

УДК 338. 31

**РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НА ОТРАСЛЕВЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Колчина А.А., студент гр. Эск-332, III курс

Научный руководитель: Новичкова А.В., к.э.н., доцент

Нижегородский институт управления — филиал федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»

г. Нижний Новгород

Корпоративная культура представляет собой систему ценностей, норм и символов, которые определяют поведение сотрудников внутри организации. В последние десятилетия все большее внимание уделяется ее влиянию на эффективность управления на разнообразных отраслевых предприятиях. В данной статье мы рассмотрим ключевые аспекты, которые подчеркивают важность корпоративной культуры в управлении, а также причины, по которым она может служить катализатором для повышения общей эффективности работы предприятия.

Во-первых, корпоративная культура формирует общую атмосферу внутри организации, что непосредственно влияет на уровень удовлетворенности работников. Чувство принадлежности к корпоративной культуре может снизить текучесть кадров и повысить лояльность сотрудников, что, в свою очередь, ведет к снижению затрат на рекрутинг и обучением, а также повышению производительности труда. Исследования показывают, что организации с сильной культурой, поддерживающей диалог и сотрудничество, имеют более высокие показатели прибыли и роста.

Во-вторых, корпоративная культура способствует созданию единой стратегической направленности среди сотрудников. Когда ценности и цели компании четко определены и поддерживаются всей организацией, каждый работник понимает свою роль в достижении общих целей. Это приводит к более эффективному распределению ресурсов, а также к более целенаправленному подходу в принятии решений. Например, в компаниях, где преобладает культура инноваций, сотрудники чаще предлагают новые идеи и активно участвуют в процессах улучшения, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности предприятия.

В-третьих, важно отметить влияние корпоративной культуры на корпоративное управление и устойчивость к изменениям. В условиях быстроменяющейся бизнес-среды компании с гибкой и адаптивной культурой способны быстрее реагировать на вызовы и угрозы. Принятие и внедрение изменений становится более эффективным, когда сотрудники чувствуют поддержку со стороны управляющего звена и понимают, что изменения соответствуют общим ценностям компании.



Рис. 1 – Корпоративная культура предприятия

Также стоит акцентировать внимание на том, что корпоративная культура играет важную роль в репутации компании. Компании с позитивной корпоративной культурой, которая фокусируется на этике и социальной ответственности, привлекают больше клиентов и партнеров, что ведет к увеличению рыночной доли и улучшению финансовых показателей. Прочность репутации компании часто становится решающим фактором в принятии решений о сотрудничестве со стороны клиентов и инвесторов.

Корпоративная культура также может значительно снижать риски, связанные с недовольством сотрудников, конфликтами и непониманием внутри коллектива. Установление прозрачных и честных коммуникаций на всех уровнях управления позволяет избежать недоразумений и напряженности в коллективе, что способствует улучшению общих результатов производительности.

Развитие корпоративной культуры требует системного подхода и внимательного планирования. Необходимо учитывать множество факторов, влияющих на её формирование: от структуры компании до индивидуальных особенностей сотрудников. Это начинается с определения миссии и видения компании. Как правило, чётко сформулированная миссия помогает каждому члену

команды понять свою роль и связь с общими целями. Это чувство принадлежности и смысла работы значительно увеличивает вовлечённость сотрудников.

Кроме этого, стоит учитывать механизмы обратной связи. Установление открытых каналов для коммуникации позволяет выявлять потребности и ожидания сотрудников. Регулярные опросы, встречи и обсуждения помогают менеджменту ориентироваться на реальное состояние дел, что, в свою очередь, позволяет своевременно вносить изменения в подходы и практики управления. Такой процесс ведёт к тому, что сотрудники ощущают себя услышанными и важными для организации, что усиливает их лояльность.

На эффективности корпоративной культуры значительно сказываются и практики признания и вознаграждения. Создание системы поощрений за достижения, как индивидуальные, так и командные, формирует культуру успеха и вдохновляет сотрудников на постоянное повышение своих результатов. Важно, чтобы вознаграждение соответствовало ценностям компании и отражало истинные достижения, а не давалось просто за соблюдение норм. Это помогает создать атмосферу честных состязаний и совместных усилий.

Дополнительно стоит упомянуть о необходимости внедрения образовательных программ и возможностей для профессионального роста. Сотрудники должны видеть перспективы карьерного роста и иметь доступ к обучению, что не только повышает их квалификацию, но и показывает, что компания заинтересована в их будущем и развитии. Обучение также помогает адаптироваться к изменениям внутри компании и внешней среды, что является необходимым компонентом для поддержания конкурентоспособности.

Не менее важным аспектом является разнообразие и инклюзивность. Разнообразные команды приносят новые идеи и решения, что ведет к более инновационным подходам в бизнесе. Создание инклюзивной среды, где ценятся и уважаются мнения всех сотрудников, способствует лучшему взаимодействию и креативности, а также повышает общее удовлетворение от работы.

Наконец, успешная корпоративная культура требует постоянного мониторинга и оценки ее эффективности. Установка метрик, связанных с вовлеченностью сотрудников, удовлетворенностью работой и общими результатами команды позволяет определить те области, которые нуждаются в улучшении. Регулярное пересмотрение этих метрик также помогает адаптировать стратегию развития корпоративной культуры в зависимости от меняющихся условий на рынке и потребностей бизнеса.

В заключение, можно с уверенностью утверждать, что корпоративная культура является неотъемлемым элементом эффективного управления отраслевыми предприятиями. Она способствует улучшению внутренних процессов, повышает мотивацию и удовлетворенность сотрудников, а также улучшает репутацию компании на рынке. На современном этапе, когда конкурентная борьба становится все более жесткой, внимание к корпоративной культуре

может стать решающим фактором в достижении устойчивого успеха. Инвестирование в формирование и развитие здоровой корпоративной культуры должно стать одним из приоритетов для руководителей и менеджеров, стремящихся к улучшению эффективности своих организаций.

Список литературы:

1. Смит, И. А. Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Издательство "Наука", 2020. – 256 с.
2. Петров, В. Н. Эффективное управление: роль корпоративной культуры. – СПб.: Издательство "Питер", 2019. – 312 с.
3. Иванова, Т. С. Корпоративная культура как фактор успеха. – Екатеринбург: Издательство "Урал", 2021. – 198 с.
4. Кузнецов, А. В. Управление изменениями в организации. – Казань: Издательство "КазГУ", 2022. – 340 с.
5. Johnson, J. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. – New York: Routledge, 2018. – 224 p.