Российский технологический университет МИРЭА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выполнила: Амикишиева Санана Сардаровна

Научный руководитель: Мажарцева Анна Константиновна — старший преподаватель кафедры иностранных языков и цифровых коммуникаций

Аннотация. В статье рассматривается корпоративная культура как важный фактор устойчивого функционирования и развития современной организации. Раскрываются её сущность, основные элементы и влияние на поведение сотрудников, внутренние коммуникации и результативность деятельности. Особое внимание уделяется роли руководства, общих ценностей и вовлечённости персонала в формирование благоприятной организационной среды. Обосновывается необходимость системного подхода к развитию корпоративной культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, организация, ценности, персонал, управление, коммуникации, мотивация, эффективность.

Abstract. The article examines corporate culture as an important factor in the sustainable functioning and development of a modern organization. It explores the essence of corporate culture, its main elements, and its influence on employee behavior, internal communications, and organizational performance. Particular attention is paid to the role of management, shared values, and employee engagement in creating a favorable organizational environment. The article substantiates the need for a systematic approach to corporate culture development.

Keywords: corporate culture, organization, values, personnel, management, communications, motivation, efficiency.

Введение

В современных условиях конкурентоспособность организации определяется не только её финансовыми показателями, технологиями и положением на рынке, но и качеством взаимодействия людей внутри коллектива. Общие нормы

поведения, ценности, традиции и принципы коммуникации формируют корпоративную культуру. Она влияет на то, как сотрудники воспринимают цели организации, взаимодействуют друг с другом, относятся к обязанностям и реагируют на изменения. Поэтому изучение корпоративной культуры имеет важное теоретическое и практическое значение.

Понятие и основные элементы корпоративной культуры

Корпоративная культура представляет собой совокупность разделяемых членами организации ценностей, убеждений, норм, традиций и моделей поведения, которые определяют характер внутренней среды и особенности взаимодействия сотрудников. По мнению Э. Шейна, организационная культура формируется в процессе совместного решения группой задач внешней адаптации и внутренней интеграции; со временем выработанные представления начинают восприниматься как естественные и передаваться новым участникам коллектива (Schein, 2010).

В структуре корпоративной культуры можно выделить несколько взаимосвязанных элементов. К видимым элементам относятся фирменная символика, стиль оформления рабочих пространств, дресс-код, корпоративные мероприятия, правила делового общения и принятые рабочие процедуры. К менее заметным, но более устойчивым компонентам относятся отношение к ответственности, доверие, инициативность, командная работа, допустимый уровень самостоятельности и представления о справедливости.

Важно отметить, что корпоративная культура не сводится к официально провозглашённым ценностям или документам компании. Её реальное содержание проявляется в повседневной практике: учитывается ли мнение работников, поддерживаются ли новые идеи, насколько открыто руководство обсуждает проблемы и совпадают ли заявленные принципы с фактическими решениями. Если между словами и действиями руководителей существует противоречие, доверие сотрудников к организации снижается.

Влияние корпоративной культуры на деятельность организации

Развитая корпоративная культура способствует формированию благоприятного психологического климата, повышению мотивации и укреплению чувства принадлежности к коллективу. Когда работники понимают общую миссию организации и видят значимость собственного вклада, они чаще проявляют инициативу и ответственнее относятся к выполнению задач. Общие нормы также упрощают взаимодействие между подразделениями, поскольку формируют единое понимание целей и стандартов работы.

Исследователи Д. Денисон и А. Мишра выделяют характеристики организационной культуры, связанные с эффективностью деятельности: вовлечённость, согласованность, адаптивность и миссию. Вовлечённость предполагает участие работников в жизни организации; согласованность — наличие общих ценностей и согласованных способов действий; адаптивность — способность реагировать на изменения внешней среды; миссия — понимание долгосрочных целей и направлений развития (Denison, Mishra, 1995). Данная модель показывает, что результативная культура должна сочетать устойчивость внутренних принципов с готовностью к изменениям.

Корпоративная культура влияет и на внешний образ организации. Отношение к клиентам, деловым партнёрам и обществу отражает внутренние установки коллектива. Вежливое общение, ответственность, соблюдение обязательств и стабильное качество услуг укрепляют деловую репутацию и способствуют формированию долгосрочных отношений.

Формирование и развитие корпоративной культуры

Создание эффективной корпоративной культуры является длительным процессом, требующим последовательных действий со стороны руководства и участия персонала. Одной из проблем может стать сопротивление изменениям, особенно если сотрудники привыкли к определённым правилам и не понимают целей преобразований. В организациях с международным составом персонала дополнительное значение приобретают различия в языковом, профессиональном и культурном опыте работников.

К основным направлениям развития корпоративной культуры относятся формулирование понятных ценностей и целей, совершенствование внутренних коммуникаций, вовлечение сотрудников в обсуждение решений, поддержка профессионального развития и признание достижений работников. Особая роль принадлежит руководителю: его поведение служит примером и показывает, какие принципы действительно имеют значение. Как отмечает Д. Уоррик, лидеры оказывают существенное влияние на формирование и изменение организационной культуры через собственные решения и управленческие практики (Warrick, 2017).

Заключение

Таким образом, корпоративная культура является важным ресурсом развития современной организации. Она объединяет общие ценности, нормы и модели поведения, влияет на мотивацию сотрудников, качество коммуникаций, способность коллектива адаптироваться к изменениям и достигать поставленных целей. Эффективная корпоративная культура не может быть создана исключительно формальными правилами: она формируется в ежедневном взаимодействии работников и руководства. Следовательно, организациям необходимо регулярно оценивать состояние внутренней среды и целенаправленно развивать культуру, соответствующую их миссии и стратегическим задачам.

Список литературы

1. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
2. Denison D. R., Mishra A. K. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness // Organization Science. 1995. Vol. 6, No. 2. P. 204–223.
3. Warrick D. D. What Leaders Need to Know About Organizational Culture // Business Horizons. 2017. Vol. 60, No. 3. P. 395–404.