

## Корпоративная культура в управлении организацией

*Долгова Алина Константиновна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

*E-mail: alina\_dolgova1999@mail.ru*

В основе экономических отношений современного общества производственная деятельность предприятия играет важную роль. Организации исследуются представителями самых разных областей науки в силу практической значимости сведений об их строении и проектировании, а также методах эффективного управления современными организациями и роли самих организаций в управлении обществом. Можно сказать, что организации представляют собой весьма сложный объект научного познания.

Перед каждой организацией встают организационные, экономические, управленческие проблемы, успешное решение которых безусловно помогает увеличить эффективность ее деятельности, и, соответственно, повысить прибыль.

Компании, пройдя длительный путь развития различных управленческих процессов, признают необходимость поддержания и образования корпоративной культуры.

Корпоративная культура оказывает на успешность реализации стратегии компании большое влияние.

К примеру, М. Армстронг, говорит о ней как о «системе, состоящей из общих ценностей и мнений, которые разделяют все члены одной компании» [1].

По мнению Э. А. Капитонова, «корпоративная культура - эта база жизненного потенциала корпорации. Как показывает опыт, для прогрессивно развивающихся компаний характерен высокий уровень духовных достижений» [2].

Одновременно внутренняя культура корпорации является некой особой формой существования системы, обладающей множественными внутренними зависимостями. Корпоративная культура предполагает обязательную выработку линии поведения не только и не столько во внешней среде, сколько возводит до необходимого уровня отношения внутри коллектива организации [3].

Культура предприятия выглядит как три организационных ступени (рис. 1), [4].

Рис. 1. Три организационных ступени культуры предприятия

Составляющими корпоративной культуры являются [5]:

- 1) принятая система лидерства;
- 2) стили разрешения конфликтов;
- 3) действующая система коммуникации;
- 4) принятая символика и лозунги, гербы, ритуалы.

Как открытая система всякая организация непрерывно взаимодействует с окружающим ее миром, поскольку успешность в достижении целей, стоящих перед организацией, напрямую зависит от внешних факторов, а не только от внутриорганизационной среды. Факторы внешнего воздействия на фирму бывают позитивными и негативными (пример негативных факторов - санкционное давление). Негативные факторы нередко являются следствием диссонанса между моральными ценностями и нормами внешней по отношению к фирме среды и внутрифирменными целями и корпоративной культурой. Так санкции, наложенные на российские предприятия в 2022 году, стали следствием развития русофобии в европейских странах. Хотя главной задачей внутриорганизационной культуры

является адаптация организации к окружающему миру, однако сейчас, корпоративная культура компаний должна быть направлена на защиту сотрудников от влияния оппонентов.

Корпоративная культура создается людьми для блага компании в целом и каждого сотрудника в отдельности [6].

Корпоративная культура позволяет не только регулировать поведение персонала, но облегчить и ускорить процесс адаптации новых сотрудников в коллективе. Кроме того, логичная и гармоничная культура организации формирует ее положительный имидж во внешней среде. Одной из базовых функций культуры является ее мотивационный эффект - ценности, нормы, правила поведения, пропагандируемые корпоративной культурой, побуждают работников к активной трудовой деятельности. Корпоративная культура и тот климат, который складывается в организации, оказывают самое непосредственное влияние на трудовую мотивацию работников. Организационная культура, возможно, является самым сильным катализатором, а в случаях неудач - самым большим тормозом в деле реализации стратегических планов, выработанных руководством.

В контексте данного исследования считаем необходимым рассмотреть типологию корпоративной культуры, которая была выведена английским профессором менеджмента Чарлзом Хэнди (рис. 2), [7].

Рис. 2. Четыре типа корпоративной культуры

Внутри компании может существовать несколько типов культур. Также возможна ситуация, при которой общие корпоративные ценности и нормы могут отличаться в разных рабочих средах.

Следует отметить, что адаптация нового сотрудника к корпоративной культуре проходит в несколько этапов [8]:

1. Предварительная стадия адаптации;
2. Стадия «столкновения»;
3. Финальная стадия адаптации - «метаморфоза».

Можно говорить о том, что элементы корпоративной культуры в общем виде характеризуют компанию, ее отношение к деятельности, различным ценностям и правилам, но несомненно, наличие корпоративной культуры фактически делает компанию более результативной, так как работа ее сотрудников организована более эффективно, а внутреннее взаимодействие осуществляется в соответствии с принятыми правилами.

## Источники и литература

- 1) Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ, под ред. С. К. Мордовина. - СПб.: Питер, 2012. - 433 с.
- 2) Капитонов Э. А., Капитонов А. Э. Корпоративная культура и PR / Э. А. Капитонов. - М.: Издательский центр "МарТ", 2011. - 784 с.
- 3) Бодуан Жан-Пьер. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство. -М.: ИНФРА-М, 2011. - 400-500 с.
- 4) Организационная культура: учебник / под ред. Н. И. Шаталовой - М.: Экзамен, 2014. - С. 65.
- 5) Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. М.: Альпина Паблишер, 2016. 154 с.; Лапина, Т.А. Корпоративная Культура: Учебно-методическое Пособие / Лапина Т А. М.: Гостехиздат, 2014. 777 с. и др.

- 6) Ворохоб О. Б. Как хорошая организационная культура помогает пережить кризис // Финансовый анализ и инвестиции – 2015–№ 5 – С. 45–49.
- 7) Хэнди Ч. Формирование и поддержание корпоративной культуры / Ч.Хэнди. – М.: Проспект, 2012–514 с.
- 8) Узюмова, Н.В. Адаптация новых сотрудников как критерий социальной эффективности корпоративной культуры организации / Н. В. Узюмова // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2019. – № 3 (39). – С. 31–34.

### Иллюстрации

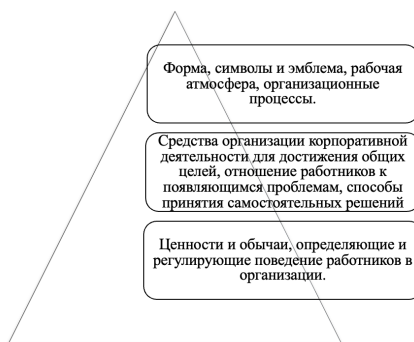


Рис. : Рис. 1. Три организационных ступени культуры предприятия

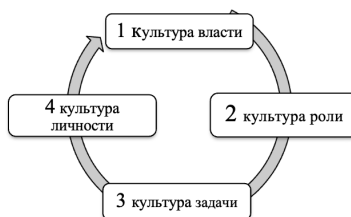


Рис. : Рис. 2. Четыре типа корпоративной культуры