

ПРОБЛЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Управление современной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры. В настоящее время в отечественной научной и учебной литературе повышен интерес к данной проблематике. Статья посвящена особенностям формирования корпоративной культуры на предприятии. Рассмотрены проблемы построения и поддержания корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, организация, проблемы корпоративной культуры

В любой организации в процессе адаптации к внешней среде и к внутренним условиям деятельности формируется определённая культура поведения, которая является наиболее эффективной и разделяется большинством сотрудников организации. Еще несколько лет назад такое понятие как корпоративная культура было малоизвестно в России, хотя на самом деле, существовало всегда: элементы корпоративной культуры имели свои аналогии и в бывшем СССР. Неслучайно именно сегодня более пристальное внимание уделяется корпоративной культуре, поскольку она становится неотъемлемой частью работы практически любого коллектива. Известно, что за рубежом данное направление стало актуально еще в начале 1980-х годов XX столетия. Безусловно, корпоративная культура является мощным фактором, влияющим на конкурентоспособность организации за счет раскрытия личностного потенциала каждого работника [2].

Практика работы крупных мировых компаний подтверждает тот факт, что корпоративная культура оказывает активное воздействие на персонал и руководство организации преобразовывая их поведение в соответствии с теми ценностями и нормами которые являются наиболее эффективными и разделяются большинством сотрудников организации. Корпоративная культура является одним из факторов, влияющих на процесс деятельности организации и поведения сотрудников, и может оказывать как положительное влияние на развитие компании, так и тормозить её.

В последние годы в России к корпоративной культуре стали относиться как к основному показателю, необходимому для правильного понимания управления компанией, постепенно приходит осознание того, что корпоративная культура формирует не только внешний имидж организации, но и позитивно влияет на все стороны её деятельности. Совершенствование корпоративной культуры, превращает её в мощный рычаг повышения эффективности функционирования организации.

* Жищинский Дмитрий Константинович – магистрант, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, e-mail: ok_vkx@mail.ru.

Обратить внимание на корпоративную культуру руководителей подталкивают разнообразные причины:

1. Корпоративная культура не соответствует стратегическим целям организации. Такое часто случается в кризисных ситуациях, при смене стратегии предприятия или при смене руководства. Коллектив сам по себе не всегда может перестроиться под новые требования, даже если все сотрудники понимают, насколько это важно для предприятия.

2. Во многих организациях, попытка изменить что-то встречает активное сопротивление сотрудников. К любым нововведениям относятся настороженно. Для успешного проведения изменений, нужна определенная корпоративная культура, которая будет поддерживать динамичное развитие предприятия.

3. В некоторых успешных организациях происходят застойные явления. Сотрудники находятся в «зоне комфорта»: их устраивают условия работы, они расслабляются, перестают проявлять какую-либо активность, теряют инициативу.

4. На крупных предприятиях из-за многообразия структурных подразделений может наблюдаться разрозненность и разобщенность. Причиной недопонимания, является разный взгляд сотрудников на происходящее в организации. В каждом филиале (структурном подразделении) складываются свои правила поведения и нормы, которые иногда плохо взаимодействуют между собой.

5. Корпоративная культура выступает как средство мотивации сотрудников. Каждой организации хочется мотивировать сотрудников на высокие профессиональные достижения и именно корпоративная культура одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Так как одной из ее функций является поддержка и раскрытие индивидуальных талантов каждого сотрудника коллектива.

Для полноты понимания специфики корпоративной культуры на производственных предприятиях, было рассмотрено Муниципальное унитарное предприятие «Водоканал» г. Иркутска и выделены его следующие особенности:

- нестационарность выполняемых работ;
- технологическая взаимосвязь всех операций, входящих в состав производственного процесса;
- многочисленный профессионально-квалификационный состав рабочих;
- разнообразие климата и местных условий выполнения работ;
- высокая степень пространственной дифференциации выполняемых работ, а именно: удаленность объектов от офиса, отдаленность объектов друг от друга, частая смена объектов работы, что отличает данное предприятие от других деловых организаций.

К характерным чертам корпоративной культуры МУП «Водоканал» г. Иркутска можно отнести то, что эта культура сегментирована, есть четкое разделение на группы управленцев, ИТР, рабочих. Основные ценности – преемственность, консервативность, исполнение установленных правил, традиций, авторитет руководителя.

Любые стандарты и технологии на производственных предприятиях приветствуются, потому что сотрудники уже привыкли работать по правилам. В то

же время всякие изменения вызывают сопротивление в силу консерватизма культуры и выступают как проверка на устойчивость системы. Нововведения необходимо осуществлять, опираясь как на формальных руководителей, так и на лидеров общественного мнения, т.к. в больших коллективах эти люди могут иметь значительно большее влияние, чем определено их полномочиями по должности.

