



**УДК 24.00.00**

**Ю.В.Головко**

**Головко Юлия Владимировна**, магистрант Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: yuliyarg@mail.ru

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА  
В АСПЕКТЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

В статье раскрыто понятие корпоративной культуры, перечислены ее структурные составляющие. Перечислены наиболее распространенные методы формирования корпоративной культуры. Представлены некоторые конкретные мероприятия по ее изменению и поддержанию.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, организационная культура, производственные отношения, инструмент управления персоналом, корпоративная культура как система, элементы корпоративной культуры, управленческая эффективность.

**U.V. Golovko**

**Golovko Julia Vladimirovna**, master student of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: yuliyarg@mail.ru

**CORPORATE CULTURE IN TERMS OF MANAGEMENT EFFICIENCY  
OF THE ORGANIZATIONS OF THE SOCIO-CULTURAL SPHERE**

The article covers the concept of corporate culture. List of the most common methods of formation of corporate culture. Are some specific activities on its change and maintenance.

**Keywords:** corporate culture, organizational culture, industrial relations, personnel management tool, the corporate culture as a system, the elements of corporate culture, management efficiency.

Новейшие концепции менеджмента придерживаются подхода, ставящего во главу вопроса тему корпоративной культуры, в следствии которой управленец создает и поддерживает культуру предприятия, необходимую для эффективной работы организации в целом. Поэтому факторы формирования, внедрения и поддержания корпоративной культуры обусловили актуальность исследования данной темы. С одной стороны, корпоративная культура, является «сутью философии и идеологии управления организацией, разделяемая большинством ее членов» [1, С. 11], а с другой – стратегическим инструментом управления трудовым коллективом организации в любой сфере деятельности.

В литературе отечественных авторов, рассматривающих вопросу управления персоналом, наряду с понятием «корпоративная культура» употребляется и понятие «организационная культура», в виду того, что эти термины синонимичны, т.к. «англоязычный синоним организации - корпорация (от лат. corporatio – объединение), а значит понятия «организационная» и «корпоративная» существуют, как «эквивалентные» [5, С. 18]. В следствии того, что однозначного подхода к определению «корпоративная культура» не существует, мы будем трактовать ее, как «уникальную общую психологию организации» [6, С. 84], которая по утверждению В.А. Спивака «охватывает комплекс мероприятий, организационных ценностей, принимаемых работниками данной

организации, а также через символические средства вербальной или невербальной коммуникации общения внутри коллектива задаются определенные правила и нормы поведения людей в организации» [6, С. 85].

Важно отметить, что универсальной корпоративной культуры предприятия не существует, т.к. для разных отраслей эффективной является определенная организационная структура, отвечающая данной организации в условиях конкретной стратегии развития с характерными для этой организации нормами, традициями и убеждениями. По мнению Вильяма Оучи сведения о ценностях и убеждениях, имеющих место в конкретной организации, члены трудового коллектива получают через церемонии, собрание символов и мифов, составляющих организационную культуру [3 С. 17]. Корпоративная культура организации сферы культуры выражается во многих структурных составляющих, к числу принципиальных можно отнести:

1. нормы общения, регламентирующие коммуникацию сотрудников;
2. символика (необходима для узнавания организации, выделения ее из подобных; символика многоаспектна и состоит из таких визуальных компонентов, как логотип организации, оформление ее помещений, особенности дресс-кода сотрудников и проч.);
3. мифология (метафорические формы доводящие до работников ценности и приоритеты, существующие в данной организации);
4. легенды (они отображают историю организации);
5. обряды и ритуалы; (система регулярных мероприятий коллектива);
6. обычаи и традиции (правила поведения соблюдаемые членами коллектива конкретно взятой организации).

В организациях некоммерческой сферы, которыми в большинстве случаях являются учреждения СКС, корпоративная культура по убеждению Е.В. Песоцкой базируется на генетической основе. В своей работе «Менеджмент организации» он акцентирует внимание на том, что существует две модели формирования и развития корпоративная культуры:

1. эволюционная модель – ее ключевой особенностью является то, что формирование и развитие организационной культуры это процесс спонтанный, на него не оказывают влияние субъективные формирующие действия.
2. ключевой особенностью рациональной модели, является, с одной стороны, жесткое регламентирование свойственное, как правило, для бюджетных учреждений, и другой – осознанный и обдуманный выбор людей [4, С. 109].

