

ПОДДЕРЖАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2019 Астафьева Нонна Сергеевна
кандидат философских наук, доцент
Самарский государственный технический университет
E-mail: nonnaast@yandex.ru

Ключевые слова: организация, корпоративная культура, инструменты, управление персоналом, функциональные задачи управления.

Корпоративная культура ориентирована на формирование, поддержание и развитие существующего уровня коммуникаций, поведения и деятельности персонала любой организации. Инструменты культуры обеспечивают профессионализм специалистов и управленцев. Особое внимание уделяется реализации профессиональных задач управления персоналом организации.

Важность и актуальность исследования и построения процесса управления корпоративными ценностями на сегодняшний момент обусловлена тем, что каждая организация, стремясь извлечь максимальную прибыль и достичь максимальных качественных результатов своей деятельности и уровня эффективности, рассматривает личность работника и формирование коллектива как главную ценность, от которой и зависит успех всей организации ¹.

Корпоративная культура - замечательный феномен, дать однозначное определение, которого в условиях современного российского бизнеса достаточно сложно.

Корпоративная культура - правила и стандарты, действующие внутри организации, которые объясняют работнику, как поступать в той или иной ситуации, куда обращаться при возникновении проблем и чего не надо делать ни при каких условиях; это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей компании, принимаемых и разделяемых членами организации ².

Инструменты продвижения корпоративной культуры, следующие ³.

Корпоративный кодекс. Его главная задача - представление основных ценностей и ориентиров поведения, принимаемых всеми сотрудниками компании. Необходимо разработать такой свод правил, действующих для всех работников во всех подразделениях⁴. Это поможет и новичкам, и сотрудникам со стажем понять стратегию и политику организации, ее основные ценности и быть более лояльными к происходящим изменениям.

Корпоративный внутренний сайт. На этом сайте следует размещать новости организации, обращения руководства, информацию о планируемых мероприятиях, эксклюзивные предложения для сотрудников, о победителях профессиональных и творческих конкурсов и пр. в интранете организации. Это сделает более прозрачной политику организации, позволит также сформировать культуру общения сотрудников с помощью IT-технологии ¹⁵. А общение с коллегами на корпоративном форуме даст представление об эмоциональном фоне внутри организации.

Коллективные мероприятия, тимбилдинг. Эти события сплачивают управленческую команду, формируют коллектив единомышленников, разделяющих общие корпоративные ценности, развивают коллективное сознание, делая благоприятной почву для будущих изменений в организации ⁶. Необходимо сделать традицией праздники в честь дня рождения всей организации и её сотрудников, профессиональные конкурсы для различных категорий персонала. Так же, по возможности, можно объединять сотрудников в команды для занятий различными видами спорта.

Внутрикорпоративная газета. Можно организовать выпуск печатной или электронной газеты организации и информировать сотрудников о новостях и изменениях в организации, давать им возможность рассказать о ней своим знакомым и близким. Это формирует положительный образ организации как работодателя на рынке ⁷.

Книга сотрудника. Содержит информацию об истории развития, основных достижениях, организационной структуре, дает знания по составляющим корпоративной культуры, а также освещает все основные правила и процедуры, в соответствии с которыми действует сотрудник.

Укрупнено технология создания и поддержания корпоративной культуры представлена ниже. Существует несколько этапов создания и поддержания корпоративной культуры ⁸. Каждому из них присуще выполнение нескольких операций.

1. Подготовка:

выявление необходимости создания корпоративной культуры;

изучение всех элементов корпоративной культуры, соответствующих специфике деятельности организации;

разработка проекта корпоративной культуры;

финансирование проекта.

2. Проведение:

выбор типа корпоративной культуры;

организация внутреннего PR и проверка его в действии;

разработка дресс-кода и основных требований по внешнему виду для всех сотрудников компании;

внедрение укрепления традиций компании (празднование дня рождения компании, выезды на природу и т.д.);

разработка графика работы для каждого сотрудника;

организация системы питания сотрудников;

проведение различных семинаров и тренингов.

3. Заключительные операции:

составление корпоративного кодекса;

разработка и оформление эмблемы и стиля компании;

финансирование.

4. Мониторинг:

оценка корпоративной культуры;

изучение финансовых ресурсов, требуемых на развитие корпоративной культуры;

сбор и анализ мнений сотрудников о действующем проекте корпоративной культуры;

корректировка корпоративной культуры при необходимости;

оценки социального эффекта;

анализ влияния новых правил на социально-психологический климат и производительность труда.