При формировании корпоративной культуры на производственных предприятиях могут возникать следующие проблемы:

1. В структурных подразделениях работают люди разных профессий, с этим связано не только различие в правилах поведения, но и большие различия в вопросах оплаты труда. Из-за большого различия в статусах сотрудников в каждом структурном подразделении может складываться свой тип корпоративной культуры. Исходя из этого необходимо выстраивать и кадровую политику учитывая особенности каждого структурного подразделения.

2. Отсутствует понимание значимости корпоративной культуры, многие сотрудники организации принимают за корпоративную культуру только символику, имидж организации. Во многих современных российских компаниях её миссия и основные задачи неизвестны среднему звену управления и рядовым сотрудникам. Методика внедрения корпоративной культурой может быть разной, но главной целью должно быть налаживание диалога между руководством организации и сотрудниками. Необходимо повышать личную значимость сотрудника в деятельности компании и транслировать равную этическую ответственность всех сотрудников независимо от статуса. Задачей управления является установление баланса интересов различных социальных институтов и групп людей, заинтересованных в функционировании организации и оказывающих влияние на характер, содержание и направленность ее функционирования [4].

3. Отсутствие подготовленных специалистов, имеющих опыт работы по формированию корпоративной культуры. Многие способы формирования корпоративной культуры заимствуются из зарубежного опыта и не всегда адаптированы к условиям российских компаний, имеющих свои национальные особенности. Отсутствуют долгосрочные программы по подготовке кадровой политики, подразумевающей постепенное формирование корпоративных ценностей, постоянный контроль за всеми структурными подразделениями предприятия.

4. Отсутствие в организациях профессиональных (корпоративных) стандартов поведения (этический кодекс и др.). На крупных производственных предприятиях с многолетней историей сложились свои правила поведения и ценности. При написании корпоративных стандартов необходимо совместить всё лучшее, что было накоплено за большой период работы организации, с новейшими разработками в области кадровой политики. Если документ регламентирующий корпоративную культуру не будет отражать уже сложившиеся в компании положительные обычаи, традиции, то коллектив будет только имитировать внедрение новых стандартов поведения. Формирование корпоративной культуры в компании будет успешным только в том случае, если оно не ограничивается внедрением и соблюдением корпоративного кодекса, а включает в себя также различные мероприятия, направленные на развитие и сплочение всего коллектива.

5. Трудность поддержания необходимого уровня корпоративной культуры. При появлении вновь принятых сотрудников могут привноситься не только новые идеи и индивидуальные подходы к решению профессиональных задач, но и свои собственные убеждения, взгляды. Индивидуальные личностные ценности могут негативно сказываться на сложившихся корпоративных устоях, поэтому необходимо оказывать влияние на формирование ориентаций нового сотрудника для сближения с ценностями, существующими в организации.

Нацеливаясь на стабильность коллектива, организация должна обеспечивать обучение специалистов всех уровней для возможного их продвижения и максимального использования профессионального, творческого и интеллектуального потенциала персонала. Это формирует у сотрудников чувство благодарности, а стало быть и обеспечивает этим их преданность организации. Создание стабильного человеческого капитала поможет организации повысить свою устойчивость и продуктивность.

В заключение можно сделать следующие выводы: корпоративная культура становится неотъемлемым элементом менеджмента, и для её грамотного формирования нужен системный подход. Корпоративная культура должна стать не просто совокупностью мероприятий, не имеющих общей цели, а мощным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на общие цели.

В этой статье предпринята попытка описать проблемы, возникающие при формировании корпоративной культуры на производственных предприятиях. Основная черта корпоративной культуры производственного предприятия – отсутствие единого шаблона морального стандарта для всех сотрудников. Персонал предприятия, от руководителей того или иного подразделения до рядовых рабочих, условно делится на группы, к каждой из которых нужен свой подход. Поэтому задача корпоративной культуры, поддерживая дух коллектива, ничего не ломая, стремиться к новому, создавая условия для движения вперед.

Список использованной литературы

1. Аверьянова А.А. Корпоративная культура и ее особенности в России / А.А. Аверьянова // Молодой ученый. – 2016. – № 29. – С. 345–347.
2. Албастова Л.Н. Технология эффективного менеджмента : учеб.-практ. пособие / Л.Н. Албастова. – М. : ПРИОР, 1998. – 283 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2001. – 496 с.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с.
5. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: учеб. пособие / А.А. Максименко. – Кострома : КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 168 с.
6. Устичева Е.Г. Формирование корпоративной культуры российской государственной службы / Е.Г. Устичева // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 61–76.