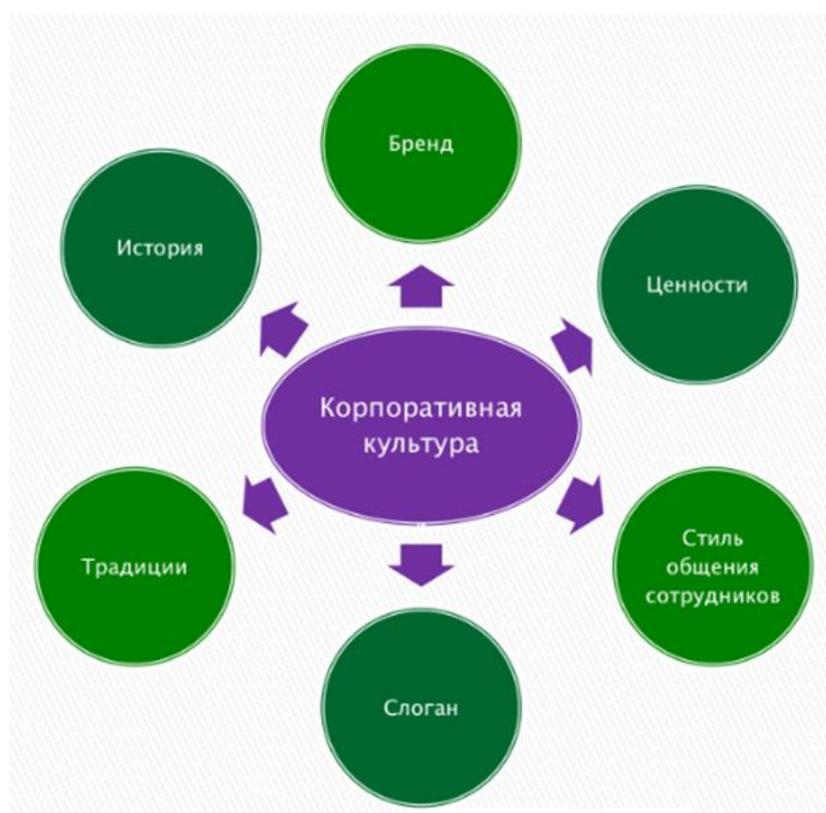


Что такое корпоративная культура и почему важно ей соответствовать?

Под культурой компании принято понимать особую совокупность норм поведения, этических установок, принципов, обычаев, которые определяют способ объединения микрогрупп и личностей в команду для совместного достижения поставленных целей и движения в одном направлении.

Слагаемые корпоративной культуры



Попробуем описать признаки, которые в совокупности отражают сущность понятия «корпоративная культура»

Корпоративная культура – это:

- Модель поведения и взаимоотношений участников профессионального коллектива, разделяемая всеми членами команды, способы коммуникации;
- Следование определенным решениям в процессе преодоления определенных ситуаций, выбор наиболее отработанных и эффективных вариантов действий по отношению к членам коллектива и клиентам;
- Совокупность образующих систему ценностей, норм, правил, традиций, принципов жизни внутри компании; эта система определяется философией конкретной организации и ее этическим кодексом, негласным, а иногда и специальным уставом;
- Позитивный рабочий климат;
- Намеченный вектор развития компании, ее стратегические задачи и установки;
- Политика ведения диалога между руководителем, начальниками подразделений и подчиненными, а также тактика ведения переговоров с клиентами;

- Инструмент управления, благодаря которому формируется внутренняя жизнь компании, атмосфера в ней;
- Маркетинговый инструмент, создающий привлекательный имидж организации в глазах потенциальных сотрудников и конкурентов; с ее помощью осуществляется построение бренда компании;
- Корпоративный стиль, включающий в себя дизайн интерьера офисного помещения и дресс-код сотрудников;
- Проведение мероприятий, укрепляющих дух единства внутри компании

Важно формировать корпоративную культуру, а не полагаться на ее стихийное развитие.

