



Original Article: TENDENZE MODERNE NELL'IMPATTO CHE VALORI ORGANIZZATIVI SUI VALORI DEI SINGOLI DIPENDENTI

Citation

Kozlov I.I., Magsumova A.V. Tendenze moderne nell'impatto che valori organizzativi sui valori dei singoli dipendenti. *Italian Science Review*. 2013; 8. PP. 74-77.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2013/november/Kozlov.pdf>

Authors

Aleksandra V. Magsumova, student, Higher School of Economics in Perm, Russia.

Il'ja I. Kozlov, student, Higher School of Economics in Perm, Russia.

Submitted: November 20, 2013; Accepted: November 27, 2013; Published: November 30, 2013

Introduzione

La società moderna vive in un'epoca di rapido sviluppo delle tecnologie dell'informazione, dell'innovazione e dei canali di comunicazione. Senza dubbio, insieme a questa evoluzione l'economia, l'impresa e la produzione. Ogni giorno, le grandi organizzazioni, che rafforzano la loro posizione in un modo o nell'altro mercato, viene visualizzato un enorme numero di aziende piccole che cercano di prendere il suo posto nel settore imprenditoriale.

I successi della maggior parte delle organizzazioni dipendono in gran parte dalle persone: la motivazione del personale, della loro capacità intellettuale, della cultura, ecc La questione è rilevante, perché una moderna gestione presta grande attenzione allo studio della cultura aziendale, dato che è proprio questo aspetto della forma di norme e valori dipendenti. La cultura non è il materiale: se l'organizzazione deve dotarsi di mobili, attrezzature o precisa, allora dirigente non sarà difficile acquistare o prendere in affitto di tutte queste cose, con la cultura di fare questa procedura non è realistico. Il dirigente non è in grado di penetrare nella coscienza dei propri dipendenti e di

instillare in loro alcun valore, così la formazione di una cultura organizzativa e le norme di comportamento specifico processo che richiede tempo, ma anche di contabilità delle peculiarità psicologiche individuali di ciascun lavoratore.

Organizzative valori sono il cuore della cultura organizzativa, in quanto essi sono separati da tutti i collaboratori, a partire da tuttofare, per finire con le linee guida della liturgia. Sotto l'influenza di valori si formano uniformi di punti di vista, le azioni di lavoratori, aumenta la coesione del collettivo e, quindi, assicura il raggiungimento di obiettivi di un'organizzazione. Questo aspetto è importante per l'organizzazione, non meno di acquisizione di nuovi clienti, la lotta con i concorrenti o con l'introduzione di nuove tecnologie.

Organizzative di valore come elemento di cultura organizzativa

Organizzative valori giocano un ruolo importante per la società, perché con l'aiuto dei loro dipendenti possono acquisire una identità che permette di formare una rappresentazione di tutta l'organizzazione, compreso l'interno. Ai lavoratori viene visualizzata la fiducia nella società, una sensazione di affidabilità, ma anche la

consapevolezza del suo destino nell'organizzazione. Inoltre, i valori di aiutare i nuovi lavoratori di entrare in azienda e di interpretare correttamente si verificano in un evento. Funzione importante dei valori è la stimolazione dei lavoratori, aumento del livello di responsabilità e di auto-organizzazione. In altre parole, organizzativi valori di aiutare i dipendenti a prendere qualsiasi posizione, non solo nell'ambito della società, ma anche di formare singoli punti di vista e le norme di comportamento individuale.

Ma non dobbiamo dimenticare che l'uomo non è una macchina, che possono essere programmati. In ogni società e una squadra di valore non possono essere distribuiti uniformemente in vigore la disuguaglianza sociale. Valori cambiano nel tempo, come interazione tra individui con l'altro e così Sulla base di una mancanza di equità nella distribuzione dei valori nascono relazioni dei dirigenti e subordinati, oltre che economico, relazioni personali, ecc

Esistono molti tipi di valori organizzativi, ad esempio, i valori del benessere, necessari per il mantenimento di attività fisica e mentale. Questi includono il benessere, la ricchezza materiale, l'abilità e la professionalità, l'educazione, il rispetto.[2] i valori Morali comprendono l'onestà, la bontà, la giustizia, la misericordia e le altre qualità personali. Il valore dei dati molto versatile e in misura maggiore la loro formazione nel subconscio non dipende dall'organizzazione e dallo stesso lavoratore, come la personalità.

Valori organizzativi esperti definiscono [1]:

- la potenza e la priorità;
- disciplina;
- la natura delle interazioni e contatti;
- la comunicazione con le persone;
- modalità di risoluzione dei conflitti;
- scambio di informazioni e la diffusione di.

Un elenco di valori organizzativi è abbastanza ampia e non si può dire che esiste una loro combinazione specifica per il buon funzionamento dell'organizzazione.

Ogni azienda ha le proprie norme e valori che dipendono direttamente da dirigenti, poiché essi devono avere credibilità di fronte subordinati. Con l'aiuto di valori gestisce più facile di unire le persone in gruppo e di orientare la loro per il raggiungimento dei nostri obiettivi.

Moderni scienziati di diverso dal desiderio di essere soddisfatto, non solo materialmente, ma psicologicamente. In altre parole, le persone hanno smesso di prestare attenzione solo sul livello dei salari, li interessano le condizioni di lavoro, le relazioni in gruppo, l'apertura di dirigenti, di un confortevole luogo di lavoro, ambiente e altro. Per questo i valori personali dei dipendenti devono soddisfare, a livello organizzativo e di valori. Nella formazione della cultura organizzativa, è necessario prendere in considerazione molti fattori: la mentalità della gente, caratteristico per il paese, le caratteristiche individuali dei lavoratori, le tradizioni, culturali ideali. Si può dire che il dipendente ha adottato il valore dell'organizzazione, se si è reso conto gli ideali della società, chiaramente rispetta tutte le regole del suo comportamento conforme alle norme ambientali applicabili in gruppo e, soprattutto, ha imparato la loro a livello inconscio. Allora il valore dell'organizzazione diventano valori del lavoratore.

