

Эссе по предмету “Корпоративная культура”

С каждым годом динамично развивающаяся рыночная среда предъявляет все большие императивы к гибкости, изменчивости организационной структуры корпорации, состава ее элементов и связей между ними. Совершенствование корпоративной культуры – это важнейшее требование к организационной структуре, обеспечивающее возможность устойчивого бизнеса. Важность корпоративной культуры для успешного функционирования корпорации является общепризнанной во всем цивилизованном мире. Быстрее всех поднимается и развивается та корпорация, коллектив которой имеет хорошо развитую корпоративную культуру. Корпоративная культура не только отличает одну организацию от другой, но и усиливает организационную сплоченность, порождает согласованность в поведении сотрудников и предопределяет успех функционирования корпорации в долгосрочной перспективе.

По результатам эксперимента, проведенного на нескольких корпорациях Улан-Батора, удалось обнаружить, что в монгольской промышленной практике существуют примеры успешного управления корпоративной культурой. Например, крупнейшая корпорация в Монголии MCS создана на основе системы замещения старых специалистов новыми, при которой старый сотрудник становится экспертом или советником, при этом он сохраняет свой оклад, а его место занимает новый сотрудник, подготовленный старым за дополнительное вознаграждение. Эта система позволяет старым сотрудникам безболезненно уступать место своим молодым коллегам. В то же время в ходе эксперимента было обнаружено, что рабочий день внескольких корпорациях в Улан-Баторе для большинства сотрудников начинается с неперемного чаепития. Чаепитие плавно перетекает в перекур. Обед начинается рано – практически сразу же за перекуром. Специалисты планового отдела, бухгалтерии, даже молодые маркетинговые аналитики начинают бегать, чтобы общаться друг с другом, из кабинета в кабинет. Для них основная цель пребывания на работе – общение. Если у кого-нибудь из сотрудников случается день рождения, то работа отдела останавливается. Тут уже не до общения с клиентами, с трех часов дня все занимаются поздравлениями именинника. Результаты анкетирования показали, что большая часть сотрудников не знает, за что они получают деньги, и не видит никакой взаимосвязи между размером зарплаты и своим поведением на рабочем месте, причем руководители этих корпораций не замечают в этом никакой проблемы. У сотрудников возникает логичный вопрос: зачем работать лучше, если платят столько же? Такая система вознаграждения только укрепляет в сотрудниках старое отношение, старый подход к работе. Без установления хороших отношений с секретарем, в приемной которой стоит копировальный аппарат, не стоит и думать о копировании рабочей документации. Личные отношения выходят на первый план по отношению к рабочим задачам. В этой ситуации сотрудник несколько раз подумает, перед тем как идти в приемную по рабочему вопросу, опасаясь косога взгляда секретаря. Поскольку работники по своей натуре склонны противодействовать целям, предписываемым организацией, и в основном не способны на жесткий самоконтроль и самодисциплину, менеджеры считают, что необходим надежный внешний контроль за их деятельностью, чтобы обеспечить достижение поставленных руководством целей.

Из результатов эксперимента видно, что существующая корпоративная культура в этих корпорациях не способствует их развитию и достижению бизнес-целей и нужны серьезные изменения. Получается, что сегодня в описанных выше монгольских корпорациях культура ориентирована на отношения между сотрудниками, а не на достижение конкретных целей и результатов.