Этапы формирования корпоративной культуры включают:

- ✓ Определение миссии организации, базовых ценностей
- ✓ Формулирование стандартов поведения членов организации
- ✓ Утверждение традиций
- ✓ Разработка символики, бренда

Функции корпоративной культуры

1. Имиджевая. Сильная внутренняя культура помогает создавать положительный внешний образ компании и, как следствие, привлекать новых клиентов и ценных сотрудников.
2. Мотивационная. Вдохновляет сотрудников на достижение поставленных целей и качественное выполнение рабочих задач.
3. Вовлекающая. Активное участие каждого отдельного члена коллектива в жизни компании.
4. Идентифицирующая. Способствует самоидентификации сотрудников, развивает ощущение собственной ценности и принадлежности к команде.
5. Адаптивная. Помогает новым игрокам команды быстро вливаться в коллектив.
6. Управленческая. Формирует нормы, правила управления командой, подразделениями.
7. Системообразующая. Делает работу подразделений системной, упорядоченной, эффективной.

Существуют разные типы корпоративных культур



Управление корпоративной культурой отражено в схеме:



Характеристика сильной корпоративной культуры:

Создает простую и эффективную систему обмена деловой информацией, каналы общения; через достижение личных целей сотрудников достигается стратегическая цель компании; создает благоприятный социально-психологический климат в компании, желание профессионально развиваться; стремится к удержанию сотрудников; мотивирует членов коллектива к совершенствованию компетенций; побуждает к продуктивной и качественной работе с помощью справедливой системы мотивации; создает новое отношение к качеству продукции (услуг) и клиентам компании.

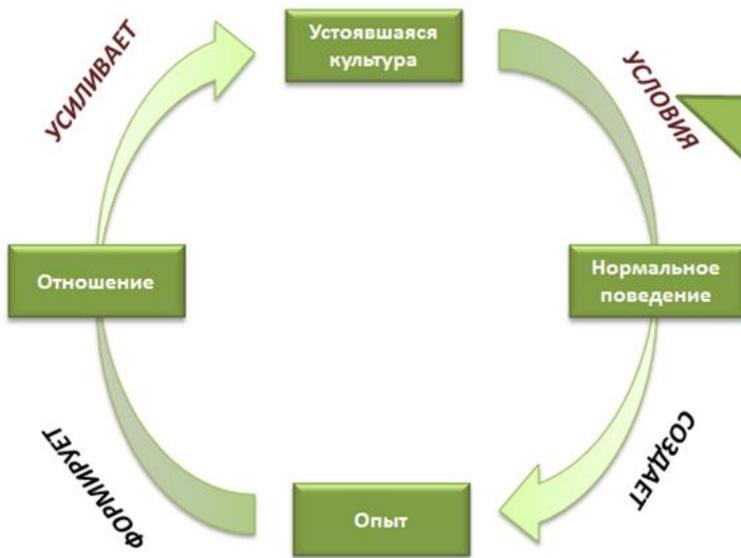
Таким образом, *корпоративную культуру можно описать как систему взаимодействия людей в организации согласно заложенным принципам, установленным порядкам и исторически выработанным правилам. Важно понимать, что на основе целей, миссии, стратегии и философии компании разрабатывается характер ее позиционирования на рынке, который влияет на целевую аудиторию.*

Почему важно соответствовать такой культуре?

- Потому что она объединяет отдельных членов коллектива в команду, укрепляет дух сотрудничества и помогает вместе достичь цели, выполнить поставленную задачу;
- Потому что возрастает личная ответственность сотрудника за результат труда;
- Потому что она помогает работнику быстрее адаптироваться к новому коллективу, стать своим, вызывает чувство защищенности и доверие к компании;
- Потому что она повышает продуктивность сотрудников и позволяет им раскрывать потенциал;
- Потому что она влияет на общественное мнение об организации, поднимая ее авторитет;
- Потому что она позволяет личности чувствовать себя частью единого коллектива, ощущать причастность к развитию компании и укреплению бренда.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

Корпоративная культура – это совокупность моделей поведения, которые приобретены компанией в процессе адаптации и разделяемые большинством сотрудников компании и руководством.



ВЛИЯЕМ НА УСЛОВИЯ

ЧТО ЦЕНИМ?

ЧТО ИГНОРИРУЕМ?

ЧТО НАКАЗЫВАЕМ?

ФОРМИРУЕМ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

1. Клиенты и качество обслуживания
2. Система лидерства
3. Уважение к каждому работнику
4. Соблюдение этических стандартов и норм
5. Корпоративное единство
6. Соблюдение законов
6. Система коммуникации
7. Символика, традиции, ритуалы, лозунги
8. Стиль разрешения конфликтов
9. Справедливость

