

Егорова Наталья Анатольевна

студентка

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: статья посвящена анализу корпоративной культуры организации. Рассмотрено понятие «корпоративная культура». Обозначены актуальность и цель исследования. Автором обобщены результаты социологического исследования, проведенного в нефтегазодобывающей компании. В заключение перечислены рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, организация, компания, нормы поведения, персонал, работник, сотрудник.

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 [2, с. 158].

Данная тема актуальна тем, что во всем мире корпоративная культура имеет огромное значение для нормального функционирования компании. Любая успешная компания поддерживает ярко выраженную культуру, наиболее подходящую ее целям и отличающую ее от других организаций [1, с. 98].

Для анализа корпоративной культуры мы провели социологическое исследование в нефтегазодобывающей компании Республики Саха (Якутия). Было проведено анкетирование. Всего в исследовании участвовало 30 человек из 65.

Целью исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию корпоративной культуры в организации. Исследование было проведено 10–11 октября 2016 года. Из 30 опрошенных 22 было мужского пола и 8 женского.

Стаж работы респондентов в компании составляет от 4 месяцев до 13 лет.

Мы посчитали все баллы по каждому вопросу и определили средний балл. Низким считается балл от 1 до 3, средним – от 4 до 7, высоким – от 8 до 10.

На вопрос «Наличие социального пакета (полностью оплачивается отпуск и больничный лист, бесплатный проезд и др.)» все ответили в баллах от 7 до 10. Наличие социального пакета очень важно для работников, является первой необходимостью для работников с семьями, детьми. Средний балл по этому вопросу составил – 9,3. Самый высокий показатель нашего исследования.

На вопрос «У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников» средний балл ответов работников составил 7,5. Это показывает, что у них имеются инструкции и правила поведения всех категорий работников. Т.е. они знают свои обязанности, полномочия.

«На нашем предприятии налажена система коммуникаций» на этот вопрос средний балл составил 5,8. В целом, не столь отлично слажена система коммуникаций. Т.е. это общение в пределах группы. Они не находят общий язык внутри определенной группы. Это может быть связано с новыми или временными работниками.

На вопрос «У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций» балл составил 6,4. У них культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций. Например, собрания, деловые контакты, информационные распечатки. Такие различные собрания делают деятельность организации более эффективной. Т.к. все работники будут в курсе происходящих событий.

На вопрос «Рабочие места у нас обустроены» средний балл ответов составил 4,6. Не обустроены рабочие места. Это характеризуется маленьким помещением, отсутствием отдельных кабинетов для руководителей и свободного рабочего пространства. Данная проблема может влиять на эффективность работы организации.

«У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников» на данный вопрос балл составил 6,7. Это хороший показатель профессиональной оценки деятельности работников. Т.е. работа специалистов данного управления оценивается по достоинству.

На вопрос «Конфликтные ситуации у нас допускаются с учетом всех реальностей обстановки» 5,5 балла. Не всегда конфликтные ситуации допускаются с учетом всех реальностей обстановки. Конфликтными ситуациями должны заниматься специалист отдела кадров и руководитель. Они не должны допустить конфликт в коллективе. Но конфликт случается в отношении рабочего момента, потому что большинство поставило высокий балл на вопрос: «Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом».

Таким образом, можно сделать вывод, что никто из сотрудников не охарактеризовал свою организацию отрицательно. Мы думаем, что они все уважают, ценят свою работу. Также вопросов, где ответили положительно, было много. У них взаимоотношения в коллективе благоприятные, уважительно относятся как начальникам, так и коллегам. Имеется полный социальный пакет, все респонденты знают миссию организации, а также интересуется занимаемая должность. Это главное всего, потому что если человек занимается любимым делом, то он это делает со всей ответственностью и результат будет только положительным.

Исходя из результатов исследования, предлагаем ряд следующих рекомендаций:

- повышать мотивацию на достижение целей;
- не избегать конфликтных ситуаций, так как при этом проблема остаётся нерешённой;
- осуществлять продвижение по служебной лестнице внутри фирмы;
- чёткий ритуал организации приёма новых сотрудников (вручение в день приёма на работу буклета с информацией о фирме, пропуска, справочных телефонов; организация адаптации новичков к условиям работы на фирме, включая закрепление наставников; обучение новичков).

Список литературы

1. Генкин Б.М. Основы организации труда: Учебник / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2008. – с. 178.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ниц Инфра-м, 2014. – с. 294.

3. Борисова У.С. Анализ деятельности системы управления персоналом (на примере ОАО «Сахатранснефтегаз») / У.С. Борисова, М.Д. Трофимова // Экономика и социум. – 2013. – №3(8). – С. 1004–1006.