

Оценка корпоративной культуры через призму социальной эффективности

Научный руководитель – Тюриков Александр Георгиевич

Узюмова Наталья Владимировна

Аспирант

Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: nataly@uzyumova.ru

Корпоративную культуру компании можно охарактеризовать как "комплекс разделяемых всеми поведенческих норм, артефактов, ценностей, представлений и понятий, которые организация создаёт по мере того, как она учится преодолевать препятствия внутреннего и внешнего характера на пути к процветанию". Таким образом, корпоративная культура охватывает большинство явлений духовной и материальной жизни организации, в том числе этические нормы и правила поведения, стандарты качества выпускаемой продукции и услуг, дистанцию власти, способ разрешения конфликтов и возможность проявления инициативы.

Наибольший интерес к культуре как методу непрямого управления существует в компаниях, работающих в сфере интеллектуальных услуг, где изменчивая высоко конкурентная внешняя среда, вкупе с высокой квалификацией персонала, снижают эффективность традиционных методов управления. Однако, если сотрудники обладают единым представлением о корпоративных ценностях и нормах поведения, то нет необходимости давать указания в каждой конкретной ситуации, работники самостоятельно примут правильное решение, руководствуясь внутренними ориентирами. Таким образом, культура организации помогает управлять бизнес-процессами без развитых бюрократических структур.

Управленческая деятельность тесно связана с вопросом её эффективности, ведь трудно не согласиться, что "только зная, измеряя и оценивая результаты управления, можно по принципу обратной связи находить источники, факторы и ресурсы, как управленческих успехов, так и неудач".

Эффективность как оценочная категория указывает на соотношение между затраченными ресурсами и полученным результатом (в рамках достижения определенной цели). При этом, если речь идёт об общественно-экономической деятельности, полученный эффект помимо собственно экономического среза, имеет также и социальное выражение.

В целях нашего исследования, критерий эффективности понимается как "решающее правило, на основании которого делается вывод о достигнутом показателе эффективности".

Поскольку для поддержания и воспроизводства сформировавшейся корпоративной культуры, помимо деятельности высшего руководства, решающее значение, имеют отбор персонала и обеспечение последующей производственной адаптации, то, одним из критериев социальной эффективности управления корпоративной культурой выступает адаптация новых работников предприятия.

Адаптация в производственной организации - процесс включения и освоения индивидом условий трудовой деятельности, практик трудовых отношений, норм и правил, принятых в данной организации. Главной задачей производственной адаптации выступает освоение относительно стабильных условий организации, решение повторяющихся, типичных проблем путем использования принятых способов социального поведения, действия.

Соответственно, наше рабочее определение принимает следующий вид: социальная эффективность управления адаптацией новых сотрудников - есть соответствие социальных

результатов деятельности руководства по обеспечению условий адаптации, с одной стороны, и позитивная оценка сотрудниками такой управленческой деятельности, с другой. Социальные результаты управления адаптацией новых сотрудников, в свою очередь, должны отвечать следующим характеристикам:

- служить целям развития организации;
- способствовать активизации человеческого капитал;
- соответствовать ожиданиям, как вновь принятых, так и уже осуществляющих трудовую деятельность сотрудников;
- быть воспроизводимыми, приводить к устойчивому результату.

Важно отметить, что новый сотрудник получает представление об организации и об её корпоративной культуре задолго до вступления в должность. Уже на этапе предварительной адаптации, во время выбора компании, при прохождении собеседования и предварительных испытаний, соискатель и организация предъявляют друг другу взаимные ожидания, требования и преимущества, в сравнении с другими участниками рынка труда.

Таким образом, социальная эффективность адаптации нового сотрудника во многом зависит от того, насколько достоверно соискатель информирован не только о непосредственном содержании работы, которую ему необходимо выполнять, но и об особенностях корпоративной культуры данной конкретной организации.

Сбалансированная, социально эффективная система адаптации новых сотрудников призвана снизить издержки организации посредством соблюдения определенных принципов, далее рассмотрим их более подробно.

- 1) Вхождение нового сотрудника в должность в максимально сжатые сроки. Данное требование предполагает достижение сотрудником определённого уровня продуктивности и сокращение количества ошибок в работе.
- 2) Снижение уровня текучести кадров за счёт сокращения числа сотрудников уволившихся в первый год работы и не прошедших испытательный срок.
- 3) Продуктивное использование времени руководителя и сотрудников, включенных в программу адаптации новичка.
- 4) Повышение уровня удовлетворенности корпоративной культурой организации со стороны всех участников, включенных в систему адаптации.
- 5) Достижение интериоризации новым сотрудником основных норм, ценностей и правил поведения присущих данной организации и последующая идентификация с компанией и её корпоративной культурой.

Таким образом, социально эффективная корпоративная культура, должна включать в себя выверенную, гибкую систему адаптации новых сотрудников, которая будет работать как на включение в организацию новичков, так и на повышение уровня удовлетворенности и лояльности сотрудников со стажем.

Источники и литература

- 1) Персикова Т. Н. Корпоративная культура: учебник. – М.: Логос, 2015
- 2) Тюриков А.Г., Якунин А. С. Оценка социальной эффективности управления по критерию качества жизни населения. – Вестник военного университета. 2011, №1

- 3) Ежукова И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017, № S1. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/470002.htm>.