

ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Д.И. Селезнева, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

доцент Л.П. Ермалович (ГИУСТ БГУ)

В ходе эволюции и развития экономики появилось понятие «корпоративная культура». Многие ученые пытались дать определение данного понятия [1–5].

На основе анализа работ, посвященных феномену «корпоративная культура», можно сделать вывод, что это системный феномен, который не имеет четкого определения, но имеет историю развития, в течение которой было много попыток найти универсальное определение, отражающее всю полноту данного понятия. Корпоративная культура – это дух компании, это атмосфера, это воздух, это энергия. Ее невозможно формализовать.

Корпоративная культура – это целая система с множеством взаимосвязанных элементов. Следовательно, можно сказать, что это собирательное понятие. Отдельные элементы можно создавать, ими можно управлять и их можно совершенствовать. А в совокупности можно говорить о создании, управлении и совершенствовании корпоративной культуры в целом.

«Позитивная» культура работает на организацию. Сотрудник заряжается от работы, вносит свой вклад в развитие, выдвигает идеи, принимает активное участие в жизни организации. Создается один ритм. Начинает действовать самомотивация, самоменеджмент. С такой культурой возможно добиться синергетического эффекта. У сотрудника появляется «любовь» к компании, патриотизм и преданность.

«Негативная» корпоративная культура, напротив, действует как коррозия на организацию. Она начинает гнить изнутри. Это может привести к самым негативным последствиям.

Невозможно представить организацию, у которой нет собственного внутреннего пространства, своих принципов и законов взаимодействия, внутриорганизационного климата и своего подхода к решению задач внутренней интеграции и сплоченности [6].

Интерес изучения культуры организации в современном мире бизнеса, в современной управленческой науке возрастает, т. к. множество компаний на практике показали, что сильная культура ведет не только к благоприятному социальному климату, но и к повышению экономических показателей.

Анализ корпоративной культуры – очень сложная задача, поскольку культура невидима, «бестелесна» и т. д., а значит, ее нельзя и «измерить». В то

же время есть несколько способов проанализировать корпоративную культуру непрямым образом – через ее проявления и результаты этих проявлений, а также через анализ факторов, которые определяют корпоративную культуру.

Мы провели исследование корпоративной культуры ГИУСТ БГУ, которое осуществлялось с помощью таких методов оценки как: метод наблюдения, метод опроса, метод анализа документов. Для анализа корпоративной культуры организации была разработана анкета с учетом целей и задач исследования.

В ходе исследования корпоративных традиций было опрошено 25 человек, работающих на специальности «Менеджмент». Критериями оценки корпоративных традиций ГИУСТ БГУ стали такие основные элементы корпоративной культуры как: ценности, нормы и традиции в организации; морально-психологический климат. Так, 99 % респондентов отметили, что они удовлетворены отношениями с начальством и коллегами. Более того поддерживаются хорошие взаимоотношения друг с другом, а конфликтные ситуации разрешаются. Система вознаграждения и мотивация сотрудников в целом устраивает сотрудников. Так 90 % опрошенных находят систему коммуникаций гибкой; 88 % утверждают, что поощряется обратная связь; 80 % отметили, что уделяется внимание индивидуальным различиям работников. Поддержку личной инициативы работников, большинство (75 %) опрошенных оценили позитивно. Следует обратить внимание, что профессиональная оценка работников, считают 33 % опрошенных, недостаточно организована. И только 25 % опрошенных удовлетворены заработной платой. В целом же, гордость за институт испытывают 99 % опрошенных, а 95 % отметили, что институт нацелен на нововведения.

В организации ритуалы и традиции являются неотъемлемым фактором человеческого поведения. В ГИУСТ БГУ имеются свои традиции и ритуалы. Обязательным является вручение памятных знаков, грамот, подарка от лица организации и членов коллектива. Данные события сопровождаются начислением материальной помощи в соответствии с коллективным договором. Анализируя коллективный договор ГИУСТ БГУ можно сказать, что в организации существует достаточно сильная система социальной защищенности работников, что является отличительной чертой данной организации. Профсоюз четко определяет все необходимые социальные потребности и очень хорошо выполняет свою работу. Люди, работая в организации, знают о своей защищенности и рассчитывают на помощь организации в непредвиденных обстоятельствах.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративную культуру ГИУСТ можно оценить как

сформировавшуюся и в настоящий момент, эффективную, однако, несмотря на все достоинства, существуют и проблемы.

Функционирование института в настоящее время происходит под влиянием демографических факторов, ростом конкуренции со стороны других учебных заведений в т. ч. и зарубежных, сложной экономической ситуации и т. п. При этом преимущества получают те организации, которые не ждут возникновения необратимых негативных тенденций, а постепенно изменяют и оптимизируют отдельные функции и подразделения, превращая изменения в непрерывный процесс развития. Как нам видится, именно этот путь должны избрать руководители ГИУСТ БГУ.

Литература

1. Мотивация персонала : учеб. пособие. Практические задания (практикум) / Ю.Г. Одегов [и др.]. – М : Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.
 2. *Шейн, Э.* Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; под ред. В.А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
 3. *Элвессон, М.* Организационная культура / М. Элвессон. – Х. : Гуманитарный центр, 2005. – 460 с.
 4. *Спивак, В.А.* Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
 5. *Камерон, К.* Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. ; под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
 6. *Красовский, Ю.Д.* Социокультурные основы управления бизнес-организацией / Ю.Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ, 2007. – 180 с.
-