

УДК 316.346.32-053.6

М. А. Шаимова¹

Н. В. Попова²

¹ студент (бакалавр), Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия. E-mail: mariya_shaimova@mail.ru

² доцент, кандидат философских наук, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия. E-mail: nv_popova@mail.ru

Корпоративная культура фирмы: мнение молодых сотрудников

Целью исследования является изучение мнения молодых сотрудников ООО «Трансатлантик» о корпоративной культуре фирмы, ее составных элементах: стиле руководства, организации рабочего процесса, характере внутренних коммуникаций и вовлеченности сотрудников в работу. Используются методы: анализ теоретических источников, формализованное интервью, математико-статистическая обработка полученных данных. Формализованное интервью сотрудников позволило выявить ряд проблем, связанных с внутрифирменными коммуникациями, получением информации, а также возможностями самореализации. Разработаны рекомендации по развитию корпоративной культуры. Результаты исследования могут быть применимы в реализации молодежных корпоративных программ, а также при диагностике корпоративной культуры как на исследуемом, так и на других предприятиях.

Ключевые слова: молодежь, рабочая молодежь, молодой сотрудник, трудовой коллектив, корпоративная культура

M. A. Shaimova¹

N. V. Popova²

¹ Student (bachelor), Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia. E-mail: mariya_shaimova@mail.ru

² Candidate of Science in Philosophy, Associate Professor, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia. E-mail: nv_popova@mail.ru

Corporate Culture of the Firm: Opinion of Young Employees

The purpose of the study is to study the opinion of young employees of Transatlantic LLC about the corporate culture of the company, its constituent elements: leadership

style, organization of the work process, the nature of internal communications and employee involvement in work. The following methods were used: analysis of theoretical sources, formalized interviews, mathematical and statistical processing of the obtained data. A formalized interviews of young employees made it possible to identify a number of problems associated with intra-company communications, obtaining information, as well as opportunities for self-realization. Recommendations for the development of corporate culture have been developed. The results of the study can be applied in the implementation of youth corporate programs, as well as in the diagnosis of corporate culture both at the studied and other enterprises.

Keywords: youth, working youth, young employee, labor collective, corporate culture

Введение. В условиях вечно меняющегося мира нередко поднимается тема жизнеспособности компаний: их стабильности и готовности к переменам, а также повышение эффективности. Основным ресурсом компаний, независимо от сферы деятельности и масштабов, способствующим развитию, является ее корпоративная культура (далее — КК). Однако при всем разнообразии видов КК встает вопрос о выборе стратегии улучшения существующей КК компании, ведь без должного внимания невозможно обеспечить четкое функционирование всех жизненно важных трудовых и производственных процессов.

Постановка задачи. Методика исследования. Данная проблема приобретает особую актуальность, поскольку находится на стыке сразу нескольких наук: менеджмента, философии, экономики, социологии труда, социальной психологии и других социогуманитарных наук. На наш взгляд, следует отметить ряд зарубежных и отечественных ученых, изучающих проблемы корпоративной культуры, среди которых М. Армстронг, Р. Акофф, Э. Шейн, В. В. Козлов, А. А. Козлова, Э. А. Капитонов и др.

Э. Шейн одним из первых дал определение организационной культуры, обозначил уровни культуры организации, разработал способы дешифровки организационной культуры и др [1]. Р. Акофф анализировал культуру организаций как отношение власти в группе или организации и выделил типы корпоративных культур [2, с. 63]. В. В. Козлов и А. А. Козлова под понятием «корпоративная культура» понимают систему неформальных и формальных правил и норм деятельности, стиля руководства, традиций и обычаев, индивидуальных и групповых интересов, показателей удовлетворенности работников условиями труда, особенностей поведения работающих в данной организационной структуре, уровня взаимного сотрудничества [3]. Несмотря

на то, что данная тема изучается учеными достаточно давно, существующие подходы требуют дальнейшего развития и дополнительного изучения, поскольку не на всех предприятиях имеется высокий уровень КК и без качественно сформированной КК невозможно обеспечить эффективное развитие компании. Одним из важных условий улучшения корпоративной культуры является изучение мнения молодежи, работающей в компании.

Целью исследования стало изучение мнения молодых сотрудников ООО «Трансатлантик» о КК фирмы, ее составных элементах, к которым отнесем: стиль руководства, организацию рабочего процесса, характер внутренних коммуникаций и вовлеченность сотрудников в работу. Исследование проведено также с целью апробации инструментария для организации и проведения в дальнейшем мониторинга КК в данной транспортной компании. При проведении исследования использованы методы: анализ теоретических источников, анкетирование, математико-статистическая обработка полученных данных.

Методом механической выборки нами было проинтервьюировано 16 сотрудников. Респонденты были отобраны и дифференцированы по следующим признакам: полу (опрошено 10 женщин, 6 мужчин); возрасту (от 18 до 22 лет — 2 человека; от 23 до 28 лет — 7 человек; от 29 до 35 лет — 7 человек); стажу работы (менее 6 месяцев — 5 человек; от 6 месяцев до 1 года — 6 человек; от 1 года до 2 лет — 3 человека; больше 2 лет — 2 человека).

