

СЕКЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ И ПРАВА

ББК У9(2)212.1/4

УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Гладышева Н.А.

Научный руководитель: профессор Герасимов Б.Н.

Самарский государственный аэрокосмический университет
им. акад. С.П.Королева

Динамичные изменения, происходящие в экономической среде, усиление конкуренции требуют от хозяйствующих субъектов незамедлительной реакции на сложившуюся ситуацию, принятия быстрых управленческих решений. Конкурентоспособными оказываются те организации, которые оперативно реагируют на внешние обстоятельства, вырабатывая определенную стратегию поведения на рынке. Безусловные преимущества получает компания, сумевшая сформировать корпоративную культуру (КК): достичь поставленной цели легче, если персонал становится союзником, а не противником ее топ-менеджеров.

Корпоративная культура может рассматриваться как процесс и как явление. Как процесс КК — это деятельность по формированию или исполнению набора правил и норм, а как явление КК — это набор правил, инструкций, норм, принципов и т.п., зафиксированных письменно или устно.

Управление КК заключается:

1. в формировании, поддержании или преобразовании элементов КК таким образом, чтобы обеспечить высокую или среднюю устойчивость КК,

2. в сплочении персонала на базе КК, чтобы «все в лодке гребли в одном направлении, подчиняясь не только управленческим воздействиям, но и собственному желанию».

Роль руководителя или собственника состоит в том, чтобы управлять не только процессом производства и управления, но и ценностными установками компании и персонала как их носителей.

КК компании охватывает общие, наиболее ценные, с точки зрения их руководителей или акционеров, общественно-про-

грессивные формальные и неформальные правила и нормы деятельности. Это касается обычаев, традиций, веры, символики, индивидуальных и групповых интересов, сложившихся особенностей поведения персонала, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости самих работников и работников с компанией, перспективы развития.

КК компании включает не только глобальные нормы и правила, но и текущий регламент деятельности, связанный с организацией труда на рабочем месте, системой материального и морального стимулирования, стилем руководства, системой контроля, одеждой, отношением к личным особенностям человека.

Особенности власти, роли, поступков, личности и демократии в КК находят отражение в символике. Символика может включать:

- «героев компании» — живые символы, фотографии или рассказы;

- «героические дела компании» — популярное изложение уникальных событий, в центре которых была компания;

- «история компании» — хронологическое изложение технологических, социальных, экономических и правовых аспектов деятельности компании;

- «творческий портрет ключевых руководителей компании» -перечень сведений о жизни руководителей, способных активизировать деятельность работников компании;

- «общие запреты» — перечень аморальных (с точки зрения корпоративной культуры компании) формальных и неформальных правил и норм деятельности;

- «графический символ компании» — интегрированный образ компании:

кошка — приоритет в КК демократии,

паук — символ приоритета в КК власти,

реческий храм — приоритет в КК роли,

статуя Ники — приоритет в КК поступков,

земной шар — приоритет в КК личности.

Таким образом, различные организации тяготеют к определенным приоритетам в КК. КК довольно устойчивая категория в системе организационных отношений, однако она может соответственно изменяться (приспосабливаться) в связи с переменой рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.

В любой компании имеется господствующая КК и оппозиционная КК. Их существование объективно необходимо. Они

стимулируют друг друга, создавая творческое поле для развития личности и компании. Пропорции между господствующей и оппозиционной ОК определяются опытным путем. Господствующая и оппозиционная ОК могут поменяться местами при существенном изменении степени влияния их на работников.

Культура - это социальная категория, характеризующая цивилизацию. КК компаний тесно связана с культурой воспитания детей, работы театров, развития книгопечатания и т.д. Нужно помнить, что в КК в явном или неявном виде присутствуют элементы нашего прошлого. «Чтобы сделать шаг вперед необходимо одной ногой стоять на уже известном: прошедшем, может быть забытом».

К элементам составляющих корпоративной культуры относятся следующие качества личности: позитивная реакция на лиц, имеющих власть, желание конкурировать, умение убеждать, стремление играть роль неформального лидера, терпимость к рутинной административной работе.

КК в организации может формироваться четырьмя путями:

- долговременной практической деятельностью.
- деятельностью руководителя или собственника (своя КК).
- искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм,
- естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом.

Корпоративная культура может иметь особенности в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.

ББК У9(2)212.5

ИСТОКИ ДЕЛОВЫХ КОНФЛИКТОВ И ИХ

РОЛЬ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ

Ермошклина Т.В.

Научный руководитель: Герасимов Б.Н.

Самарский государственный аэрокосмический университет