Следует отметить, что соответствие культуры всем элементам управления учреждения социально-культурной сферы является основным принципом формирования перечисленных выше моделей культуры. Используя этот принцип на практике необходимо учитывать степень и результативность внедряемых изменений в систему управления, в рамках существующей организационной культуры и при необходимости предпринимать меры по корректировке или изменению составляющих ее элементов. Парадигмой философии корпоративной культуры должно быть создание условий, которые способствуют реализации выбранной стратегии управления производственными отношениями в данной организации. Можно предложить ряд определенных методов способствующих поддержания и укрепления корпоративной культуры в учреждениях СКС такие как:

1. поведение руководителя в критических ситуациях должно служить примером для сотрудников,
2. повышение уровня квалификации и карьерный рост персонала,
3. мотивация, стимулирование и справедливые критерии вознаграждения сотрудников организации,
4. неукоснительное следование правилам и нормам коммуникации работников трудового коллектива.

Целесообразно отметить, что на управление персоналом организации СКС, посредством механизма корпоративной культуры, большое влияние оказывают такие факторы, как общая культура менеджмента организации, а

также личная и управленческая культура ее руководителя и его непосредственных помощников – их вера в актуальность миссии организации СКС, ценности и стиль поведения. Н. И. Шаталова и Н. М. Бурносов в работе «Управление персоналом бюджетного учреждения», отмечая всю важность корпоративной культуры в вопросе кадрового менеджмента, предлагают мероприятия по ее формированию и поддержанию. К основным из них относятся:

- введение процедуры поощрения наилучших работников учреждения;
- введение льгот для сотрудников, проработавших в учреждении определенное количество лет;
- увеличение предлагаемых услуг, осуществляемых службами учреждения своим сотрудникам;
- поддержка сотрудников учреждения в формировании их страховых и пенсионных фондов;
- формирование системы сбора и реализации предложений и просьб сотрудников учреждения» [8, С. 94].

Именно эти мероприятия могут значительно повлиять на производственные отношения в организации, во многом улучшив отношения между ее менеджментом и сотрудниками. Представляется очевидным, что это далеко не полный перечень мероприятий, способных положительно повлиять на управленческую эффективность организаций социально-культурной сферы, которые должны определяться с учетом специфических особенностей каждой отдельно взятой (клубы, дома культуры, парки культуры и отдыха, музеи, кинотеатры, досуговые центры, театры, различные культурные комплексы). – однако тот факт, что именно корпоративная культура является наиболее действенным механизмом работы, осуществляемой в этом направлении, с нашей точки зрения, является бесспорным.

На основании вышесказанного можно сделать следующий вывод- корпоративная культура существует в каждой организации не зависимо от

спонтанности ее возникновения или от целенаправленного рационального выбора людей. Ее составляющие такие как ценностные ориентации, верования, нормы поведения, способствуют регламентированию поведения человека и прогнозированию его реакции в критической ситуации тем самым повышая управленческую эффективность организации. Следует отметить, что корпоративная культура является частью мотивационной политики учреждения, целью которой является стремление помочь людям более эффективно трудиться. Грамотно выстроенная корпоративная культура поможет учреждениям социально-культурной сферы удержать конкурентные позиции на рынке социокультурных услуг, а также способствует сохранению главного ресурса учреждений культуры – людей.

#### **Список используемой литературы:**

1. Максимова, Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум [Текст] / Л.В. Максимова - М.: Альфа-М, 2012 - 212 с.
2. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент. [Текст] /О.С. Ви-ханский, А.И. Наумов – М.: Экономист, 2013 – 283 с.
3. Ouchi W. Theory "Z": How American business can meet the Japanese challenge. - Reading, MA: Addison-Wesley, 1981. - P
4. Песоцкая, Е.В. Менеджмент организации: Учебник для бакалавров. [Текст] / Е.В. Песоцкая - М. :Юрайт, 2012 – 426 с.
5. Сащенко,Н. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации [Текст] / Н.Сащенко - Обнинск, 2011,- 196 с.
6. Спивак, В. А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] / В. А. Спивак – СПб.: Питер, 2012, - 210 с.

7. Чижиков, В.М., Чижиков, В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента [Текст] /В.М.Чижиков, В.В. Чижиков– М.: МГУКИ, 2008, - 513 с.
8. Шаталова, Н. И., Бурносов Н. М. Управление персоналом бюджетного учреждения [Текст] / Н. И. Шаталова, Н. М. Бурносов– Казань, 2014, - 152 с.