

ЯРКАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД

В. Н. Разсадкин

*студент Высшей школы административного управления, Санкт-Петербургский
Политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия,
e-mail: razsadkin@gmail.com*

Научный руководитель: О. В. Лукина

*кандидат экономических наук, доцент Высшей школы административного управления,
Санкт-Петербургский Политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: yui500@mail.ru*

В статье проведено исследование возможности применения инноваций в корпоративной культуре организаций, а также рассмотрены основные этапы изменения и развития организационной культуры компании. Показано, что внедрение инноваций в развитие корпоративной культуры положительно сказывается на общем климате организации. Дана характеристика инноваций в корпоративной культуре, сформирован один из инновационных подходов корпоративной культуры.

Ключевые слова: организационная культура; корпоративная культура; конкурентоспособность организации; геймификация; изменения.

BRIGHT CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION AS AN INNOVATIVE APPROACH

V. N. Razsadkin

*Student of the Graduate School of Administrative Management, Peter the Great
St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
e-mail: razsadkin@gmail.com*

Supervisor: O. V. Lukina

*PhD in Economics, Associate Professor of the Graduate School of Administrative
Management, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
Russia, e-mail: yui500@mail.ru*

The article conducted a study of the possibility of applying innovations in the corporate culture of organizations, as well as the main stages of changing and developing the organizational culture of the company. It has been shown that the introduction of innovations in the development of corporate culture has a positive effect on the overall climate of the

organization. A description of innovations in corporate culture was given, one of the innovative approaches of corporate culture was formed.

Keywords: organizational culture; corporate culture; competitiveness of the organization; innovative economy; changes.

Анализ и изучение опыта ведущих организаций на мировой арене, показывает, что успешные компании всегда стремятся привлечь лучших сотрудников в свою команду и сохранить их среди работников на долгосрочной основе. При этом, одним из эффективных методов является разработка яркой корпоративной культуры, которая может помочь организации выделиться среди конкурентов и стать более привлекательной для талантливых специалистов.

Корпоративная культура – это философия и ценности, которые организация придает своим действиям и отношениям со своими работниками, клиентами и обществом в целом. Яркая корпоративная культура предлагает увлекательную среду для работы, которая стимулирует креативность, инновации и коллаборацию [1]. Яркая корпоративная культура, помимо приятного окружения для работы, также помогает [2]: укрепить бренд компании; улучшить работу в команде; повысить эффективность работы. Вот несколько примеров компаний с яркой корпоративной культурой [3]:

1. Google. Компания известна своей неформальной обстановкой, возможностями для автономной и творческой работы, а также ключевыми принципами, такими как «Не будь злым» и «Делай добро».

2. Yandex создал культуру, где компания поощряет новаторство и экспериментирование. Каждый сотрудник может предложить свою идею, которая может стать следующим большим проектом для компании.

3. DodoPizza создал культуру, где каждый сотрудник имеет ясную цель и понимание вклада, который они вносят в успех компании. Они обладают высокой мотивацией и работают с удовольствием.

Кроме того, яркая корпоративная культура, как источник привлечения талантливых сотрудников, не является панацеей для решения всех проблем найма. Несмотря на преимущества, многие кандидаты отдают предпочтение другим факторам – зарплата, профессиональный рост, возможность гибкого графика работы и др.

Существует множество инноваций в развитии корпоративной культуры, перечислим самые популярные:

1. Развитие гибкого рабочего графика: позволяет сотрудникам самим выбирать наиболее эффективное время для работы.

2. Создание возможностей для удаленной работы: сотрудники могут удаленно организовывать свою работу и лучше балансировать между работой и личной жизнью.

3. Геймификация: использование игр на рабочем месте для поддержания мотивации и повышения производительности.

4. Развитие профессиональных навыков: сотрудникам предоставляются возможности учиться новым навыкам, развиваться и расти в карьере.

5. Специальные программы здоровья: организация занятий йогой, фитнеса, а также раздача фруктов и здоровой еды в офисах.

6. Внедрение инновационных технологий: использование новых инструментов, таких как социальные сети и системы онлайн-взаимодействия, для улучшения коммуникации и сотрудничества между сотрудниками.

7. Содействие социальной ответственности: участие в благотворительных проектах, оказание помощи нуждающимся, создание «зеленой» культуры в организации.

Все эти инновации направлены на то, чтобы сделать рабочее место более комфортным для сотрудников, улучшить производительность и мотивацию, а также создать здоровую и социально ответственную корпоративную культуру.

Рассмотрим более подробно такой инновационный подход в корпоративной культуре, как геймификацию [4]. Геймификация – это процесс использования игровых элементов, методов и механизмов в «негеймовых» задачах, например в работе, учебе, здоровье и т. д. Она может стать важной частью корпоративной культуры в организации, так как нацелена на повышение мотивации и вовлеченности сотрудников, что приводит к повышению производительности и улучшению результатов компании.

Вот несколько примеров, как геймификация может стать частью корпоративной культуры:

1. Бонусные программы: многие компании используют бонусные программы для поощрения сотрудников, такие как премии или бонусы за достижения в работе.

2. Обучение: Геймификация может сделать обучение более интересным и вовлекающим. К примеру, использование игровых элементов в обучающих приложениях или онлайн курсах.

3. Трудовые процессы: Геймификация может стать полезным инструментом для повышения производительности сотрудников. Примером может служить использование игровых элементов в мониторинге точности и скорости выполнения задач [5].

4. Мотивация: Геймификация также может стать инструментом для мотивации сотрудников, которые работают удаленно или находятся в другой стране.

Таким образом, использование яркой корпоративной культуры как метода привлечения и удержания талантливых сотрудников – одно из

наиболее важных и стратегических решений компании, поэтому она должна отражаться во всех аспектах жизни организации, включая не только визуальные проявления, но также акцентирование внимания на профессиональном обучении и развитии, так как это повышает уровень удовлетворенности работников от своей работы в компании.

Правильно разработанная яркая корпоративная культура может привести к тому, что компания станет более привлекательной для талантливых сотрудников, что в свою очередь обеспечит высокий уровень производительности и эффективности работы.

Библиографические ссылки

1. *Лукина О. В.* Управление персоналом : Учебное пособие. СПб. : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2022. 244 с.
2. *Edgar H. Schein.* The Corporate Culture Survival Guide. 2019. С. 37–45.
3. iTeam [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.iteam.ru/9-kompanij-s-potryasayushhej-korporativnoj-kulturoj/> (дата обращения: 04.04.2023).
4. CallTouchBlog [Электронный ресурс]. URL: <https://www.calltouch.ru/blog/glossary/gejmifikacziya/> (дата обращения: 05.04.2023).
5. *Курочкина А. А., Лукина О. В., Тестоедова Н. К.* Совершенствование стратегии управления персоналом в индустрии гостеприимства // Наука и бизнес: пути развития. 2022. № 3(129). С. 161–165.