

СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

КОРСУКОВА ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА

*старший преподаватель кафедры экономики и управления строительством филиала ФБГОУ ВО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет» в городе Борисоглебске, Борисоглебск, Россия
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

САРВИ МАРИНА ОЛЕГОВНА

*студентка филиала ФБГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет» в городе Борисоглебске, Борисоглебск, Россия
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

АННОТАЦИЯ

Одной из составных частей управления организационным поведением сотрудников является корпоративная культура. Именно она стала предметом данной статьи. Мы привели задачи, которые решает корпоративная культура, рассмотрели ее свойства, а также выяснили, какое влияние она оказывает на деятельность предприятия в целом.

Ключевые слова: корпоративная культура, трудовой коллектив, экономическая эффективность, культура, руководитель.

IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON ENTERPRISES

KORSUKOVA EKATERINA

*senior lecturer department of economics and management of building the branch of Voronezh state University of architecture and construction in the Borisoglebsk, Borisoglebsk, Russia
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

SARVI MARINA

*student of bachelor the branch of Voronezh state University of architecture and construction in the Borisoglebsk, Borisoglebsk, Russia
Email: marin4ik_srv@mail.ru*

ABSTRACT

One of the components of the management of organizational behavior of employees is the corporate culture. It became the subject of this article. We brought the problem to be solved by the corporate culture, considered her property and found out what impact it has on the activities of the company as a whole.

Keywords: corporate culture, labor collective, economic efficiency, culture manager.

Процесс осознания роли корпоративной культуры в качестве роста эффективности бизнеса за рубежом начался более 80 лет назад. Косвенные упоминания об организационной и корпоративной культуре можно найти начиная с 30-х годов предыдущего века.

В России же в течение первых лет преобразования экономики уже наблюдался интерес к проблемам структурной организации и поиску инвестиций. Приходило осознание необходимости овладения новой культурой при реформировании компаний, поэтому отметим, что отечественная наука совсем недавно начала заниматься изучением роли корпоративной культуры.

Долгое время российские менеджеры обращались к специалистам по корпоративной культуре для решения следующих задач:

- диагностика различий в ведении бизнеса крупными и небольшими компаниями при их взаимодействии;

- упрочение авторитета и власти первых лиц;

- осознание факторов, мешающих росту и развитию менеджеров;

- преодоление внутренних конфликтов между

- профессиональными и иерархическими группами;

- реструктуризации организации в саморазвивающуюся организацию;

- диагностика различного отношения к бизнесу представителей различных национальных культур;

- выявление внутренних конкурентов и раскола в организации. [5]

Корпоративная культура – важный фактор успешного функционирования любого предприятия, не смотря на то, что не все руководители осознают ее значимость. Сплоченный и стремящийся к одной цели коллектив работает намного эффективнее, чем тот, который не чувствует единения с коллегами и не имеющий возможности получить помощь и поддержку в сложной ситуации. Для корпоративной культуры характерен мощный потенциал позитивного влияния на трудовой коллектив. При его грамотном использовании можно добиться высокого результата не только в моральном плане, но и материальном.

Для достижения максимального эффекта от корпоративной культуры руководителю необходимо хорошо понимать ее сущность, из каких

элементов она состоит, в каких формах может являться и какие функции и задачи выполняет.

Под корпоративной культурой понимают совокупность наиболее важных положений, разделяемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях. Эти ценности устанавливают ориентиры для поведения сотрудников. В корпоративную культуру включают символику, особенности поведения, традиции и манеры работать в конкретной организации.

Перечислим основные свойства корпоративной культуры:

1. адаптивность - способность оставаться устойчивой и противостоять негативным воздействиям, с одной стороны, и становится частью положительных изменений, не теряя своей эффективности, с другой стороны.

2. динамичность – свойственна любой развивающейся культуре. В своем движении культура проходит стадии зарождения, формирования, поддержания, развития, совершенствования и прекращения (замены). На каждом этапе появляются свои «проблемы роста», что закономерно для динамичных систем. Различные корпоративные культуры выбирают свои пути решения, более либо менее эффективные;

3. относительность - выражается в том, что корпоративная культура не является «вещью в себе», а постоянно соотносит свои элементы, как со своими собственными целями, так и с окружающей действительностью и другими корпоративными

культурами. При этом отмечает свои слабые и сильные стороны, пересматривая и совершенствуя те или иные параметры;

4. разделяемость - любая корпоративная культура существует и эффективно развивается лишь благодаря тому, что ее постулаты, нормы и ценности разделяются персоналом. Чем выше степень разделяемости, тем более существенное и сильное влияние на поведение персонала организации оказывают нормы и ценности, кодексы и другие структурные элементы корпоративной культуры;