In effetti organizzativi valori personalizzati per il valore dipendenti è possibile vedere dall'esempio di leader dei paesi economicamente sviluppati. Ad esempio, in Giappone, i dipendenti di qualsiasi organizzazione, condividono i suoi valori, per di più, essi non cercano di lasciare il proprio posto di lavoro, perché le condizioni di lavoro e di impegno verso l'organizzazione dominano materiali di stimoli. La cultura organizzativa forte influenza sulla gente, quindi sono educati e disciplinati come orario di lavoro, sia nella vita quotidiana. Tuttavia, le grandi aziende occidentali con una forte cultura organizzativa deve mantenere un livello stabile, che non è più un compito facile,

poiché i nuovi dipendenti portano con sé nuovi valori e punti di vista, di conseguenza, i leader sono costretti a cercare le migliori opzioni per risolvere il problema. Non è possibile modificare i valori e la coscienza di un nuovo dipendente, è necessario anche cercare di prendere i suoi valori e punti di vista. La cultura organizzativa è l'insieme dei valori di individui, non esiste un modello e di un set di norme per ogni dipendente, dei diversi caratteri formata la squadra, l'organizzazione e il comportamento dei lavoratori.

In Russia la situazione è diversa: l'economia di mercato in un paese in fase di sviluppo, nella maggior parte delle regioni non ci sono grandi organizzazioni, che avrebbe avuto una potente la cultura organizzativa. Quindi, non si può dire che la componente della cultura dominante nella società al di sopra del resto. Lavoratori più spesso interessa il salario, che è collegato con il comune qualità della vita e il benessere nel paese. Molte persone si tengono a contratto inizialmente a credere che hanno abbandonato l'organizzazione, dopo un determinato periodo di tempo. In tali casi è difficile parlare di acquisizione di alcun organizzativi di valori; è ovvio che loro accettano solo i dipendenti di solidi e grandi aziende, hanno una propria politica, le strategie di sviluppo, ricchi di storia e di numeroso personale.

Tuttavia, se il dipendente lavora per una società, sicuramente acquisita dall'uomo di valore avrà un impatto sulla qualità personali. I dirigenti devono essere attentamente selezionati di dipendenti, controllando se sono in grado di adattarsi alle condizioni di lavoro e di prendere esistente, la cultura organizzativa, in quanto è molto di un compito importante: all'interno dell'organizzazione avviene la socializzazione della personalità e la formazione di determinati valori. Nella società moderna il personale di molte organizzazioni non pensare a ciò, dove sono disposti a lavorare. La cultura organizzativa ha un impatto diretto ai lavoratori, anche se

essi possono anche non essere su di esso. Ad esempio, se in una società presa arrivare in tempo e non essere in ritardo, probabilmente, una persona che lavora nell'organizzazione, continuerà ad essere puntuale e nella vita quotidiana.

Uno dei valori fondamentali di un'organizzazione può essere riservatezza e la capacità di memorizzare le informazioni, non è la diffusione al di fuori della società. Alcune aziende cercano di nascondere le informazioni sulla sua attività, rispettivamente, per il personale di questa organizzazione deve prendere questo requisito e di badare a se stessi. Queste condizioni si sviluppano nell' dipendenti pazienza, richiedono loro di coscienza e di alta responsabilità. Si può dedurre che qualsiasi coinvolgimento di una persona in la cultura organizzativa influenza su di lui e lascia la sua impronta nella formazione e la socializzazione della personalità.

Conclusione

Per riassumere, si può dire che la formazione di una cultura organizzativa - abbastanza seria, che richiede di responsabili approcci alla soluzione. È necessario ricordare che l'ente è responsabile per i loro dipendenti, perché essi prendono di norme e di valori, definiti esattamente nell'ambito del loro lavoro collettivo. È necessario, pertanto, rendere quei valori corretti dal punto di vista morale, per il personale corrispondano degnamente immagine. I lavoratori formano la comprensione dell'organizzazione in generale, quindi, il suo successo è in gran parte determinato l'impressione da parte dei clienti e osservatori esterni.

Le tendenze effetti organizzativi presso i dipendenti indicano che le persone cominciarono a interessarsi più a fondo le condizioni per un lavoro confortevole: clima psicologico, possibilità di carriera, il collettivo, mentre i valori patrimoniali non sempre sono un fattore determinante nella scelta di una società. In altre parole, il lavoratore difficilmente durerà a lungo nell'organizzazione, dove a lui verranno

trattati, come ad un robot o una macchina, mancando di rispetto.

I dirigenti di grandi aziende devono rivolgersi all'aiuto di professionisti, psicologi e sociologi, poiché possono più esattamente analizzare dipendenti, le loro caratteristiche personali e di qualità. Vale anche la pena di prestare attenzione ai gruppi informali, che si formano all'interno di un team, individuare i leader e attraverso l'interazione con loro di scegliere la strategia di formazione organizzativi valori

e la cultura in generale. Questo processo richiede una maggiore attenzione e costi finanziari, quindi è necessario fare attenzione nella attuazione delle strategie, che a prima vista può sembrare un compito semplice.

References:

1. Abramova S.G., Kostenchuk I.A. 2008. On the concept of "corporate culture". Moscow.
2. Frolov S.S. 2001. Sociology of organizations. Moscow, Gardariki.