

## Секция «10. Современное российское общество: политическое, социальное и культурное измерение»

### «Изменение роли корпоративной культуры в условиях современного общества»

*Воробьева А.В.<sup>1</sup>, Скорнякова Е.В.<sup>2</sup>*

*1 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет государственного управления, 2 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет государственного управления, Москва, Россия*

*E-mail: annavorobyeva@inbox.ru*

*Научный руководитель*

*к. соц. н., доцент Родионова Марина Евгеньевна*

Что связывает между собой все современные предприятия и организации? В первую очередь, это работа в условиях динамично меняющейся внешней среды, что требует от них «быть начеку» - быть готовыми к внутренним изменениям. Очень важным аспектом, обеспечивающим успешность изменений, является организационная, или корпоративная, культура. Опыт большого количества предприятий и организаций показывает, что в организации должна быть создана корпоративная культура, инициирующая и поддерживающая изменения. Организационная культура - это совокупность коллективных базовых представлений, обретаемых организацией при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которых оказывается достаточной для того, чтобы считать их ценными и передавать новым членам организации в качестве правильной системы восприятия и разрешения названных проблем.[1] Корпоративная культура «питает» весь бизнес. Люди, которые объединены общими ценностями и идеями, творят чудеса и работают намного эффективнее. Однако, как и в любой новой области, в практике внедрения и развития корпоративной культуры в отечественных компаниях в условиях современного общества есть свои проблемы, недочеты и угрозы. Крупные и средние отечественные предприятия применяют принципы западного менеджмента и активно перенимают международный опыт. По мнению экспертов, любой бизнес должен строиться на «Золотом правиле» общения, которое несет в себе следующий смысл: «Поступай с людьми так, как хочешь, чтобы поступали с тобой». С чего же надо начинать строить корпоративную культуру или развивать ту, что уже есть? Опыт российских компаний показывает, что первое, с чего приходится начинать создание корпоративной культуры, это четкое определение правил игры, регламентации и формализации отношений. Определенные процедуры помогают определить порядок работы и увидеть слабые места. И здесь российский бизнес может использовать международный опыт проведения тренинговой политики, которая может быть направлена и на повышение эффективности работы с клиентом, и на отработку навыков, и на улучшение внутреннего климата и построение команды. Еще одним достоинством качественной корпоративной культуры является успешное прохождение процесса адаптации нового работника в компании. Кроме того, что новый работник получает определенный пакет процедур, описанных технологий и схем, он всегда может получить консультацию или ответ на вопрос, а также простую поддержку, т.к. попадать в новый коллектив всегда нелегко. Таким образом, мы понимаем,

что формализация играет очень важную роль в данном процессе. Это первый шаг в установлении стабильной системы менеджмента и внедрении корпоративной культуры, отвечающей международным стандартам. Нужно отметить, что главная роль в формировании и установлении успешной корпоративной культуры в российских компаниях принадлежит специалистам по управлению человеческими ресурсами. И здесь важно отойти от привычного понимания образа «кадровика», т.е. от роли поддержки бизнеса. В условиях современной российской бизнес - среды в управлении персоналом будет более эффективна роль бизнес - партнера или консультанта. Организационная культура почти всегда является неповторимой смесью норм, традиций, отношений, присущих определенной компании, поэтому почти невозможно привести какой-либо обобщенный перечень корпоративных ценностей. Но стремление к ним объединяет людей в группы, создавая мощнейшую силу в достижении поставленных целей компании. Как доказывает практика, современный высокопрофессиональный работник хочет получить от организации нечто большее, чем просто деньги. Сейчас очень важным фактором при трудоустройстве является психологически комфортная атмосфера в компании, культурные ценности которой будут отвечать личностным ценностям ориентациям работника. Интересно отметить, что основные ценности и убеждения находят выражение не только в стратегических программных документах, но и в девизах, лозунгах. Развитые корпоративные культуры обладают разнообразной мифологией компании. Она существует, например, в виде метафорических всем известных историй. Обычно они связаны с основателями компаний и призваны наглядно указывать сотрудникам на ценности организации. Также, проявление корпоративной культуры выражается в различных традициях или мероприятиях. Чаще всего они отвечают на вопросы, какие цели поставлены перед компанией, насколько они достигнуты и какие люди особенно ценны для компании. Что касается мирового опыта по формированию корпоративной культуры, то специалисты считают, что на смену жесткой иерархической структуре компании приходит новая культура управления, основанная на культурных ценностях. Теперь, на основе новых управленческих приоритетов, мы хорошо понимаем, что ключ к успеху компании – человеческая индивидуальность. Такая корпоративная культура призвана создавать благоприятную атмосферу для работы, творчества и для полной реализации потенциала каждого сотрудника. Суть такого подхода состоит в создании небольших активных групп людей генерирующих различные идеи по развитию компании, где каждый чувствует свою важность и уникальность. Люди должны видеть в компании место, где бы им хотелось построить свою карьеру, дело всей жизни. Организация должна вызывать у сотрудников чувство принадлежности к чему-то очень значительному, верящих в то, что они строят успешную компанию. Излишнее предоставление менеджеру инициативы может привести к хаосу и выяснению отношений в компании. Поэтому задача руководства найти «золотую середину» между жестким контролем и предоставлением самостоятельности нижестоящим менеджерам, чтобы исключить возможные негативные последствия для развития компании. Нужно помнить, что втиснуть сотрудника в четкие рамки невозможно, да и не нужно, ведь это отрицательно скажется на его работе. А вопрос ответственности, в таком случае, решается очень легко - каждый отвечает за выполнение своих обязанностей, и если выполняет их плохо, то теряет деньги и свой статус в компании, таким образом, у сотрудников есть стимул к самодисциплине. Важным аспектом управления корпоративной культуры яв-

ляется кадровая система. В настоящее время вместе с профессиональными качествами работодатели обращают все больше внимания на психологические, имиджевые и поведенческие характеристики потенциального сотрудника, которые коренным образом связаны со спецификой корпоративной культуры, ее ценностными ориентирами, этическими нормами и особенностями национального менталитета. Конкретные требования к психологическому типу будущего сотрудника - не прихоть фирм. От характера личности зависит, сможет ли адаптироваться новый сотрудник к корпоративной культуре компании, как будут складываться его отношения в коллективе и с руководством, насколько эффективно, в итоге, он будет выполнять свои обязанности. Чтобы наличие качественной корпоративной культуры играло «на руку», компания должна быть «одухотворена», «оживлена» корпоративной культурой, обязана стать частью эмоционального мира всех своих сотрудников. [1] Шейн Э., Организационная культура и лидерство. "Питер". Москва. 2008.

### Литература

1. Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. Diagnosing and Changing Organizational Culture. New York: Addison Wesley Publishing Company;
2. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». - М.: Приор, 2008. - 422 с;
3. Билл Лейн «Одержимость: Переворот в сфере коммуникаций GE», Манн, Иванов и Фербер. 2008;
4. Шейн Э., Организационная культура и лидерство. "Питер". Москва. 2008;
5. <http://www.c-culture.ru/> - Корпоративная Культура.

### Слова благодарности

Выражаем огромную благодарность нашему научному руководителю Родионовой М.Е. за помощь в выборе темы, четкое направление наших идей и поддержку при написании статьи.