

Анализ организационной структуры ЗАО «Придановы»

Если принято рассматривать организацию, как семью, то почему бы не рассмотреть семью как организацию.

При анализе организационной культуры данного предприятия использовались 10 характеристик Харриса, опора на уровневую структуру Шейна и структурное толкование организационной культуры. Кроме того при анализе организационной культуры, я опиралась на типологии Оучи, Акоффа, Хофштеда.

Осознание себя и своего места в организации. Деятельность организации основывается на доверии и все сотрудники обладают достаточной зрелостью, чтобы самостоятельно брать на себя ответственность за принятие решений. Однако, они всегда могут рассчитывать на поддержку всех членов организации. В моей семье поощряются творческие порывы. Так, например, моё увлечение танцами, продолжающееся на протяжении уже 13 лет, в высшей степени одобряется руководством в лице моих родителей. Они постоянно посещают мои концерты и делают некоторые поблажки в отношении выполнения мной домашних обязанностей за мои танцевальные заслуги. Я, как сотрудник предприятия «Придановы» чувствую себя частью системы, основанной на доверии и постоянной взаимной поддержке. Что бы ни происходило вовне, я знаю, что «мой дом – моя крепость».

Коммуникации помимо стандартных каналов осуществляются при помощи мобильной связи, реже при помощи почты. Взаимодействие происходит следующим образом: плановые задачи (например необходимость помыть посуду, обувь, приготовление пищи, уборка) чаще всего передаются лично.

Если же ситуация требует срочного вмешательства, например, такая стихийно возникающая задача, требующая неотложных действий как подать пульт или приготовить кофе т.д.) доводится до сведения сотрудника при помощи сообщения на телефон. Для всей организации создана конференция в таких приложениях как вайбер и вотсапп, где происходит планирование деятельности на неделю, а также промежуточный контроль. Особо важные послания как от руководства так и от подчинённого оставляются на доске объявлений, именуемой в организации холодильником.

Решения принимаются совместно с подчиненными на плановых совещаниях. Место проведения – за кухонным столом во время обеда. Совещания по итогам дня или недели проводятся совместно с приёмом пищи. Каждое из решений принимается коллегиально. До сотрудников

доносятся краткосрочные и долгосрочные планы функционирования семьи. Спорные вопросы улаживаются совместно. Партерские доверительные отношения – именно так можно охарактеризовать общий характер организационного взаимодействия.

Язык общения – используются термины жаргоны, допустимые в рамках данной организации и недопустимые за ее пределами. К начальству принято обращаться в соответствии с занимаемой должностью – «мама», «папа», приветствуются такие обращения, как «мамуля», «маманя», «мамочка», «папуля», и т.д. Строго недопустимо обращение к руководству по имени, за сим следуют определённые действенные санкции в форме мытья посуды, генеральной уборки, выноса мусора. К подчинённым принято обращаться по имени, допустимо со стороны начальства также называть сотрудника «Настёна», «Настасья».

Внешний вид. Дресс-код выдержан в домашнем стиле. Обязательная часть внешнего вида – бесформенные штаны, как у женской, так и у мужской части семьи, возможность выбора верхней части одежды остаётся за каждым членом семьи. Такой атрибут корпоративной формы, как тапочки приветствуется, но не является обязательным. К слову, для каждого сотрудника подобраны индивидуальная обувь с акцентом на гендерную принадлежность. Так у женской части организации цветовая гамма тапочек выдержана в светлых тонах (белый, голубой, розовый, иногда с добавлением принтов – сердечек, цветочков и т.д.), для мужской половины это обязательно темные тона тапок в стиле минимализма. Недавно было введено новшество в дресс-коде - вязаные подследники для женской части организации и необязательн для мужчины. Данный атрибут одежды предназначен специально для зимнего времени.

Руководство следит за внешним видом подчиненного не только в пределах организации, но и за её пределами. Контроль осуществляется непрерывно. С этой позиции организационная культура может рассматриваться как иерархическая.

Организация питания. Отличительной чертой является то, что к приготовлению питания привлекаются даже высшее руководство в лице обладателя контрольного пакета акций Приданова Е.И., но чаще всего данная функция ложится на плечи женской половины предприятия. Причем неважно, какую должность занимает сотрудник (мать или дочь). Четкого времени принятия пищи нет. Имеется даже практика ночных приёмов пищи. Сотрудники стремятся есть в одно время, однако, зачастую выходит так, что питание происходит раздельно и иногда за пределами предприятия.

Для приёма пищи есть специально оборудованное место – кухня, но принятие пищи на кухне также не является строгим правилом. Так в выходные дни практикуется принятие пищи всеми сотрудниками организации в гостиной перед телевизором. Также разрешается отходить от установленного порядка приготовления пищи самими членами семьи и прибегать к заказу готовой еды.

Организация времени. Каждый сотрудник в пределах квартиры имеет право на время, которое он может потратить по своему усмотрению на рабочие задачи или же на отдых. При распределении семейных обязанностей, четко оговаривается алгоритм действий. Как таковых точно-определённых сроков нет. Каждый сотрудник может подстраивать график выполнения домашних обязанностей под себя. Эта возможность гибко распределять время очень удобна для всех членов семьи. Ночное время работник (то есть я) обязан проводить дома. Исключениями являются выходные дни и праздники, в ночное время в эти дни сотруднику разрешено покидать предприятие в ночное время на срок до 3-4 часов ночи. Однако, необходимо в обязательном порядке согласовывать своё местонахождение вне дома с властью (родителями).

