

УДК 379.85

DOI 10.51691/2541-8327_2022_12_38

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Хадисова К.В.

ст. преподаватель

Чеченский государственный университет им.А.А.Кадырова

Грозный, Россия

Аннотация. В статье рассматривается роль корпоративной культуры в организациях как одной из наиболее актуальных задач при разработке стратегии развития. Эффективная корпоративная культура побуждает сотрудников осуществлять действия, направленные на достижение целей предприятия путем согласования личностных и организационных задач, норм и идеалов.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценности, традиции, групповые нормы

***THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN EDUCATIONAL ORGANIZATION
Khadisova K. V.***

Chechen State University named after A.A. Kadyrov

Grozny, Russia

Abstract. The article discusses the role of corporate culture in organizations. In a broad sense, corporate culture is the values, ethics, vision, behavior and working environment of an organization. One of the most urgent tasks in developing a development strategy is the formation of an effective corporate culture aimed at

achieving the goals of the enterprise by harmonizing personal and organizational tasks.

Keywords: corporate culture, values, traditions, group norms, enterprise efficiency

Специалисты в области менеджмента считают, что каждое предприятие имеет свою культуру. Работа над формированием культуры необходима поскольку она даёт возможность преобразовывать поведенческие установки персонала в соответствии с оптимальными, но являющимися приоритетными для организации ценностями. Рассматривать корпоративную культуру только как дресс-код, тимбилдинг, корпоративы – узкая точка зрения. В широком смысле, корпоративная культура – это ценности, этика, видение, поведение и рабочая среда организации. В одной из наиболее актуальных задач при разработке стратегии развития является формирование эффективной корпоративной культуры, направленной на достижение целей предприятия путем согласования личностных и организационных задач.

К примеру, Г. Морган видел корпоративную культуру как осуществление деятельности организации с применением традиций и подобных средств передачи ценностей, которые направляют деятельность организации в нужную сторону [2, с. 34]. В. А. Спивак представлял культуру как довольно сложное явление, в основе которого лежит и материальное, и духовное в поведении организации по отношению к субъектам внешней среды и к своим работникам [4, с.78].

По мнению Базарова Т.Ю., корпоративная культура может быть рассмотрена как неформальный пласт сознания сотрудников компании, влияющей на их поведение в коллективе[1, с.12]. А. В. Карпов рассматривал ее как нормы, правила, обычаи и традиции, поддерживаемые руководством организации и задающие общие рамки поведения сотрудников[3, 68].

Несмотря на неоднозначность трактовок и многообразие определений, общим является то, что все рассматривают корпоративную культуру, как фактор, используемый для укрепления целостности организации, повышения мотивации сотрудников, улучшения их социальной сплоченности.

Корпоративная культура представляет собой базовые ценности, получаемые работниками при решении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции. Благодаря внедрению эффективной корпоративной культуры организация получит довольных сотрудников и, соответственно, большие доходы. Корпоративная культура должна формироваться целенаправленно, под контролем руководства. Должны учитываться морально-этические нормы и модели поведения, которые едины для всех работников. Её формирование требует тщательного анализа и чётко поставленных целей. В связи с тем, что каждый сотрудник действует в соответствии со своими убеждениями о порядочности, трудолюбии, взаимопомощи, из-за чего возникают конфликты в организации, появляется необходимость внедрения правил корпоративной культуры, так как их отсутствие негативно отражается на отношениях между работниками и на атмосфере в общем. И когда работники придерживаются неких общепринятых корпоративных правил поведения, поводов для проявления личных качеств, которые могут стать причиной недопонимания, намного меньше.

Корпоративные стандарты, закрепленные в организационной культуре организации отражают модель поведения сотрудников в рамках их группового взаимодействия, эффективности в деятельности, способах решения конфликтных ситуаций, уровень созданной системы адаптации новых членов к корпоративным ценностям организации. Важная ее роль в организации выражается и в стиле управления, способах мотивации сотрудников. Её формирование требует тщательного анализа и чётко поставленных целей.

По нашему мнению, такую возможность дает использование совокупности программно-целевых и проектных методов управления,

позволяющих на системной основе осуществлять формирование и развитие корпоративной культуры. С учетом этого формирование и развитие корпоративной культуры самообучающейся организации предполагает реализацию следующих программных мероприятий: обучение управленческой категории персонала, организацию корпоративных праздников, проведение корпоративного тренинга командообразования[5, с. 62]. Эти мероприятия, дифференцированные на текущие и единовременные, составляют основу программы по формированию и развитию корпоративной культуры организации.

Формирование корпоративной культуры в образовательной организации является важным инструментом в ее эффективном функционировании, в решении стратегических задач. Она складывается в единую систему благодаря устойчивым внутренним связанным элементам, фактору дисциплины, динамики адаптивности к изменениям и новациям, сплоченности участников, самоорганизации при решении нестандартных проблем и многое другое.

Правильно сформированная и постоянно развивающаяся корпоративная культура, а также созданный на ее основе кодекс корпоративной этики мотивируют персонал организации на достижение ее целей и положительных результатов в работе, тем самым улучшая внутренний климат и создавая уютную и приятную рабочую атмосферу.

Библиографический список:

1. Управление персоналом / под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 321 с.
2. Морган. Г. Имиджи организации восемь моделей организационного развития / Гарет Морган; [пер с англ, под ред. И Лапиной] – М: Вершина, 2016. - 416 с.

3. Карпов А.В., Скитяева И.М. Организационная культура: понятие и реальность: Учебное пособие. – М.: Институт психологии РАН, 2012. – 532 с.
4. Спивак, В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2019. – 352 с.
5. Хадисова К.В. Тенденции развития профессионального образования в постиндустриальном мире// В сборнике: Наука и молодежь. Материалы Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 150-летию открытия периодического закона химических элементов Д.И. Менделеевым. – Грозный, 2019. – С. 64-69.

Оригинальность 75%