

# СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РАБОТНИКОВ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

**НОВИКОВА НАТАЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА**

*Заместитель декана факультета экономики и менеджмента,  
Московский технологический институт, г.Москва, РФ*

*E-mail: luckynat87@yandex.ru*

### АННОТАЦИЯ

Статья посвящена вопросам необходимости формирования корпоративной культуры работников творческой сферы (на примере артистов балета) с целью активизации их труда.

**Ключевые слова:** творческий труд, конкурентоспособность, корпоративная культура

## CORPORATE CULTURE EMPLOYEES OF CREATIVE WORK

**NATALIYA NOVIKOVA**

*Deputy Dean of the faculty of Economics and management, Moscow Institute of technology, Moscow, Russia*

*E-mail: luckynat87@yandex.ru*

### ABSTRACT

The article is devoted to the need to form a corporate culture of creative workers (for example ballet dancers) in order to enhance their work.

**Keywords:** creative work, competitiveness, corporate culture

Переход к постиндустриальному обществу был связан с коренным пересмотром сложившихся ранее представлений о социальном устройстве и месте человека в социальной иерархии, изменением системы жизненных ценностей и мотивов индивида, трансформацией характера трудовых отношений и появлением качественно новых тенденций в области общественного

производства, переориентированного на увеличение творческой компоненты с акцентированием внимания на креативность процесса деятельности, командный потенциал работников. Особую значимость приобретает творческий труд, ориентированный на личность, способную к работе в режиме многозадачности и генерации идей. Для работников такого типа

приоритетной становится нематериальная система мотивации, а доминирующим управленческим инструментом начинает выступать корпоративный дух, т.е. некая объединяющая сила, порождающая максимально комфортный для творческого труда морально – психологический климат, удовлетворяющий высшие потребности индивида (в признании, сопричастности и т.д.) и создающий приверженность работников общей цели. Так, в научный лексико-терминологический аппарат вошло и закрепилось понятие корпоративной культуры, придающее трудовой деятельности духовную основу, раскрывающее потенциал сотрудников, повышающее конкурентоспособность и делающее труд более производительным и творческим. [1]

Корпоративная культура представляет собой комплекс ценностных ориентаций организации, определяющий направление ее деятельности. Корпоративная культура, являя собой не только набор неких внешних атрибутов, формирует мировоззренческую позицию сотрудников компании, осознание своего места и роли в организации, специфические характеристики их коммуникативных связей, а также обеспечивает приверженность сотрудников общей цели. [2]

Особенности корпоративной культуры во многом обусловлены спецификой области деятельности организации. Успешное формирование корпоративной культуры включает в себя

определение стандартов, миссии, традиций организации и разработку внешней символики. [3] Анализируя особенности корпоративной культуры в области искусства, в частности в рамках хореографического искусства (артист балета) необходимо отметить следующие характеристики:

- Раннее осознание себя в организации, обусловленное ранней узкой профессионализацией в детском возрасте. В дальнейшем этот процесс сопровождается определенными трудностями, обусловленными выходом на творческую пенсию в экономически активном возрасте; проблемами последующего трудоустройства в ином статусе; недостаточно разработанной системой профессиональной ориентации и переобучения. Вся профессиональная деятельность, начатая еще в подростковом и юношеском возрасте, неразрывно связана с учебным заведением, поскольку все артисты являются приверженцами определенной хореографической школы, на протяжении всей трудовой деятельности осуществляют переосмысление себя в профессии, при этом поддерживая тесные коммуникативные связи с преподавателями. Таким образом, осознание себя в организации осуществляется через призму мировоззренческих позиций, заложенных в процессе обучения. Так, в сфере творческого труда система образовательное – учреждение – работодатель во многом определяет

- профессиональную позицию, ценностные установки работника;
- Специфичность коммуникативной системы и языка общения, обусловленная наличием универсальной терминологии, дающей возможность формирования единой коммуникативной концепции, позволяющей артистам, работающим в разных организациях, ощущать себя частью единой системы;
  - Специфические особенности внешнего вида и презентации себя на работе. Характеристики профессиональной деятельности артиста балета обуславливают, как и его физиологические внешние параметры, необходимые для успешного функционирования в профессии, так и определенную внешнюю атрибутику в одежде, связанную с традициями и ценностными нормами, исторически закрепившимися для работников данной сферы;
  - Особенности нормирования рабочего дня и формирования графика работы, обусловленные спецификой сферы деятельности, наличием понятий «театральный сезон», «гастрольная деятельность», «репертуарная занятость» (ненормированный рабочий день, осуществление трудовой деятельности в традиционно выходные и праздничные дни и т.д.)

Таким образом, специфика сферы деятельности, в которой функционируют артисты балета, а именно: наличие глубоких кросс-

культурных связей, преемственность традиций, вовлеченность всех работников в творческий созидательный процесс, единство проявлений в артисте целого комплекса профессиональных, личностных, физиологических характеристик, обуславливает особенности формирования корпоративной культуры, базовые основы которой закладываются уже на начальных этапах обучения и в дальнейшем переносятся на будущую профессиональную деятельность.

Развитие корпоративной культуры представляет большую значимость для активизации творческого труда, поскольку:

- запускает механизм формирования свободной творческой атмосферы, позволяющей максимально полно раскрыть ресурсы работника;
- создает возможности для разработки системы нематериального стимулирования, играющего ключевую роль в активизации творческого труда;
- дает возможности формирования гибкого рабочего графика, необходимого для успешного функционирования творческих работников;
- реализует такую систему ценностей организации, которая предоставляет каждому сотруднику самостоятельность и свободу в принятии решений.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Василенко, С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В. Василенко. - М.: Дашков и К, 2013. - 136 с.
2. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. / В.А. Макеев. - М.: Ленанд, 2015. - 248 с.
3. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации / И.А. Смирнова. - М.: КДУ, 2009. - 194 с.

### REFERENCES

1. Vasilenko S. V. Corporate culture as a tool for effective personnel management. - M.: Dashkov and K, 2013. - 136 p.
2. Makeev V. A. Corporate culture as a factor of effective activity of the organization. – M.: Lenand, 2015. - 248 p.
3. Smirnova I.A. Corporate culture of the organization: psychological and acmeological basis for the formation and development of corporate culture of the organization. – M.: KDU, 2009. - 194 p.