Ценности (ориентиры что такое хорошо что такое плохо). Основой, базисом, платформой функционирования организации являются убеждения и ценности, разделяемые всеми членами данной организации. Так как каждый сотрудник рассматриваемой организации присутствует в ней со дня создания, никаких разногласий или противоречий в формировании ценностей и жизненных ориентиров не встречалось. Так, всеми членами данной организации разделяется отрицательное отношение к курению и алкоголю. Большое внимание уделяется физическому развитию всех членов организации.

Не пустым звуком является такое понятие, как «патриотизм». Все члены организации ежегодно участвуют в торжественных шествиях, посвященных Дню Победы.

С самого начала функционирования организации всем её сотрудникам было привито уважение к старшим. Главным же постулатом, на котором базируется существование ЗАО «Придановы», является признание семьи, как главной ценности в жизни, силой способной преодолеть любые невзгоды и препятствия внешнего мира.

Все сотрудники организации поддерживают друг друга как на территории квартиры, так и за её пределами.

Если говорить о типологии организационной культуры Хофштеда и аспектах, на которые он опирается в своей типологии, можно отметить, что

организационной культуре рассматриваемого образования присущ **коллективизм**, что выражается в постоянном безотрывном вмешательстве в личную жизнь сотрудников, в решающем влиянии на самочувствие сотрудника со стороны руководства, во всесторонней защите интересов, и **низкий уровень дистанции власти**.

По типологии организационной культуры Аккоффа тип организационной культуры нашей семьи - предпринимательский. Он характеризуется высокой степенью привлечения работников к установлению целей и выбору средств для достижения поставленных целей.

По типологии Оучи тип организационной культуры можно охарактеризовать как клановый. Все ценности и цели организации разделяются работниками. Сама же организация характеризуется сплоченностью, соучастием и ощущением организации как «мы».

Обучение персонала. Руководство организации убеждено, что за кадрами будущее. Поэтому избрали стратегию обучения и развития сотрудников с рождения. Такие мероприятия как обучение ходьбе, обучение разговаривать и держать ложку были осуществлены родителями. Кроме того родители при содействии приглашённых консультантов в лице бабушек и дедушек осуществляли развитие персонала (то есть меня) в области чтения и письма. Руководство предприятия на постоянном уровне осуществляло и продолжает осуществлять развитие персонала, приобщая к традициям и обычаям. Традиции, которые формировались постепенно с самого начала существования организации, активно поддерживаются всеми сотрудниками. Одной из самых приятных и глубоко чтимых является традиция совместного празднования главных праздников семьи. Так, Новый год, День рождения, пасха и др. праздники отмечаются в кругу предприятия с возможностью приглашения других филиалов нашей семьи (многочисленных родных).

Важно отметить, что подчиненные сами участвуют в формировании традиций предприятия. Так, при моём содействии были успешно внедрены практика посещения всей семьёй кинотеатра. Практика устраивать несколько раз в месяц разгрузочные дни и проводить ежедневную зарядку.

Среди введённых мной обрядов и традиций – утренние объятия длительностью от 1 до 5 минут, которые позволяют настроиться на рабочий день, совместные выходы периодичностью не реже одного раза в месяц в кино, совместное приготовление пищи (хотя бы раз в неделю). Катание на лыжах зимой.

Организационный климат Преобладает тёплый климат, редко в семье появляются состояние напряженности, связанное с влиянием факторов извне, таких как погода, проблемы на работе или учёбе. Однако все спорные

вопросы и трудные задачи решаются сообща. При возникновении проблемы и высшее руководство и низшие эшелоны объединяются, обсуждают возможные варианты развития событий, формируя наиболее благоприятные варианты выхода из кризиса и предпринимая конкретные действия для решения задачи.

Юмор, как неотъемлемая часть организационной культуры, был привит сотрудникам с самого основания предприятия. Именно юмор является зачастую «спасительным кругом» при возникновении разногласий или спорных вопросов.

Партнерские отношения, лежащие в основе стиля руководства, характеризуют предприятие «Придановы», как основанную на доверии мощное объединение. Подчинённые могут обращаться за помощью к управляющему звену. Важно отметить, трудности в данных ситуациях разделяют поровну на всех членов семьи. Осознание чьей-либо проблемы, как общей, разделение ответственности за решение данной проблемы во много раз упрощает жизнь каждого члена организации. Обратная связь характеризуется оперативностью и объективностью, успешно завершённый проект, выполненный в рамках предприятия семья (например, вкусно приготовленный ужин), незамедлительно влечет за собой вознаграждение в форме дополнительного материального стимулирования, устной похвалы или же увеличения развлекательной программы сотрудника а пределами семьи. Такая мотивационная практика стимулирует сотрудника (т.е. меня) к выполнению сверхурочной работы по дому.

Вообще семья воспринимается и разделяется всеми членами данного объединения как команда, слаженная, нацеленная на успех. Принято поддерживать друг друга не смотря ни на что. Главный лозунг «Мой дом – моя крепость».