Для поддержания корпоративной культуры организации необходим комплекс мероприятий, направленных на формирование и поддержание в среде сотрудников постоянного уровня восприятия ценностей организации:

истории, легенды, мифы, обряды, связанные с возникновением организации, её основателями и выдающимися членами;

темы и события, на которые руководитель обращает внимание и что он комментирует;

кадровая политика организации.

Основными предложениями по развитию корпоративной культуры являются следующие:

поддержание социально-психологического климата в коллективе;

исследование процессов поведения и деятельности организации;

информирование сотрудников о проводимых изменениях в организации;

контроль, анализ и корректировка инструментов корпоративной культуры.

Организацию можно сравнить с живым организмом: эффективная жизнедеятельность обеспечивается работой всех органов. Уместно и такое сравнение: структура организации - это остов, "скелет", а корпоративная культура - её душа. Именно она придаёт смысл тому, что и как работники организации делают, а, кроме того, оказывает воздействие на внутреннюю жизнь организации и её положение во внешней среде⁹. Особое место занимает разработка и формирование адекватной кадровой политики с введением следующих компонентов:

формирование профессиональной команды топ-менеджеров;

привлечение перспективных молодых специалистов;

развитие профессионализма специалистов и управленцев.

Управление развитием персонала является важнейшим подпроцессом российского корпоративного управления. При этом особенно актуальна культура решения профессиональных задач по управлению персоналом¹⁰. При этом оно, так или иначе, связано и с другими подпроцессами организации.

Для повышения качества и эффективности решения профессиональных задач необходимо использовать интенсивные образовательные технологии в игровом и тренинговом режиме^{11, 12}.

Для повышения качества и эффективности деятельности организации необходимо разработать и выполнить предложения по развитию персонала организации, приведенные в таблице.

Любая деятельность персонала подразумевает под собой выполнение определенного комплекса процедур, которые позволяют реализовывать профессиональные задачи в рамках реализации процессов организации.

Таким образом, достигается корпоративная культура в профессиональной деятельности в организации, которая, в свою очередь, влияет на социально-психологический климат в организации.

Предложения по развитию деятельности персонала организации

Предложения по развитию деятельности персонала организации	Профессиональная задача
1. Нормирование компетенций для повышения качества выполнения профессиональных задач	Нормирование производственной деятельности; создание должностных инструкций
2. Прогнозирование продвижения и обучения персонала	Прогнозирование операционной деятельности организации
3. Создание и продвижение инноваций в различных сферах деятельности организации	Организация исследований в сфере маркетинга персонала Внедрение инноваций
4. Организация обучения сотрудников	Внедрение инноваций Организация исследования рынка Разработка инноваций
5. Учет движения сотрудников, мероприятий по повышению качества работы и развитию личности	Организация мероприятий по оптимизации деятельности Анализ дефектной продукции Анализ кадрового потенциала
6. Контроль динамики результатов деятельности	Анализ внедрения инноваций Анализ дефектной продукции
7. Анализ деятельности сотрудников, влияния мероприятий на развитие персонала и экономический результат организации	Анализ внедрения инноваций Анализ финансовых результатов
8. Регулирование деятельности сотрудников за счет поручения различных заданий, проведения контрольных точек, совещаний и т.п.	Прогнозирование потребности в информации и инновациях Координация операционной и персональной деятельности
9. Координация деятельности персонала и менеджмента	Контроль дефектной продукции Анализ внедрения инноваций

Профессиональная культура формирует ту неповторимую атмосферу, которая обеспечивает корпоративную культуру организации и связанный с ней социально-психологический климат в коллективе ¹³. Все сотрудники организации должны ощущать себя не просто винтиками в рабочем механизме, повторяющими день ото дня рутинные и однообразные действия, а полноправными членами организации, объединёнными одной глобальной целью, под одним брендом, способными вносить в допустимых пределах изменения в деятельность организации, в т.ч. через поддержание или развитие корпоративной культуры.

Для этого необходимо создать по-настоящему высокопрофессиональный, сплоченный и преданный организации коллектив, который в идеале должен подчиняться принципу "Один за всех и все за одного" ¹⁴.

Нельзя забывать, что в условиях современной рыночной экономики выживает сильнейший. Если в коллективе организации будут иметь место чувство отчуждённости сотрудников друг от друга и от целей организации, каждый будет поступать так, как ему вольно и будут высказываться мнения такого рода, как "работа - рутина, но мне стабильно деньги платят, поэтому я здесь и работаю", то такая организация долго не проживёт.

