DOI: 10.17117/na.2016.03.01.135

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.01.135.pdf>

Поступила (Received): 01.03.2016

Зубаирова Э.Р. Влияние корпоративной культуры на эффективный менеджмент в организации

Zubairova E.R.
The impact of corporate culture on
the effective management of organization

В данной статье исследуются типы корпоративной культуры, её влияние на процессы управления и контроля в организации. Также взаимоотношения культуры с успехом в работе организации

Ключевые слова: эффективность, корпоративная культура, управление

This article explores the types of corporate culture and its influence on the management and control processes in the organization. Also, the relationship of culture to the success of the organization

Key words: efficiency, corporate culture, management

Зубаирова Эльвина Ринатовна

Студент

Национально-исследовательский Томский политехнический университет

г. Томск, ул. Ленина, 30

Zubairova Elvina Rinatovna

Student

National research Tomsk polytechnic university
Tomsk, Lenina st., 30

В последние несколько лет перед руководством любой компании постоянно возникает проблема повышения эффективности ее деятельности. Эти проблемы актуальны для российских организаций. Высокая эффективность сможет обеспечить конкурентоспособность предприятию.

Во многих зарубежных компаниях корпоративная культура является не новым. Она помогает выяснить потенциальные способности сотрудников, сплотить и привлечь их на выполнение миссии и целей компании. Западные управленцы, понимая это, поддерживают, традиции фирмы, со временем слегка корректируя их, если требуется движением нового времени.

В период развитого социализма в России существовали культуры обслуживания в сфере торговли и производства, которые формировались на протяжении длительного времени, сочетая в себе знания нескольких трудовых поколений. Такие как почетные грамоты, доски почета сотрудников и т.п. являлись традиционными элементами корпоративной культуры. К сожалению, от форм ведения хозяйства во времена социализма отказались легко, а так же и от богатого опыта. На сегодняшний день управляющим приходится начинать всё нуля. Как создать корпоративную культуру в компании для улучшения климата между сотрудниками, а также занимать достойное положение в деловой среде?

Корпоративная культура – это совокупность господствующих в организации ценностных представлений, норм и образцов поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от их должностного положения и функциональных обязанностей. Писанные и неписанные правила поведения складывались в профессиональных сообществах еще в средние века, причем нарушение их могло повлечь за собой исключение из сообщества. Сам термин “корпоративная культура” появился в XIX в. Он был сформулирован немецким фельдмаршалом Мольтке, который использовал его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде [1, с.71].

Управление корпоративной культурой является не простым делом. Заявленные ценностные ориентации должны стать для высшего руководителя компании неотъемлемой частью, а также доносить это до низших уровней компании.

Управление культурой является очень скрупулезной работой, на это потребуется не мало времени. Основные предположения, которые легли глубоко в подсознание и поведения сотрудников организации, нельзя изменить за короткое время. Этот процесс рассчитан на постоянную подготовку новых кадров организации, долгое определение того, что является ценным в организации, большое внимание уделяется к абстрактному мнению на вещи, а также к определенным тонкостям быта в организации и, в конце концов, на правильность планирования всех работ [2, с.288-291].

Рекомендации для повышения эффективного управления культурой в компании:

- необходимо обратить внимание на внешне не воспринимаемые стороны организационного окружения. Ценностные ориентации, а также глубоко укрепившиеся предположения в сотрудниках потребуют трудных и длительных изменений в структуре и системе управления.

- настороженно относиться к предложениям, которые призывают быстро трансплантировать или трансформировать культуру.

- проводить в повседневной деятельности абстрактные идеалы. Руководитель должен иметь четкое представление об идеалах и как следует передавать эти идеалы вниз по уровням компании.

Важным фактором успеха в деятельности компании является степень сплоченности сотрудников, надежность, а также привычность горизонтальных и вертикальных связей, доверительные и взаимовыгодные отношения между сотрудниками и руководителями. Не что иное, как человеческий фактор является причиной конкурентоспособности, эффективности и экономического роста предприятия, то есть хорошо развитый корпоративный дух и культура, а не заводы, оборудования и производственные запасы компании.

В большинстве случаев, принятая членами компании корпоративная культура определяется в виде набора существенных предположений. Она является некой, самостоятельной сущностью, и её параметры не сходятся с индивидуальной культурой некоторых членов компании. Корпоративная культура постоянно изменяется под воздействием внутренней и внешней среды на протяжении существования организации.

Конечно, организация может иметь уже построенную корпоративную культуру, в таких случаях необходимо сохранить и поддержать, или её изменить. Организация также может существовать на этапе формирования корпоративной культуры, в таких случаях необходимо следить, для того чтобы процесс не вышел из-под контроля.

Создание новых систем долгосрочного развития организаций имеют для движущихся в стране преобразований большое значение. Невероятный динамизм нашей эпохи требует от предприятий выбирать новые ориентиры стратегического развития. Любые российские предприятия, которые стремятся прогрессировать, не могут не иметь формирование эффективной корпоративной культуры, позволяющее сотруднику возможность самоутвердиться.

Корпоративный дух и культура являются своего рода цементом, который скрепляет организацию, для её стабильно существования и эффективного функционирования.

Список используемых источников:

1. Сингур А.А. Вестник Ульяновского государственного технического университета. 2009. N 1. С. 71.
2. Козлова Н.П. Роль корпоративной культуры в формировании деловой репутации компании // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2011. № 24. С. 288-291.

© 2016, Зубаирова Э.Р.

Влияние корпоративной культуры на эффективный менеджмент в организации

© 2016, Zubairova E.R.

The impact of corporate culture on the effective management of organization