(cc) BY

Мельников Александр Максимович

магистрант

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

г. Москва

DOI 10.21661/r-468084

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И КОРРЕКТИРОВКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация*: в статье рассматриваются основные механизмы формирования и корректировки корпоративной культуры. Автором представлена характеристика данных механизмов.*

Ключевые слова*: корпоративная культура, механизмы формирования, корректировка, влияние, воздействие, взаимодействие.*

Данная статья посвящена исследованию и описанию механизмов, благодаря которым происходит формирование, а также корректировка и поддержание корпоративной культуры.

В таблице ниже представлены четыре основных механизма и их краткая характеристика:

Таблица 1

Механизмы формирования и корректировки корпоративной культуры

Механизм	*Описание*
Участие	Привлечение руководством своих сотрудников для решения важных организационных задач. Один из примеров – создание рабочей группы для разработки миссии организации.
Символьное управление	Разработка и внедрение в повседневную жизнь организации особенных и специфичных для нее действий и ритуалов. Например, специальные действия по поощрению сотрудников в связи с успешным завершением проекта; совместные походы сотрудников в ресторан, бар раз в квартал и т. д.
Взаимопонимание	Обеспечение и создание условий для постоянной обратной связи между сотрудниками организации и руководителями. Создание информационных каналов для информирования о изменениях внутри компании и взаимодействия сотрудников. Такими каналами могут быть: внутренняя пресса организации, online-каналы в корпоративных мессенджерах, регулярные совещания и собрания, на которых каждый может высказаться и предложить изменения, необходимые

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

	для улучшения тех или иных корпоративных элементов и бизнес процессов.
Поощрение	Проведение специальных обрядов и материальных и нематериальных действий, направленных на то, чтобы выделить сотрудника за его заслуги внутри коллектива, стимулировать его и других сотрудников к дальнейшему росту. Это может быть, как устная публичная и непубличная похвала, ежеквартальная премия, награждение за заслуги перед компанией, оплата обучения с целью повышения квалификации в качестве бонуса и так далее.

Кроме того, согласно [1], можно выделить такие механизмы, оказывающие значительное влияние на формирование и поддержание корпоративной культуры, как:

1. Подбор персонала.
2. Деятельность топ-менеджмента компании.
3. Организационная и культурная адаптация.

Использование данных механизмов в комплексе поможет сохранить и скорректировать положительные элементы корпоративной культуры организации, а также минимизировать вредные влияние внешних и внутренних факторов.

Ключевые ценности корпоративной культуры компании после этапа ее формирования, по большей части, отражают представления и идеи руководителей высшего звена. Топ менеджеры ответственны за разработку видения и миссии организации. Они задают направление стратегического развития компании, формируя, тем самым, свою уникальную версию корпоративной культуры и внедряя ее через руководителей среднего звена. Т.е., в свою очередь, являются носителями и пропагандистами организационных ценностей компании, играют важную роль в поддержании корпоративной культуры. Она передается сотрудникам через взаимодействие с менеджерами, через ту реакцию и то поведение, которые они демонстрируют. Новички, пришедшие на работу в компанию усваивают стандарты и нормы поведения по модели «поступок – последствия», получая полное представление о действующей корпоративной культуре и принимая ее.

Поддержание корпоративной культуры станет профанацией, если в коллективе не создана творческая, доверительная атмосфера. Энергию конфликтов, как признак стремления к изменениям, руководству необходимо анализировать

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

и использовать для достижения стратегических целей компании. Работники должны иметь возможность полностью раскрывать свой потенциал и находить пути самореализации.

Таким образом, можно сделать вывод, что ключевая роль в формировании корпоративной культуры, ее сохранении и коррекции принадлежит топ менеджменту организации. Именно их ценности становятся ценностями организации. Именно они направляют работу организации и следят за внедрением принятых основ корпоративной культуры, миссии и видения организации. Также большое значение имеет обратная связь и ежедневная работа менеджеров среднего звена по созданию положительной атмосферы внутри коллектива, предоставлению рядовым сотрудникам возможности принимать участие в решении важных корпоративных вопросов, поощрение сотрудников, реализация и внедрение организационных ритуалов компании. Поддержание положительной рабочей атмосферы и сохранение позитивной корпоративной культуры внутри коллектива – ежедневный труд, в который неосознанно вовлечены большинство сотрудников организации. Также не стоит забывать о важнейшей работе отдела кадров – подборе персонала, подходящего организации по духу. Это позволяет минимизировать негативные воздействия на культуру компании и ее сотрудников, сохранить гармонию внутри рабочего коллектива.

Список литературы

1. Поддержание корпоративной культуры: механизмы и методы // Актион [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/65863-qqq-16-m1-podderjanie-korporativnoy-kultury+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru&client=safari

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)