

Что такое «Корпоративная культура»?

Понятие «корпоративная культура» имеет много определений. Наиболее популярными и максимально точно отражающими данный феномен являются следующие дефиниции: *корпоративная культура* – это сложившийся психологический климат работы в организации; *корпоративная культура* – это система материальных и духовных ценностей, присущих определенной компании; *корпоративная культура* – свод наиболее важных положений деятельности предприятия, определяемых его миссией и стратегией развития и находящих свое отражение в совокупности социальных норм и ценностей, которые разделяют большинство сотрудников. Данное понятие неразрывно связано с вопросами субординационных отношений, трудовой дисциплины, контроля руководством поставленных задач, удовлетворенности своей работой со стороны работников.

Корпоративная культура включает в себя несколько компонентов:

- ◆ принятая система лидерства;
- ◆ стили разрешения конфликтов;
- ◆ действующая система коммуникации;
- ◆ положение индивида в организации;
- ◆ принятая символика (лозунги, организационные табу, ритуалы).

Эффективную корпоративную культуру отличают следующие основополагающие принципы:

- ◆ слаженность, взаимодействие, командный дух (team spirit);
- ◆ удовлетворение от своей работы и гордость за её результат;
- ◆ преданность организации и готовность соответствовать её стандартам;
- ◆ высокая требовательность к качеству труда;
- ◆ готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой.

Корпоративная культура формируется посредством разнообразных мер и приемов, которые складываются в направления, одним из которых является **целенаправленная работа с персоналом**. Данный пункт включает в себя ряд важных аспектов:

- ◆ подбор и расстановка кадров с учетом требований корпоративной культуры данной организации;
- ◆ профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов к действующей структуре связей и традициям корпоративной культуры;
- ◆ непрерывная подготовка и повышение квалификации персонала применительно к задачам организации и требованиям корпоративной культуры;
- ◆ воспитание персонала в духе определенных традиций организации и активного отношения к ее развитию.

Основательная работа с персоналом позволит сохранить ценного сотрудника, уход которого может быть чреват следующими последствиями:

- ◆ вероятность разглашения технологий работы компании;
- ◆ вероятность потери важных клиентов, которые отдадут предпочтение компании, в которой работает ушедший сотрудник;
- ◆ вероятность ухода из компании других работников;
- ◆ вероятность нарушения договорных условий и распространения негативных слухов о компании;
- ◆ затраты времени на поиски замены уволившемуся сотруднику.

На данный момент существует несколько классификаций типов корпоративной культуры.

Зонненфельд выделяет 4 вида: «бейсбольная команда», «клубная культура», «академическая культура», «оборонная культура».

В *«бейсбольной команде»* успешные сотрудники выступают в качестве «свободных игроков», за которых ведется активная борьба между работодателями, в то время как работников с плохими показателями увольняют из-за низкой конкурентоспособности.

Характерными чертами *«клубной культуры»* являются лояльность, преданность сотрудников, сплоченность коллектива. В данной культуре гарантируется поощрение возраста, опыта и должностного статуса сотрудников, постепенный карьерный рост, овладение всеми необходимыми знаниями на каждом новом уровне, что способствует расширению профессионального кругозора.

«Академическая культура» предполагает медленное продвижение по лестнице молодых сотрудников, являющееся следствием хорошей работы. Данная культура не способствует переходу из одного отдела в другой или смене направления, что ограничивает всестороннее развитие работника и препятствует внутриорганизационной кооперации.

«Оборонная культура» не гарантирует своим сотрудникам постоянную работу, не предоставляет возможности для профессионального и карьерного роста. Это связано с адаптацией компаний к нестабильным экономическим условиям, что приводит к реструктуризации и сокращению персонала.

Российские специалисты выделяют 3 вида корпоративной культуры: «друзья», «семья», культура «начальника».

Тип «друзья» характерен для компаний, начавших свое существование в годы перестройки, когда к деятельности привлекались близкие и друзья. Как правило, данный тип не оправдывал свое существование из-за межличностных конфликтов, негативно сказывающихся на организационных целях.

Тип «семья» предполагает жесткую иерархию. В данном типе культуры не существует четкого распределения функций и обязанностей, именно поэтому каждый работник делает то, что кажется ему наиболее важным, привлекая, таким образом, внимание и расположение «старшего». Начальник, в свою очередь, не дает точных распоряжений, считая, что его подчиненные должны понимать его с полуслова, что приводит к серьезным ошибкам и потерям для компании.

Культура «начальника» основывается на страхе перед руководством, уверенности работников в том, что их начальник отличается крайней некомпетентностью и неспособностью давать грамотные распоряжения, что приводит к снижению общих результатов.

Приоритетными направлениями работы с персоналом, независимо от типа корпоративной культуры, являются факторы материальной и нематериальной мотивации.

К факторам материальной мотивации сотрудников могут относиться включение в оплату труда процентных ставок вознаграждения, премий, сверхурочных и любых других видов материального вознаграждения по результатам проделанной работы.

К факторам нематериальной мотивации сотрудников относятся устные или письменные поощрения сотрудников, присвоение «внутренних» категорий специалистам (например, профконсультант 1 категории, ведущий менеджер по продажам). Элементами нематериальной мотивации являются заказ визиток (повышение значимости сотрудника), наличие рекламных буклетов (повышение значимости компании в глазах сотрудников), удобное рабочее место. К методам нематериальной мотивации относятся также поощрительные подарки (ежедневники, ручки, папки), «обратная связь» с руководством (совместное обсуждение стратегических и тактических задач), совместный отдых сотрудников, посвященный праздничным датам, обучение персонала.

Таким образом, каждый руководитель, ориентированный на процветание своей компании, знает, что залогом успеха является стабильность, наработанные деловые контакты, профессионализм и преданность работающих у него сотрудников. Грамотно построенная корпоративная культура предприятия поможет сохранить наиболее ценных сотрудников, добиться положительных результатов деятельности компании.