Результаты. Анализ результатов интервьюирования молодых сотрудников показал следующее. Почти половина сотрудников в возрасте от 23 до 28 лет (42,9 %) сомневается в том, что в компании существует возможность саморазвития. Ответы на вопросы о коммуникациях могут свидетельствовать о формальном наличии инструкций и правил, о невыполнении рядом сотрудников делового этикета, отсутствии прописанных правил трудовой дисциплины. Так, половина (50,0 %) респондентов-мужчин полагает, что в компании имеются четкие инструкции и правила поведения для всех сотрудников, но 33,3 % опрошенных мужчин оценили этот критерий на «3», а 16,7 % — не согласны с этим. Менее трети женской части сотрудников (30 %) считает, что в компании имеются четкие инструкции и правила поведения, столько же женщин не согласны с этим (30,0 %), остальные придерживаются мнения о том, что такие инструкции и правила существуют, но не во всех ситуациях (40,0 %). Сотрудники также отмечают неко-

торые трудности в получении информации. С утверждением о наличии налаженной системы коммуникаций согласна половина (50,0 %) мужчин, остальные (50,0 %) оценивают ее на среднем уровне. Женщины имеют аналогичное мнение: половина из них (50,0 %) считает, что в компании есть налаженная система коммуникаций, 40,0 % оценивают ее на среднем уровне, а 10,0 % считают, что такой системы нет. При этом практически все респонденты отмечают, что имеют возможность получить помощь по интересующим вопросам, а различные формы и методы коммуникаций (собрания, встречи, деловые контакты) в компании поощряются. Некоторые сотрудницы испытывают трудности с рабочей нагрузкой, не все прошли обучение новой специальности и недополучили информацию о ней (16,7 %).

В компании зафиксировано преобладание демократического стиля руководства с элементами других стилей. Можно заметить, что сотрудники с большим стажем работы отмечают черты, соответствующие авторитарному и либеральному стилю руководства чаще, чем сотрудники с меньшим стажем, которые отмечают черты демократического стиля. Работники старше 22 лет отметили черты авторитарного стиля управления в то время, как сотрудники до 22 лет таких признаков не заметили. Практически все респонденты (87,3 %) отметили: «Сотрудники обычно проявляют инициативу», «руководитель принимает активное участие в управлении».

Заключение. Результаты исследования помогли выявить ряд проблем корпоративной культуры ООО «Трансатлантик». Для повышения эффективности компании следует проводить ежегодный мониторинг состояния КК, а также мероприятия, развивающие КК компании. Трудности с системой коммуникации и оперативностью передачи информации могли бы решить регулярные собрания для всего коллектива, где бы обсуждались планы, а сотрудники могли бы задавать вопросы по работе. Такие собрания можно проводить дистанционно для минимизации перемещений и отвлечений от основных рабочих задач. Отсутствие или формальное наличие прописанных правил поведения может привести к несоблюдению трудовой дисциплины и нарушениям делового этикета. Соответственно, необходима разработка инструкций для всех сотрудников и обязательное их выполнение. Существующая проблема «переработки» рабочего времени некоторыми может быть решена путем пересмотра выполняемых сотрудниками задач, перераспределения нагрузки либо увеличения штатной числен-

ности. На наш взгляд, необходимо рассмотреть новые возможности самореализации для каждого сотрудника, предусмотрев скидки на обучающие курсы, открытый доступ к специальной литературе по профессии, возмещение затрат на профессиональное обучение, спортивные занятия и другое.

По результатам исследования в адрес руководства предприятия разработаны рекомендации и предложения по развитию КК. Результаты данного исследования могут быть применимы в реализации молодежных корпоративных программ для работающей молодежи, а также при диагностике КК как на исследуемом, так и на других предприятиях России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. ; под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2002. 336 с.
2. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2003. 224 с.
3. Козлов В. В. Корпоративная культура: классификация и модели организаций, корпоративный кодекс компании, лидер и теории лидерства, формирование стилей управленческой деятельности. М. : Альфа-Пресс, 2009. 301 с.

References

1. Sheyn E. X., Spivak V. A. (ed.). (2002). *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership], St. Petersburg, Peter, 336 p. (In Russ).
2. Galkina T. P. (2003). *Sotsiologiya upravleniya: ot gruppy k komande* [Sociology of management: from group to team: textbook]. Moscow, Finance and statistics, 224 p. (In Russ).
3. Kozlov V. V. (2009). *Korporativnaya kul'tura: klassifikatsiya i modeli organizatsiy, korporativnyy kodeks kompanii, lider i teorii liderstva, formirovaniye stiley upravlencheskoy deyatel'nosti* [Corporate culture: classification and models of organizations, corporate code of the company, leader and leadership theory, formation of management styles: Trans. from English], Moscow, Alfa-Press, 301 p. (In Russ).