

Ю. С. Дорошенко

(студент)

Сибирско-американский факультет менеджмента

Байкальской международной бизнес-школы

Иркутского государственного университета

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДНОГО СТИЛЯ РАБОТЫ

В настоящее время корпоративная культура является важным механизмом мотивации сотрудников, результативность которого зависит от того, насколько профессионально реализуется процесс формирования и внедрения корпоративной культуры. Основными факторами, способствующими эффективной мотивации сотрудников является то, что этот процесс должен быть управляемым и контролируемым. Однако многие Российские фирмы и предприятия, еще не достаточно ясно осознают, что проблемы настоящего и будущего больше не могут решаться с помощью рецептов прошлого. Сейчас основными определяющими и мотивирующими действиями являются коллектив, автономность, творчество, участие в общей деятельности компании. Большинство зарубежных компаний уже давно определили для себя, что фирма будет развиваться только тогда, когда в ней будет создан хороший, сплочённый коллектив, где каждый сотрудник заинтересован в развитии и успешности компании. Быстрее всех поднимается и развивается та фирма, коллектив которой имеет хорошо развитую корпоративную культуру. Для того чтобы делать какие-либо выводы о компании, необходимо посмотреть на то, что говорит сама компания о себе, но и что говорит, так называемая, внутренняя часть компании, состоящая из сотрудников.

Фармацевтическая компания «Тева». Компания Тева была основана более 100 лет назад на территории современного Израиля. В настоящее время компания является крупнейшим производителем генери-

ческих лекарственных средств в мире и входит в число 20-и крупнейших международных фармацевтических компаний. История Тева в России началась в 1995 года, с тех пор компания принимает самое активное участие в решении сложных социально-значимых проблем российского здравоохранения. В данной работе мы будем рассматривать компанию в России, а конкретно в Иркутской области. Во-первых, в настоящее время писать «миссию компании» стало довольно-таки популярно. Это подчеркивает авторитет компании и определяет намерение компании к долгосрочному существованию. Понимание и осознание своего места на рынке помогает развитию компании. «Тева» характеризует себя следующими выражениями: динамично развивающаяся компания, слаженная работа всех сотрудников компании, «Мы — единая Teva!», наша компания выполняет важную социальную функцию. «И мы этим гордимся!», дружная команда. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что компания позиционирует себя не только как динамично-развивающуюся компанию, но и прежде всего как единую команду, главной целью которой является выполнять важную социальную функцию — вклад в развитие российского здравоохранения. В дополнение к этому, у компании есть сайт, на котором каждый желающий может получить необходимую информацию и даже получить обратную связь. Для получения более объективной картины, мною был проведен анонимный опросник у сотрудников организации. В опросе участвовало 40 человек из 70. Были проведены несколько опросников, с помощью которых был определен уровень корпоративной культуры, и есть ли она вообще в этой компании. Исходя из результатов, можно сделать следующие выводы. Во-первых, средний стаж работы сотрудников этой компании в большинстве случаев (80 %) составляет больше 5 лет (рис. 1).

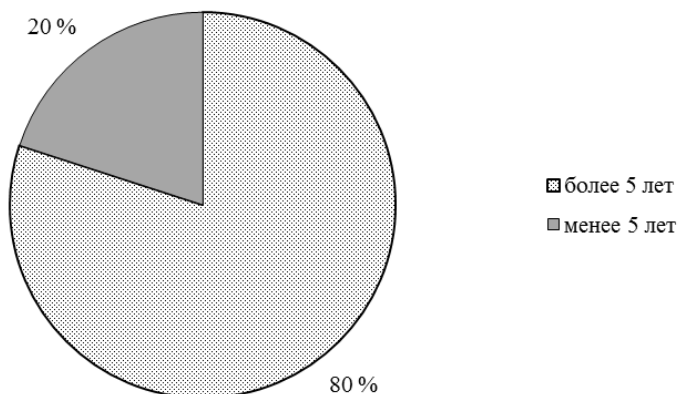


Рис. 1. Средний стаж работы

Главными стимулами устроиться на работу в эту компанию являются стабильность и уверенность в будущем, а также авторитет и престижность компании. Ещё одним немаловажным фактором является то, что 75 % человек определили отношения между сотрудниками, а также между сотрудниками и руководством, как дружеские (рис. 2).

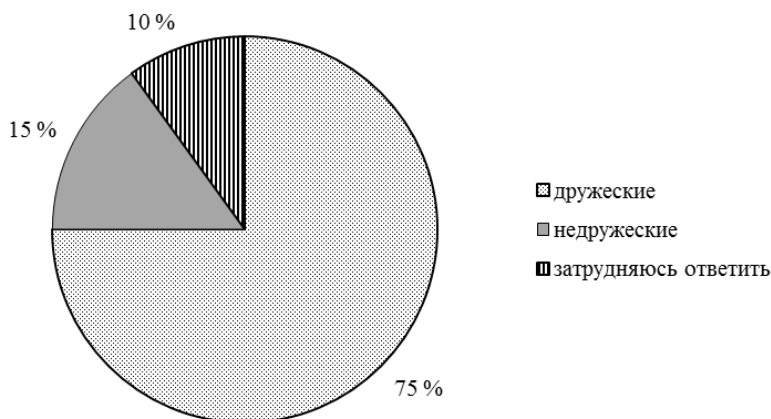


Рис. 2. Отношения между сотрудниками и руководством

Политикой компании, как и возможностями профессионального роста, удовлетворены абсолютно все опрошенные. Что касается условий работы, то здесь количество удовлетворенных составляет 74 % опрошенных, однако, показатель остается высоким (рис. 3).

