



Корпоративная культура и мотивация персонала организации неразрывно связаны между собой. Я считаю, что формированию в компании корпоративной культуры и внедрению корпоративных ценностей зачастую не уделяется должного внимания, но при этом многие руководители понимают важность этих понятий, в первую очередь в контексте создания в организации эффективной системы мотивации персонала. Корпоративная культура может по праву считаться действенным инструментом мотивации персонала. Мотивации сотрудника зависит от стабильности компании, места в организации, возможностей карьерного роста, оцененности коллегами и руководством. Именно корпоративная культура позволяет работодателю сформировать в компании крепкий коллектив, команду сотрудников, с удовольствием делающих общее дело.

Что же такое корпоративная культура? Корпоративная культура - совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. А мотивация это побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Корпоративная культура играет мотивирующую роль, если она разделяется всеми сотрудниками и руководством организации. Именно она побуждает людей к совершению определенных действий, поддержанию существующих норм. Корпоративная культура может существовать в компании в двух основных формах: формальной и неформальной. Формальная организационная культура представлена тем, что закреплено в официальных документах: инструкциями, правилами поведения и так далее. Неформальная же культура – это в первую очередь ценности, традиции и неписанные правила. Такой системой нельзя управлять, так как она не зависит от административных решений. Именно поэтому формирование корпоративной культуры, как правило, начинается с определения миссии компании и ее базовых ценностей. На базе этих важнейших составляющих формулируются стандарты поведения, традиции и символика. Программа мотивации, в свою очередь, основывается на базовых ценностях. Являясь эффективным административным инструментом, корпоративная культура

направлена на поддержание интереса персонала, формирование лояльного отношения к компании.

Другим элементом корпоративной культуры, который может способствовать мотивации персонала, является совокупность господствующих ценностей. Корпоративные ценности выступают в качестве моральных или нравственных ориентиров компании. Корпоративные ценности – это определенный набор мировоззренческих позиций и установок. Они могут быть направлены как непосредственно на самого сотрудника, так и на коллектив и компанию в целом. В любом случае, они выражаются личностными качествами сотрудника. Корпоративные ценности компании напрямую влияют на лояльность и преданность персонала конкретной организации. В случае, когда ценности компании совпадают с ценностями любого сотрудника, мотивация персонала неизбежно повышается. В противоположной ситуации: когда эгоистические тенденции преобладают над ценностным отношением работника, даже высокий уровень профессионализма персонала не способен поддерживать эффективность работы персонала компании. Следует обратить внимание, любому работодателю, стремящемуся к повышению мотивации своих сотрудников, на то, что трудности могут возникнуть с сотрудниками двух типов: работники, у которых личностная мотивация еще не сформирована, и сотрудники с несформированным отношением к трудовой деятельности. Для первых типично непонимание собственных желаний и устремлений, для вторых же труд сам по себе не является самореализацией. Если подобных кандидатов не удалось отсеять на этапе приема на работу, то привлечь их интерес к работе будет проблематично.

По сути, вся система управления персоналом – это набор мотивирующих факторов, оказывающих прямое или косвенное влияние на персонал. Мотивационный менеджмент возможен только в том случае, когда элементы системы управления оказывают комплексное мотивационное воздействие на сотрудников. Принципы, нормы и ценности корпоративной культуры могут эффективно мотивировать персонал только при условии их реализации, ориентации на них всей управленческой системы. Если ценности корпоративной культуры представлены просто декларацией, они не заслуживают должного уровня доверия. Следует помнить, что невыполнимые принципы крайне негативно влияют на мотивацию персонала.

По итогу, можно сказать, что корпоративная культура – это не пустые слова, это действительно эффективный инструмент для нематериальной мотивации сотрудников. И, понятно, если люди лучше работают, то и прибыль компании

повышается. Поэтому, всем руководителям организация, я бы посоветовала, более детально изучить вопрос корпоративной культуры своего предприятия.