5. системность - указывает на то, что корпоративная культура представляет собой достаточно сложную систему, объединяющую отдельные элементы в единое целое, руководствуясь определенной миссией в обществе и своими приоритетами;

6. строгая структурированность элементов, составляющих корпоративную культуру, их иерархическая соподчиненность, наличие у них собственной степени насыщенности и приоритетности;

7. неоднородность - внутри корпоративной культуры может быть много локальных культур, которые отражают дифференциацию культуры по уровням, отделам, возрастным группам, подразделениям, национальным группам и другим признакам и называемых субкультурами. Имеют место и контркультуры, отвергающие общую корпоративную культуру или какой-либо из ее элементов. [1]

Все чаще культурные аспекты рассматриваются как важное

средство, которое положительно влияет на деятельность предприятия и помогает ему оставаться конкурентоспособным даже в период кризиса.

Успех предприятия в большей степени зависит от позитивности корпоративной культуры, чем от многих других факторов организации. Позитивные корпоративные культуры облегчают коммуникацию и процесс принятия решений, а также упрощают сотрудничество на основе доверия. Наиболее важным фактором является неформальное воздействие на молодых работников, опосредованное развитием их личных и профессиональных качеств через работающие правила и нормы, носителем которых является персонал, его ведущие специалисты и опытные “кадровые” работники. [2]

Негативная корпоративная культура отражает ситуацию в момент, когда деятельность на конкретном предприятии в различной степени выгодна, но не ценна для сотрудника с точки зрения его саморазвития и самореализации.

При умелом использовании корпоративной культуры можно привести предприятие к успеху, процветанию и стабильности, а при неумелом возможны прямо противоположные результаты.

Эффективная корпоративная культура помогает предприятию осуществлять стратегию своего развития и добиваться поставленных перед ней целей.

Управление корпоративной культурой является сложным процессом. Ценностные ориентации

должны быть не только заявлены, но и должны стать неотъемлемой частью внутренней жизни высшего руководства и передаваться на нижние уровни организации во всех своих деталях. [4]

Проблема корпоративной культуры весьма актуальна для современной России благодаря ее активному вовлечению в процессы глобализации, выходом на конкурентные рынки, уплотнению контактов, созданием совместных предприятий, а также ускорением темпов общения. Развитую корпоративную культуру в качестве важного фактора экономической эффективности имеют процветающие западные компании, которые поддерживают ярко выраженные корпоративные культуры, отвечающие их ценностям и целям, и помимо этого четко отличающие одно предприятие от другого. Кроме этого не столь высокая экономическая эффективность большого количества российских фирм связана с игнорированием самого факта корпоративной культуры, и часто ее несознательным формированием.

Наличие в трудовых коллективах слабой корпоративной культуры ведет к появлению депрессивных настроений, чувства беспомощности и даже бессмысленности существования персонала и низкой оценки профессиональной компетентности, что, в конечном счете, сказывается на работоспособности человека и приводит к снижению продуктивности деятельности. Синдром слабой корпоративной культуры провоцирует нарушения

трудоустройству, а также часто приводит к иным негативным последствиям для функционирования предприятий. [3]

Таким образом, корпоративная культура оказывает непосредственное влияние на производственные показатели трудового коллектива и имеет позитивный эффект на профессиональную деятельность сотрудников.

Стоит отметить, что на предприятиях, имеющих сильную корпоративную культуру, необходимость в системе контроля заметно снижается, так как люди имеют единые нормы поведения и ценности. Благодаря этому, за счет увеличения внутренней эффективности корпоративная культура является мощнейшим конкурентным преимуществом компаний в условиях рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 <http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-008.htm>
- 2 <http://www.moluch.ru/archive/38/4403/>
- 3 Гайдаржи Е. С. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности коллективных субъектов труда // Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата психологических наук Москва, 2007 г.
- 4 Макеев В.А. Армия и общество // Выпуск №2, 2009 г.
- 5 Первакова Е. Е. О механизмах воздействия корпоративной культуры на эффективность и производительность труда // Электронный ресурс URL: <http://www.civisbook.ru/files/File/Pervakova.pdf>

REFERENCES

- 1 <http://hi-edu.ru/e-books/xbook962/01/part-008.htm>
- 2 <http://www.moluch.ru/archive/38/4403/>
- 3 Gaydarzhi E.S. Influence of corporate culture on the effectiveness of the collective subjects of labor // Abstract of the thesis for the degree of candidate of psychological sciences Moscow 2007
- 4 Makeev V. A. Army and Society // Issue №2, 2009
- 5 Pervakova EE Mechanisms of the impact of corporate culture on the effectiveness and productivity // Electronic resource URL: <http://www.civisbook.ru/files/File/Pervakova.pdf>