Так как корпоративная культура формируется под воздействием многих факторов и явлений. Поэтому нужно запастись терпением, так как развитие корпоративной культуры - процесс долговременный, а иногда и весьма болезненный. Изменение корпоративной культуры требует проведения различных преобразований в различных процессах управления и атрибутах деятельности: стратегии, персонале, операциях, качестве, структуре, коммуникациях, власти и т.д.

¹ Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М., 1985. 228 с.

² Герасимов Б.Н. О моделировании технологии совершенствования корпоративного управления компанией // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2007. №2. С. 90-94.

³ Васячичева В.А., Герасимов Б.Н. Развитие процесса инновационной деятельности предприятия // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2018. №10 (168). С. 69-76.

⁴ Минцберг Г., Куинн Дж., Гошал С. Стратегический процесс: концепция, проблемы, решения / пер. с англ. СПб.: Питер, 2000. 688 с.

⁵ Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Управление персоналом организации. М.: МФЮА, 2011. 352 с.

⁶ Герасимов Б.Н. Операционный менеджмент. Самара: МГПУ, 2009. 368 с.

⁷ Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. 759 с.

⁸ Герасимов Б.Н. Развитие функциональной структуры организации. Самара: СГЭА. 2003. 164 с.

⁹ Ионесов В.И. Вещи в пространстве культуры: предметы, меняющие мир // Креативная экономика и социальные инновации. 2012. № 2(3). С. 75-94.

¹⁰ Герасимов Б.Н., Морозов В.В. Интенсивные технологии обучения предпринимательству и менеджменту. М.: МГУП, 1998. 148 с.

¹¹ Шепель В.М. Имиджология: Секреты личного обаяния. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1994. 320 с.

¹² Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Семенчиков Е.В. Интенсивные технологии обучения управлению. Самара: СМиУ, 2010. 352 с.

¹³ Шмельфельдиг О.В. Живая Вселенная. Сюжетно-игровая картина мира. XX век: "САМОЗАВЕТ" или "САМОАПОКАЛИПСИС". Саратов: Научная книга, 2005. 688 с.

¹⁴ Gerasimov B.N., Vasyacheva V.A., Gerasimov K.B. Identification of the factors of competitiveness of industrial company based on the module approach // Entrepreneurship and sustainability issues. 2018. V.6. №2. P. 677- 690.

MAINTAINING AND DEVELOPING CORPORATE CULTURE ORGANIZATIONS

© 2019 Astafieva Nonna Sergeevna
associate Professor, candidate of philosophy
Samara State Technical University
E-mail: nonnaast@yandex.ru

Keywords: organization, corporate culture, tools, personnel management, functional management tasks.

Corporate culture is focused on the formation, maintenance and development of the existing level of communication, behavior and activities of the staff of any organization. Cultural tools ensure the profes-

sionalism of specialists and managers. Particular attention is paid to the implementation of professional tasks of personnel management of the organization.

УДК 338

Код РИНЦ 06.00.00

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ВЛАСТИ В НОРВЕГИИ. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НОРВЕГИИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© 2019 Борякин Дмитрий Владимирович
доцент

© 2019 Щербакова Ольга Дмитриевна
студент

© 2019 Голендяева Алина Александровна
студент

Самарский государственный экономический университет
E-mail: Sherol1998@mail.ru

Ключевые слова: система государственного устройства, форма правления, Норвегия, политическая власть, стортинг, модель государственного управления, государственная служба, электорат, монархия, сравнительный анализ.

Статья посвящена анализу системы государственного управления в Норвегии, стране с самым развитым уровнем демократии. Авторы исследуют систему государственного устройства, особенности поступления на государственную службу и проводят сравнительный анализ правовых основ конституционного устройства между Россией и Норвегией. На основе изученного материала предложены рекомендации для положительного динамического развития системы государственного управления в Российской Федерации.

Согласно проведенному исследованию британской компании Economist Intelligence Unit, Норвегия стала лидером среди 167 стран мира по уровню развития демократии⁶ в 2018 году. Поэтому, несомненно, опыт развития политических институтов, системы государственного устройства и наконец, особенности государственной и муниципальной службы могут быть интересны с точки зрения внедрения отдельных инструментов в Российскую систему государственного и муниципального управления.

Согласно Конституции, принятой в 1814 году, Норвегия - страна с действующей конституционной монархией, которая передается по наследству. Правительство, состоящее из премьер-министра и Государственного совета, номинально выбирается монархом с одобрения Стортинга - законодательного органа страны. До 2009 года Стортинг действовал как двухпалатный орган, а в 2009 году Стортинг стал постоянно однопалатным. Независимые суды представляют судебную ветвь власти.

Король является объединяющим символом всей государственной власти. Он открывает каждую новую сессию Стортинга, председательствует на заседаниях Государ-