

Секция «Слабый и сильный искусственный интеллект в управленческих практиках»

Корпоративная культура, как инструмент управления персоналом организации

Научный руководитель – Егоров Алексей Ильич

Орлова Екатерина Михайловна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия
E-mail: orlovakate1001@gmail.com

К настоящему времени корпоративная культура является предметом интереса и изучения на протяжении многих лет, и ученые высказали множество мнений о ее концепции и сущности. Исследователи пытались дать определение корпоративной культуры и понять, как она функционирует в организациях. В области корпоративной культуры появилось множество теоретических разработок и концепций, а также было проведено множество исследований, чтобы изучить влияние корпоративной культуры на эффективность работы организации, мотивацию сотрудников и другие показатели.

Одна из самых ранних и наиболее влиятельных теорий корпоративной культуры была предложена Эдгаром Шейном, бывшим профессором организационной психологии Массачусетского технологического института. Согласно Шейну, корпоративная культура может быть определена как «шаблон основных предположений, изобретенных, обнаруженных или разработанных данной группой по мере того, как она учится справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции». Шейн предположил, что корпоративная культура формируется под влиянием целого ряда факторов, включая историю организации, стиль руководства и ценности.

Корпоративная культура является важным аспектом любой организации, поскольку она формирует то, как сотрудники взаимодействуют друг с другом, с клиентами и с компанией в целом. Поэтому важно рассмотреть то, почему корпоративная культура важна с точки зрения управления компанией, и какое влияние она может оказать на организацию.

1. Повышение морального духа и мотивации сотрудников.

Сформированная и позитивная корпоративная культура может повысить моральный дух и мотивацию сотрудников. Когда сотрудники чувствуют, что они являются частью организации с общими целями и ценностями, они с большей вероятностью будут вовлечены и преданы своей работе. Это может привести к повышению удовлетворенности работой и снижению текучести кадров, поскольку сотрудники с меньшей вероятностью будут искать работу в другом месте.

2. Повышение производительности и эффективности.

Позитивная корпоративная культура также может повысить производительность и эффективность. Когда сотрудники чувствуют, что их ценят и поддерживают, они с большей вероятностью будут вкладываться в свою работу и работать с максимальной отдачей. Это может привести к увеличению объемов производства, повышению качества и снижению количества ошибок, что положительно скажется на итоговых показателях компании.

3. Повышение эффективности командной работы и сотрудничества.

Корпоративная культура также может улучшить командную работу и сотрудничество между сотрудниками. Когда сотрудники разделяют общие ценности и цели, они с большей вероятностью будут эффективно работать вместе и поддерживать друг друга в достижении общих целей. Это может привести к улучшению коммуникации, увеличению инноваций и повышению эффективности решения проблем.

4. Повышение удовлетворенности клиентов.

Корпоративная культура также может оказать значительное влияние на удовлетворенность клиентов. Когда сотрудники соответствуют ценностям компании и заинтересованы в своей работе, они с большей вероятностью будут предоставлять высококачественное обслуживание клиентов. Это может привести к повышению лояльности клиентов, положительным отзывам и прочной репутации компании.

5. Привлечение и удержание талантов.

Позитивная корпоративная культура также может способствовать привлечению и удержанию талантливых сотрудников. На конкурентном рынке труда потенциальные сотрудники ищут не только зарплату, но и рабочую среду, которая соответствует их ценностям и предоставляет возможности для роста и развития. Сильная корпоративная культура может помочь выделить компанию среди конкурентов и привлечь лучших кандидатов на открытые вакансии.

В целом, корпоративная культура важна с точки зрения руководства компании, поскольку она может повысить моральный дух и мотивацию сотрудников, повысить производительность и эффективность, улучшить командную работу и сотрудничество, повысить удовлетворенность клиентов, а также привлечь и удержать лучшие кадры.

Инвестируя в корпоративную культуру, компании могут создать позитивную рабочую среду, которая поддерживает своих сотрудников и помогает достичь целей организации. Таким образом, корпоративная культура может стать мощным инструментом управления.

В настоящее время появляется все больше новых технологий на базе искусственного интеллекта (далее – ИИ). Эти технологии используются во многих сферах и, конечно же, это не обошло и сферу управления персоналом.

Многие прогнозы и аналитические отчеты (например, исследование Future Forum) показывают, что многие компании и соискатели предпочитают гибридный формат работы. Именно поэтому корпоративная культура формируется и развивается в цифровом формате. Сейчас я бы хотела выделить некоторые направления использования технологий ИИ:

Найм. ИИ активно внедряется в подбор, отбор и найм сотрудников. Современные технологии помогают HR-специалистам эффективнее выстраивать процесс поиска соискателей и позволяет сосредоточиться на более важных стратегических вопросах.

Обучение. Компании применяют технологии для того, чтобы сотрудник мог получить персонализированное обучение, в любом месте и в любое время. Технологии ИИ позволяют эффективно оценить работу сотрудника и понять, какие компетенции требуют улучшения.

Well-being. Выгорание – это серьезная проблема как для самих работников, так и для работодателей. Исследования Gallup показывают, что 30% опрошенных «очень часто» или «всегда» испытывают усталость на работе, а 40% сообщают, что за последние полгода работа негативно сказалась на их психическом здоровье. Сейчас компании используют цифровые технологии для того, чтобы следить за психологическим состоянием своих сотрудников, как при помощи опросов или же, например, используя чат-ботов.

Важно отметить, что HR сейчас переживает трансформацию и многие функции HR-специалистов будут реализовываться при помощи современных технологий.

Источники и литература

- 1) Казакова Е.Д. Корпоративная культура как инструмент HR-менеджмента // Стратегии бизнеса. 2022. №6.
- 2) Миронова Н.А. Теоретические аспекты корпоративной культуры: уровни, содержание и взаимодействие // Московский экономический журнал. 2019. №7.

- 3) Тюхтенко Н. А., Макаренко С. Н., Олексенко Я. А. Формирование корпоративной культуры как основы повышения конкурентоспособности предприятия // Экономический вестник университета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов. 2020. № 44.
- 4) Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass, 1985.
- 5) Future Forum, «Executives feel the strain of leading in the «new normal» // URL: <https://futureforum.com/research/pulse-report-fall-2022-executives-feel-strain-leading-in-new-normal/> (дата обращения 25.03.2023).