнего состояния экономики и доходов РЖД. И второе — это пассажирские перевозки. Здесь нареканий очень много, люди недовольны, когда отменяют маршруты. С другой стороны, железная дорога должна получать за это деньги. Как соединить эти подходы — ему предстоит решить с участием правительства и региональных властей. Составляется специальный план действий, который согласован с целями и задачами.

2) Лидерство основывается на

-наличии авторитета и признания(предпринимательская)

-власти и положению (бюрократическая)

-содействию контактам и сотрудничеству(партиципативная)

В ОАО “РЖД” лидеры гордятся тем, что они — рационально мыслящие координаторы и организаторы. Ценится также поддержание главного хода деятельности организации. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Управление работниками предполагает озабоченность гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.



3) Функции и ответственность

-предписываются и закрепляются (бюрократическая)

- 1) Ответственность и функции в данной организации играют важнейшую роль на всех этапах подготовки и принятия управленческих решений и является важным фактором динамичного развития Компании. Сегодня ни одно ключевое решение в структуре ОАО "РЖД" не принимается без учета интересов государства, клиентов, инвесторов, персонала.
- 2) Важным инструментом коммуникаций между компанией и заинтересованными сторонами в области ответственности является корпоративный социальный отчет. В нем содержится информация по всем направлениям ответственности, реализуемым в ОАО "РЖД", а именно:
 - ▶ информация об ответственности перед персоналом, обществом, потребителями и деловыми партнерами;
 - ▶ сведения об ответственности за охрану окружающей среды и рациональное природопользование;
 - ▶ анализ управленческих подходов - мероприятия и показатели результативности по обеспечению устойчивого экономического, экологического и социального развития Компании.

4) Разногласия и конфликты в организации

-угрожают стабильности организации и мешают работе (бюрократическая)

-отражают факт расхождения с общими целями и задачами (органическая)

- 1) Основу конфликтных ситуаций на предприятии составляет столкновение интересов, мнений, целей, различных представлений о способе их достижения.
- 2) Руководителя компании больше всего тревожат последствия конфликтов: напряженность в коллективе и снижение показателей работы каждого сотрудника или целых отделов.
- 3) Конфликты между сослуживцами чаще всего возникают на почве конкуренции друг с другом, личной неприязни. Еще одна немаловажная их причина - зарплата других сотрудников. Кто-то считает, что ему недоплачивают, а в сравнении с кем-то другим, работы на нем больше. Если верить статистике, 75 - 80% конфликтов возникает именно по причине материальной неудовлетворенности отдельных сотрудников, хотя внешне это может проявляться как несовпадение характеров или личных взглядов.

5) Коммуникации (общение)

-формальны и подчиняются правилам (бюрократическая)

Коммуникации в данной организации представляют структуру официальных информационных каналов, которая функционирует по единому формальному плану распределения и движения информации. Параллельно формальным каналам связи образуются и неформальные каналы коммуникации. Неформальные коммуникации - социальные взаимодействия между людьми, выражение человеческой потребности в общении.

6) Информация и данные (как правило)

*-контролируются, и доступ к ним ограничен
(бюрократическая)*

В ОАО “РЖД” существуют меры защиты информации и ресурсов сети от неправомерного использования. Физически защита систем и данных осуществляется в отношении рабочих узлов связи и невозможна для некоторых методов передачи информации. Именно по этой причине используются средства, которые исключают возможность нежелательного доступа к данным и обеспечивают конфиденциальность информации.

Вывод

- ▶ Проанализировав некоторые параметры организационной культуры, можно сделать вывод о том, что в организации ОАО «РЖД» преобладают бюрократическая и органическая организационные культуры.

Соотнесение выявленного доминирующего типа культуры и целей организации

- ▶ Если говорить о организации с бюрократической организационной культурой – то вся работа в такой организации хорошо спланирована, что обеспечивает равномерность деятельности. Так как все функции четко расписаны, система имеет долгую организационную "память" и способна расти, используя свой опыт. Организация проще приобщает к себе новых людей. Правила игры защищают сотрудников от эксплуатации, а предсказуемость действий создает атмосферу безопасности.
- ▶ В такой организации сотрудников всегда награждают за то, что они четко следуют правилам. Здесь ценят надежность и постоянство. И пока люди соответствуют предписанным стандартам, они в безопасности. Неуверенность сотрудников снижается путем ясных инструкций. "Бюрократическая" организация пытается свести на нет вероятность злоупотребления властью, вырабатывая правила, ее ограничивающие. Полномочия людей ясно описаны, это помогает избегать конфликтов и снижает необходимость принятия индивидуальных решений.
- ▶ "Бюрократическая" корпоративная культура хороша тем, что она защищает людей от произвола и создает условия для стабильности и отсутствия конфликтов. С другой стороны, она подавляет их творческую активность и создает препятствия для совместной работы вопреки "границам" подразделений и инструкций.
- ▶ Для достижения цели деятельности, цели развития и цели управления персоналом ОАО "РЖД" данная культура является самой подходящей, она позволяет обеспечить устойчивость, безопасность и доступность перевозок, снижение транспортной нагрузки на экономику России, удовлетворение растущего спроса на перевозки.
- ▶ Современные тенденции развития российской и мировой экономик ставят перед Холдингом новые задачи, решение которых должно как внести положительный вклад в ускорение социально-экономического развития Российской Федерации, так и обеспечить устойчивое развитие Холдинга, повышение его глобальной