

ЛИТЕРАТУРА

1. HarvardBusinessReview [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hbrp.pl/b/rozwoj-sztucznej-inteligencji-sprawia-ze-jeszcze-wazniejsza-staje-sie-inteligencja-emocjonalna/hZisjeMx> – Дата доступа: 15.03.2019.
2. FORBES [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.forbes.com/soft-skills-and-machine-learning/> – Дата доступа: 15.03.2019.

УДК 331.103

Студ. Г.Ю. Гайдук

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ
МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ**

Под корпоративной культурой, как правило, понимается приверженность компании той или иной миссии, сохранение ряда корпоративных ценностей, наличие дресс-кода и др. Однако корпоративная культура является более глубоким понятием и включает совокупность моделей поведения работников, которые были сформированы организацией в процессе ее адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. При этом ее функционирование возможно только в условиях восприятия большинством коллектива.

Компонентами корпоративной культуры являются миссия организации, ее система ценностей, организационная структура, технология выполнения работы, детальное рассмотрение потребностей сотрудников, местоположение, размер и оформление организации, дресс-код, история организации.

Миссия организации отражает смысл её существования. Она должна осознанно разделяться всеми сотрудниками через вносимый ими вклад в деятельность данной организации. Основная задача руководства в рамках формирования миссии – донести до каждого сотрудника суть деятельности организации, объяснить важность и ценность его труда как для самого субъекта хозяйствования, так и для потенциальных клиентов.

Каждая организация имеет формально или неформально установленную систему ценностей (уважительное отношение к клиентам и персоналу, взаимное уважение между сотрудниками, взаимовыручка, доверие, открытость, ответственность и другие). Однако на практике персонал организации следует иной, так называемой реальной системе ценностей, которая фактически становится угрозой успешной деятельности компании. Примерами расхождений ценностей являются: закрытость в предоставлении информации и оказании помощи,

внутрикорпоративная борьба, конкуренция за ресурсы и другие.

Организационная структура – установленная система взаимодействия между руководителями и подчиненными, которая в свою очередь является фактором дальнейшего развития организации. Существует множество примеров, когда в организациях с линейно-функциональной структурой управления сотрудник какого-либо подразделения предлагает решение той или иной проблемы, однако по причине необходимости прохождения данного предложения по всем ступеням иерархии управления, дошедшая до высшего руководства идея либо теряет свою актуальность, либо преподносится в ином виде и другим исполнителем.

Установленная система выполнения работы предполагает соблюдение строгой последовательности и однородности выполнения всякого рода заданий. К примеру, сотрудники заведений фаст-фуд готовят весь ассортимент по единому строго унифицированному принципу, в результате уникальность и осознание ценности каждого сотрудника значительно снижается, так как он может быть с легкостью заменен другим. Наоборот, в венчурной организации, культура направлена на развитие креативных сотрудников, имеющих высокую склонность к неопределенности и риску. В результате их деятельности неудача рассматривается как очередной урок, а не как совершенная ошибка. Совершение ошибок и последующий их анализ даёт сотрудникам возможность самосовершенствоваться, генерировать новые инновационные идеи и предложения, реализация которых в последующем обеспечит рост мотивации со стороны руководства.

Оформление рабочего пространства также может играть важную роль в деятельности организации. Существуют модели оформления открытого типа, где рабочие места сотрудников размещены в одном большом помещении, при этом создаются условия для их свободного перемещения, командного взаимодействия, совместного решения поставленных задач. В случае применения моделей закрытого типа группы сотрудников размещаются в обособленных офисах процесс их прямого взаимодействия минимизируется, что позволяет сконцентрироваться на какой-то определенной задаче. Очевидно, что выбор той или иной модели оформления обусловлен многими факторами (сфера деятельности организации, размер, количество и структура персонала, индивидуальные особенности личностей и другие).

