

АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ходакова О.Е.,

научный руководитель канд. экон. наук Щедрина И.В.

***Торгово-экономический институт
Сибирский федеральный университет***

Управление корпоративной культурой оказывает значительное воздействие на эффективность всей деятельности предприятия, потому что культура присутствует во всех действиях человека. Культура предполагает систему отношений, действий и артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов коллектива определенную уникальную общую для них психологию.

Поэтому в данной статье хотелось бы отразить некоторые способы исследования культуры организации и ее совершенствования.

Корпоративная культура включает систему ценностей, убеждений, верований, представлений, ожиданий, символов, а также деловых принципов, норм поведения, традиций, ритуалов и т.п., которые сложились в организации или ее подразделениях за время работы и которые разделяются большинством сотрудников.

Основная задача корпоративной культуры – помочь людям более продуктивно осуществлять свои обязанности в организациях и получать при этом максимальное удовлетворение.

Для ее реализации требуется, кроме всего прочего, сформировать ценностные установки личности, организации, отношений и т.д. Речь идет о нормах, правилах, или стандартах организационного поведения. Любое поведение должно оцениваться или самооцениваться по наиболее общественно прогрессивным методикам. Это довольно большая область приложения сил для менеджеров все уровней управления.

Корпоративная культура стимулирует работников создавать положительный имидж корпорации, направляет ежедневную деятельность на достижение не только материальных, но и духовных целей, которые необходимы для функционирования во внешнем окружении.

Для достижения внешних целей необходимо, чтобы работники организации были ознакомлены и положительно воспринимали:

- миссию, стратегию и главные задачи корпорации;
- методы и средства достижения стратегических целей;
- системы иерархии и стимулирования;
- критерии оценки вклада каждого индивида и группы;
- структуру информационной системы;
- средства контроля и координации общих действий.

Создание корпоративной культуры важно не только для поддержки командного духа - от нее во многом зависит будущее компании и ее успех. Отношения между культурой и результатами работы организации зависят во многом от содержания ценностей. Поэтому важно, чтобы ценности компании и человека совпадали.

В рамках данной темы была проанализирована существующая корпоративная культура на предприятии, которое успешно функционирует на красноярском рынке услуг более 15 лет.

Как правило, в период интенсивного развития любой компании построение корпоративной культуры входит в область ее первостепенных задач. Если на первых этапах жизненного цикла существования компании все сотрудники обычно знают друг

друга лично, потом начинают общаться на уровне управлений, то с ростом компании общение происходит все больше внутри отделов. И здесь перед руководством встают совершенно новые задачи — эффективно поставить работу с персоналом, наладить систему организационного контроля, сохранить командный дух. Все эти задачи и должно решать формирование корпоративной культуры. В целом рассматриваемое предприятие обеспечено квалифицированным персоналом, однако имеются тенденции к увеличению выбытия персонала, которое в дальнейшем может привести к нехватке кадров.

Поэтому для решения возможной проблемы было решено уделить большее внимание усовершенствованию корпоративной культуры компании.

Для исследования корпоративной культуры применялись социологические методы, в том числе анкетирование на определение типа культуры по С. Ханди; тест на определение вида корпоративной культуры; анкета на оценку степени удовлетворения работниками условиями своей работы.

Обобщение результатов исследования позволило сделать вывод, о том, что на данном предприятии преобладает культура роли. Наибольшая эффективность достигается путем соединения ресурсов и профессиональных сотрудников, а также за счет отождествления собственных целей с целями организации, которые здесь стоят выше индивидуальных. Влияние основано на силе положения, но при этом компания легко адаптируется в стабильности, но возможны сложности связанные с переменами.

Согласно результатам теста на определение типа культуры, было выявлено, что в организации доминирует организационная культура, основанная на задаче. Ее дополняет авторитарная культура. Результаты теста стали подтверждением предыдущей анкеты на выявление корпоративной культуры по С. Ханди. Поэтому можно сделать вывод, что корпоративная культура исследуемого предприятия сочетает в себе свойства культуры задачи и культуры роли.

По типологии Ф. Тромпенаарса, который более точно описал данные культуры, культура задачи – «Управляемая ракета», а культура роли – «Эйфелева башня». «Эйфелева башня» характеризуется разделением труда, контроль за которым осуществляется на высшем уровне иерархии, но при этом «Управляемая ракета» способствует наиболее полному выполнению поставленных целей.

Корпоративная культура обладает большим влиянием на поведение работников организации, потому что, как показали проведенные исследования, современный высококвалифицированный работник хочет получить от своей фирмы нечто большее, чем просто заработную плату: сотрудники организации рассчитывают не только на то, что будут материально преуспевать, но также желают психологического комфорта в организации, культурные ценности которой соответствуют их личным ценностным ориентациям.

В рамках предприятия было проведено исследование по определению наиболее важных факторов, влияющих на корпоративную культуру. К таким факторам можно отнести: размер предприятия, историю и форму собственности, используемые технологии, состав сотрудников, внешнее окружение, цели и задачи предприятия.

Анализируя оценки влияния факторов, можно сделать вывод, что наиболее влияющими на эффективность культуры управления факторами являются:

- люди, работающие в организации: Культура и поведение людей в организации в значительной мере зависят от «ключевых» сотрудников. Их поведение и культура определяют в первую очередь изменения в поведении, а затем, возможно, и в культуре организации.

- цели и задачи. Руководитель должен изменить поведение людей для достижения поставленных целей и решения задач.

Организации необходимо постоянно совершенствоваться, чтобы быть конкурентоспособной на рынке услуг г. Красноярска и края в целом.

Проект совершенствования корпоративной культуры анализируемой компании состоит из трех направлений:

- формирование целевой комплексной программы по совершенствованию корпоративной культуры;

- разработка модели управления корпоративной культурой;

- корректирование кодекса предприятия «Корпоративная этика».

Нами было предложено актуализировать ценности и нормы предприятия, на которые стоит уделить большее внимание. Это такие ценности как:

- клиентоориентированность - определение ценности для клиента по данной услуге, непрерывное стремление к повышению удовлетворенности клиента - это гарантия позитивной репутации и устойчивой прибыли компании;

- безопасность - обеспечение безопасности клиентов и персонала — главная ценность компании;

- ценность руководства – руководитель компании - это ее лицо. Руководитель – тот человек в компании, который на основе своего опыта и знаний ведет бизнес;

- делегирование полномочий - сотрудники предприятия должны чувствовать себя нужными людьми в компании, поэтому делегирование полномочий – это то, что поможет привлечь сотрудников в принятии различных управленческих решений, тем самым развивать его творческий и управленческий потенциал;

- самореализация, самоконтроль - умение проявить себя там, где это необходимо, на пределе своих возможностей; доказать себе и другим, на что способен, опираясь при этом, прежде всего на свои творческие способности, а также умение оптимально адаптироваться к каждому новому виду деятельности;

- культура труда и отношений - компания должна достигать свои поставленные цели только через коллективную работу сотрудников-единомышленников;

- приверженность своему делу - позитивная оценка работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней;

- результативность и производительность труда - это те ценности которые постоянно направлены на повышение своего уровня, уровня реализации целей и стратегий.

Результатом управления и совершенствования корпоративной культуры являются взаимные изменения, как человека, так и организации, организационная эффективность, удовлетворенность трудом и качество жизни. Благодаря повышению эффективности системы управления организацией за счет воздействия культурных преобразований возможно достижение и более высоких экономических результатов работы на рынке.