

Особенности трансформации корпоративной культуры промышленного предприятия России

Научный руководитель – Маркеева Анна Валерьевна

Чугунова Мария Анатольевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: chugunova97@inbox.ru

Многие крупные промышленные предприятия в России образовывались еще во время СССР. Они пережили переход к частной собственности, но базовые ценности, модели управления уходят корнями к советским системам. В России 1392 системообразующих предприятия, [1] их градообразующая функция усложняет обновление кадрового состава, а также поиск новых средств на модернизацию. В связи с тем, что происходит усиление конкуренции и изменение ее характера, актуализируется вопрос об осуществлении наиболее эффективных мероприятий совершенствования корпоративной культуры для повышения результативности работы организации. [2]

В связи с этим появляется запрос на выявление особенностей трансформации корпоративной культуры промышленных предприятий России, нахождение проблемных зон, которые могут тормозить развитие, не давать организации составлять достойную конкуренцию как на внутреннем, так и на внешних рынках. [3]

Крупные промышленные предприятия в России сталкиваются с рядом схожим проблем в процессе развития и формирования корпоративной культуры. В структурных подразделениях часто из-за сильной бюрократизации сотрудники имеют серьезные различия в статусах и размерах оплаты труда. [4] В подразделениях формируется свой тип корпоративной культуры в зависимости от стиля руководства, кадрового состава или возрастных особенностей коллектива. [5]

Сотрудники часто нивелируют важность корпоративной культуры для функционирования организации, относят к ней только символы и имидж организации. Это проблема связана с отсутствием диалога между руководством организации и сотрудниками, до последних просто не доводится информация о миссии и целях компании. Для того чтобы элементы корпоративной культуры помогали организации развиваться и способствовали эффективности сотрудников необходимо повышать значимость в достижении общих целей и задач каждого сотрудника. [6]

Формальное отношение к элементам корпоративной культуры появляется из-за отсутствия понимания назначения того или иного инструмента. [7] Например, это проблема может возникнуть из-за отсутствия квалифицированных специалистов в вопросе формирования или внедрения изменений в корпоративную культуру. Тогда ряд элементов копируется из зарубежного опыта, не проходя должной адаптации ни под условия российской действительности, ни под особенности отдельной компании. В таких организациях может не контролироваться формирование корпоративных ценностей из-за отсутствия программы долгосрочной кадровой политики. Внимание сотрудникам не уделяется в должном объеме, что порождает текучесть кадров или безразличное отношение к общим целям и задачам компании со стороны подчиненных. [8]

В организациях может встречаться отсутствие корпоративных стандартов или их введение осуществляется без учета исторически сложившихся на предприятии ценностей. При

написании новых кодексов или регламентов необходимо учитывать лучшее из предыдущего опыта развития организации, сочетать их с современными методиками. Последние следует рассматривать с точки зрения возможности адаптации под особенности конкретного предприятия, гибкости перестроения отдельных пунктов в соответствии с исторически сложившимся положительным опытом. Кроме нормативных документов, постулирующих миссию компании, ее цели и задачи, этические нормы и ценности, необходимо проводить активные мероприятия по сплочению и развитию сотрудников организации. [9]

Из-за отсутствия понимания целей и задач компании появляются проблемы в адаптации новых членов коллектива. Новые сотрудники не могут должным образом адаптироваться под ценности и нормы компании, так как не видят их целостности. [10] Таким образом, они не осваивают существующие нормы, а стараются привнести свои или испытывают отчужденность от постулируемых ценностей компании. Это порождает текучесть кадров среди нового персонала и застой среди работающих длительное время в организации коллег.

Источники и литература

- 1) Министерство экономического развития РФ Системообразующие предприятия // URL: <https://data.economy.gov.ru> (10.12.2020)
- 2) Материалы 12 Петербургского международного экономического форума . [Электронный ресурс]: URL: http://www.forumspb.com/for/total_forum/schrthand_appearance.html (01.02.2020)
- 3) Капитонов Э.А., Зинченко Г. П. Корпоративная культура: теория и практика // М.: Альфа-Пресс, 2005.
- 4) Жищинский Д.К. Проблемы корпоративной культуры производственного предприятия. [Электронный ресурс]: URL: <http://izdatelstvo.bgu.ru/epm/dl.ashx?id=3139> (дата обращения: 01.12.2020).
- 5) Барков С. А., Зубков В. И. Социология организаций. - М.: Юрайт, 2013
- 6) Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания: учеб. пособие / А.А. Максименко. – Кострома: 2003.
- 7) Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство // Пер. с англ. под редакцией В.А. Спивака. - СПб: Питер, 2002.
- 8) Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы // Общественные науки и современность. 2001. №2.
- 9) Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс. - М.: Академический проект. 2004.
- 10) Пригожин А. И. Методы развития организаций. - М.: МЦФЭР, 2003.