Одним из важнейших элементов корпоративной культуры является дресс-код, с которым могут быть связаны различные варианты его восприятия клиентами. Например, в одной организации персонал придерживается делового стиля, тем самым создавая чувство стабильности, доверия, надёжности, а также поднимая социокультурный уро-

вень взаимоотношений внутри коллектива, в другой дресс-код отсутствует, вследствие чего она воспринимается более нейтрально, создается более креативная атмосфера, в которой каждый работник может ощущать собственную индивидуальность, в третьей руководство обязало персонал носить одинаковые футболки, отражающие логотип компании, что может создавать впечатления приверженности собственному бренду, профессиональный подход и внимание к мелочам. Между тем процесс установления дресс-кода в организации как важнейшей части корпоративной культуры часто сильно недооценивается и обуславливается влиянием большого количества факторов: сфера деятельности организации, национальные и культурные особенности, функциональная деятельность персонала и другие.

Каждая организация имеет свою уникальную историю создания и дальнейшего развития. Наличие истории формирует ряд ценностей внутри компании, создаёт у сотрудников ощущение принадлежности к определенной надёжной и стабильной системе, тем самым увеличивается их мотивации и самоопределенность. Если рассматривать внешнюю среду организации, то благополучная история деятельности компании формирует определенную репутацию у потребителей вокруг принадлежащего ей бренда, что является потенциальным фактором роста её стоимости в будущем.

Важность корпоративной культуры заключается в следующем. Во-первых, она является источником принятия обоснованных управленческих решений в области трудоустройства персонала. Когда наниматель чётко понимает культуру организации, вероятность найма необходимого данной компании сотрудника возрастает в разы. Зачастую сочетание между корпоративной культурой организации со стилем жизни потенциального сотрудника является более важным чем набор знаний, умений и опыта (робкий сотрудник не в состоянии эффективно заниматься продажами, требующими активного общения с клиентами). Очевидно, что, если сотрудник по ряду причин не вписывается в рамки принятой корпоративной культуры, шанс его длительного пребывания в организации крайне низок.

Во-вторых, корпоративная культура является мощным механизмом удержания персонала. Современные компании тратят много времени и денег на решение проблемы удержания персонала, особенно если руководство инвестирует в обучение своих сотрудников. Примерами решений данной проблемы могут быть увеличение заработной платы, направление на курсы повышения квалификации, смена руководителя, перевод в другую команду либо выделение отпуска на определенное количество времени. Однако зачастую причиной текучести кадров является влияние корпоративной культуры – несоответст-

вие личностных убеждений и ценностей сотрудника прочно закрепленной культурной среде внутри организации. Эффективным управленческим решением в рамках данного вопроса является предоставление возможности кандидату на определенную должность «прочувствовать» чем живёт компания, будучи закрепленным за более опытным сотрудником.

В-третьих, корпоративная культура оказывает влияние на производительность труда. Культура организации формирует определенное отношение персонала к процессу труда. Здесь ключевую роль играет личный пример руководства, которое оказывает непосредственное влияние на дальнейшее поведение подчиненных. Поведение руководителя (к примеру частое отсутствие на рабочем месте), как правило, отражается на подчиненных, так как пример авторитета воспримется в качестве установленной нормы, что станет толчком к возникновению деструктивных процессов в деятельности организации.

В-четвертых, корпоративная культура оказывает влияние на моральное состояние персонала. Эмоциональный фон, который несёт в себе каждый сотрудник в значительной степени влияет на эффективность деятельности организации. Удовлетворенный жизнью сотрудник более склонен к высокой производительности труда, коллективному обсуждению вопросов, генерации инновационных идей. В свою очередь пессимистично настроенный сотрудник обладает мощным деструктивным воздействием, способным вызвать эмоциональной выгорание целых отделов организации.

Таким образом, стратегия согласно которой руководство выстроит корпоративную культуру организации может стать решающим фактором её успешного будущего.

ЛИТЕРАТУРА

1. Forbes Media LLC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com> – Дата доступа: 10.03.2019.
2. Harvard Business Review [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.com> – Дата доступа: 10.03.2019.
3. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
4. Воробьева Е. М, Воробьев А. В. Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука : сб. науч. ст. – Минск, 2013. – С. 37–39.
5. Иванова, Е.В. Корпоративное управление: Учебное пособие / Е.В. Иванова. – М.: Флинта, 2016. – 336 с.
6. Эффрон, Марк Управление талантами. Краткий курс / Марк Эффрон, Мириам Орт. - М.: Азбука-Аттикус, Азбука Бизнес, 2014. – 224 с.