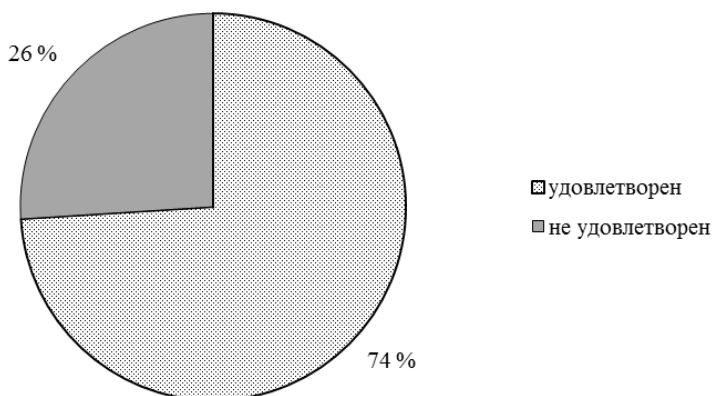


Рис. 3. Условия работы

На основе результатов последней анкеты, можно определить наиболее частые ответы, такие как: «свои слова всегда подтверждают делом», «знают задачи, стоящие перед коллективом», «знают итоги работы коллектива», «всегда считаются с интересами друг друга», «быстро разрешают возникающие противоречия и конфликты», «поддерживают традиции, сложившиеся в коллективе», «активно участвую в общественной работе». Чтобы определить, к какому типу корпоративных культур относиться культура в этой компании я воспользовалась классификацией Моутона-Блейка.

На основании проведенного исследования, компания «Тева» относится к первому типу — «Загородный клуб». Во-первых, в компании «Тева» очень низкая текучесть кадров. Во-вторых, «Тева» предоставляет своим сотрудникам возможность профессионального развития, путём организаций различных видов семинаров как в Иркутске и Иркутской области, так и по всей стране (Москва, Новосибирск, Красноярск), но и даже за рубежом — Израиль, Турция. В-третьих, в компании существует, так называемая, система бонусов — помимо установленной заработной платы, каждый сотрудник при хороших показателях работы может заработать бонус ежемесячно. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в политику компании входит не только извлечение прибыли, но и также создание комфортных условий и приятной атмосферы внутри неё, так как это влияет как на эффективность работы компании, так и на её репутацию в целом.

Таким же образом, следует заметить, что у компаний с развитой корпоративной культурой, появляется тенденция к командному стилю работы, что повышает конкурентоспособность этой компании. Известно, что хорошо слаженная работа в команде очень результативна, так как она способна быстро и эффективно решать сложные задачи, генерировать нестандартные решения, выполнять качественно работу, тем самым создавая как имидж компании, вызывая у клиентов доверие, так и содействуя профессиональному росту членов команды. Далеко не все предприятия Иркутской области имеют в качестве стиля работы — командный, так как для этого, во-первых, требуется создание и развитие мощной корпоративной культуры. Это является одной из немногих причин, из-за которых некоторая часть иркутских компаний не может выйти на новый уровень. На примере компании «Тева» можно увидеть положительное влияние наличия корпоративной культуры на работу в команде, а, следовательно, и на показатели успешности в целом. Тем не менее, для полноценной командной работы, этой компании есть над чем поработать и к чему стремиться.

Во-первых, необходимо уделить внимание нематериальным стимулам, так как из анкетирования было выявлено, что основополагаю-

щим мотивирующим фактором является зарплата. Это может быть осуществление потребности как личного, так и публичного признания, когда особо отличившихся работников отмечают перед начальством или доверяют ему какую-то более значимую работу. Это важно, так как всё-таки не для каждого человека только деньги являются стимулом к труду и всё. Во-вторых, сотрудникам и руководству следует поработать над отношениями внутри организации. Для успешной работы в команде более благоприятны дружеские, товарищеские, доверительные отношения. Сейчас же граница между руководством и сотрудниками слишком далека. Это не означает, что не нужно соблюдать субординацию, однако отношения должны быть доверительными, чтобы сотрудник не боялся делиться своими мыслями и идеями с руководством. Это поможет найти не только новые пути развития или разработать подходящую стратегию, но и так же оперативно решить множество возникающих конфликтов или споров. Это в свою очередь, можно достичь путем доверенности сотрудникам каких-либо обязанностей или поддержанием активности в выдвижении новых путей решения поставленных им задач. В-третьих, следует обратить внимание на условия работы. Удовлетворенность и комфорт для сотрудника является не менее значимым фактором, чем зарплата. Чем удобнее для сотрудника его работа, тем больше она ему нравится, тем качественнее он будет выполнять свою работу. Какие-либо конкретные усовершенствования можно предпринять, проведя, так называемый, круглый стол. Это поможет узнать, что конкретно не устраивает сотрудников, и что они бы хотели получить. Проанализировав все предложения, в дальнейшем можно сделать определенное решение.

Список литературы

1. Кунде Й. Корпоративная религия: создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой / Й. Кунде. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. — 270 с.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн. — СПб.: Питер, 2002. — 335 с.
3. URL: <http://knowledge.allbest.ru/management>.
4. URL: <http://www.hr-portal.ru/article>.
5. URL: <http://www.magistr-mba.ru>.
6. URL: <http://www.bestreferat.ru>.