

Стеценко А. В.

МОУ ВО «Белорусско-Российский университет»

stecenkoandrej8@gmail.com

Научный руководитель: к.т.н., доц. Сеница М. А.

Стратегия развития корпоративной культуры организации

Актуальность исследования корпоративной культуры определяют общественно-политическая и экономическая ситуации в мире, высокий уровень конкуренции. Чтобы получать стабильно высокую прибыль, необходимо создать рабочую среду, которая обеспечивает наибольшую эффективность работы компании. Все это вызывает необходимость детального изучения основных элементов корпоративной культуры и особенностей ее формирования в современной организации. Многие западные и российские исследователи приходят к выводу, что процветает только та организация, где создан сплоченный коллектив, сотрудники заинтересованы в общем успехе, от которого зависит и их материальное благополучие. Быстрее других развивается организация, которая имеет хорошо развитую корпоративную культуру. Ее можно сравнить с айсбергом: на поверхности – физическая обстановка, как люди ведут себя, как одеваются, что рассказывают об организации. Эти видимые аспекты отражают глубинные, скрытые процессы и явления, зависящие от того, какие ценности определяют жизнь организации. В современных условиях развитие корпоративной культуры является проблемой, требующей исследования и применения новых технологических подходов для ее решения [1].

Объектом исследования корпоративной культуры является Открытое акционерное общество «Ольса» (г. Могилев, Беларусь). Это предприятие специализируется на производстве товаров для отдыха, кемпинга, спорта (кресла и шезлонги, качели, спортивные уличные тренажеры), мебели для медицинских организаций, бытовых электронасосов и малогабаритных деревообрабатывающих станков.

Исследование корпоративной культуры ОАО «Ольса» показало, что предприятие является прибыльным, привлекает инвестиции для инновационного развития, корпоративная культура предприятия является инновационной. В организации проводился брендинг: разработаны логотип, слоган, декларативные лозунги; определены миссия, стратегия, базовые ценности; создан официальный сайт. Вместе с тем, в процессе исследования определены направления для совершенствования корпоративной культуры предприятия.

В результате исследования разработаны мероприятия для реализации стратегии по развитию корпоративной культуры ОАО «Ольса». Предлагается реализовать следующие мероприятия.

1. Включение в стратегию развития направления на развитие корпоративной культуры организации.

Предлагается внести соответствующие изменения стратегии в основные документы, отразить их на официальном сайте. Это связано с тем, что стратегия развития корпоративной культуры предприятия определяет необходимость и пути совершенствования всех ее элементов.

2. Новый слоган организации.

Первоначально слоган ОАО «Ольса» состоял из слов: «Комфорт. Качество». В настоящее время слоган организации: «Всегда в фокусе комфорта». Предлагается разработка нового слогана, более привлекательного для возможных покупателей. Он создан в виде рифмованной строки: «Комфорт и уют у нас создают».

3. Нанесение логотипа на спецодежду работников, канцелярские принадлежности и сувениры.

Фирменный стиль предприятия необходимо постоянно поддерживать при помощи нанесения логотипа на спецодежду и предметы для персонала и покупателей. Это способствует объеди-

нению сотрудников, укрепляет их приверженность к организации, а также служит рекламой для покупателей.

4. Анкетирование работников организации с использованием программного обеспечения Survio.

Для улучшения корпоративной культуры предприятия, укрепления лояльности и доверия работников к руководству предлагается регулярно проводить анонимное анкетирование сотрудников ОАО «Ольса» и анализ его результатов с использованием простого и удобного сервиса для анкет и опросов Survio. Анкетирование с помощью сервиса в Интернете эффективнее и удобнее, чем изготовление бумажных анкет и обработка их результатов вручную. При использовании сервиса работники могут заполнять анкеты на сайте предприятия, сбор и анализ данных автоматизированы. Результаты анкетирования предлагается выводить на сайт организации.

5. Спортивные соревнования и производственная гимнастика.

Для укрепления командного духа, снятия психологических нагрузок, поддержания работоспособности и дружеских отношений в коллективе предлагается регулярно проводить спортивные соревнования по футболу, волейболу, баскетболу на спортивных площадках города Могилева для всех желающих работников организации.

Для создания положительного психологического климата, укрепления здоровья сотрудников предлагается ежедневно в рабочее время проводить короткую производственную гимнастику на предприятии.

6. Обновление официального сайта организации.

Для осуществления стратегии по развитию корпоративной культуры предлагается обновить сайт ОАО «Ольса». Он должен стать более современным и удобным для заказчиков, содержать полную информацию о наличии продукции и ценах; должны быть обеспечены возможности своевременного обновления цен, выставления оценок по видам продукции, доступности анкет. Предлагается создать новые, интересные и современные видеоролики о продукции предприятия на русском, английском языках и разместить их на сайте. Данные мероприятия помогут повысить позитивный имидж компании.

Предлагается создать дополнительную страницу на сайте, чтобы отражать на ней внутрикорпоративную информацию для своих сотрудников: графики продаж, портреты лучших сотрудников, анкеты, опросы, результаты анкетирования, фотографии и видеоролики с корпоративных мероприятий, соревнований, праздников, объявления и поздравления. Это повысит лояльность и преданность сотрудников, увеличит сплоченность коллектива.

Разработанные мероприятия по развитию корпоративной культуры ОАО «Ольса» применимы ко всем предприятиям на территории Республики Беларусь и Российской Федерации.

Список литературы

1. Сысоева, Е.В. Построение эффективного профиля корпоративной культуры организации: монография / Е.В. Сысоева. – М.: РУСАЙН. – 2017. – 122 с.