

КОРПОРАТИВНОЕ ЕДИНСТВО КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Т. Чернявская

2 курс, факультет экономики и управления

Научный руководитель – **проф. И.Н. Махмудова**

Корпоративное единство – это мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на достижение общих целей. Обеспечение корпоративного единства необходимо для формирования командного духа, бесперебойного развития всей организации в целом и каждого её члена [2].

Исходя из определения можно выделить основные цели корпоративного единства: 1. Позволить коллективу почувствовать себя приверженцами и активными агентами корпоративных целей и ценностей; 2. Сплотить коллектив сотрудников; 3. Создать доброжелательную, конструктивную атмосферу в коллективе; 4. Выработать навыки конструктивного взаимодействия в команде.

Корпоративное единство включает множество составляющих, наиболее значительными, пожалуй, являются: философия компании, формирование эффективной идеологии, корпоративная культура, ценности, распределение ролей, мотивация, управление коммуникационным процессом, командный менеджмент, природа проблем и их решений. Рассмотрим каждый отдельно.

Под философией компании понимается совокупность групповых ценностей, принятых способов ведения дел, с которыми ее члены себя отождествляют.

Модель эффективной идеологии: 1. Цель деятельности фирмы – не прибыль, а удовлетворение насущных потребностей людей. 2. Деятельность фирмы направлена на решение экологических проблем, проблем сбережения и экономии ресурсов, здоровья человека и др. 3. Деятельность фирмы делает людей лучше и счастливее. 4. Фирма вносит большой вклад в научно-технический прогресс.

Корпоративная культура – совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований, предложений, воплощенных в различных сторонах действия компании, которые делают эту компанию уникальной [2]. Залогом успешного функционирования корпорации являются высококвалифицированные сотрудники. Ориентиром таких сотрудников (ценностями) является реализация своего профессионального потенциала, направленного на эффективное функционирование корпорации.

Ценности сотрудников – ценности команды – ценности компании.

У каждого участника команды есть две роли: функциональная и командная. Функциональная – относится к должностным обязанностям и ох-

ватывает навыки и умения, знания и опыт. Командная роль определяется врожденными и приобретенными личными качествами.

Учёные выделяют множество типов личности, из которых девять должны быть включены в успешно работающую команду: 1. Генератор идей – изобретателен, умеет решать нестандартные проблемы; 2. Исследователь ресурсов – энтузиаст, общителен; 3. Организатор – изобретателен, обладает богатым воображением, человек с идеями; 4. Контролер – проницателен, обладает стратегическим мышлением; 5. Исполнитель – дисциплинированный, надежный, эффективный; 6. «Доводчик» – старателен и добросовестен; 7. Специалист – профессионал в узкой области знаний; 8. Игрок команды – дипломатичен, восприимчив; 9. Координатор – умеет формулировать цели, продвигать решения, делегировать полномочия.

Мотивация – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность.

Коммуникации – это стратегическое направление в деятельности корпорации, благодаря которому она добивается маркетинговых целей. Коммуникационная политика компании должна отвечать трем принципам:

– Достоверность. Каждый, кто выступает от имени компании, распространяет достоверную информацию.

– Открытость. Поддерживая коммуникации, компания демонстрирует свою общественную значимость и ответственность.

– Динамичность. Коммуникации способствуют развитию компании, заставляют соответствовать требованиям времени: темпам деловой и экономической активности, потребительскому спросу.

Принятие решений в управлении представляет собой сложный и систематизированный процесс, состоящий из стадий: признание проблемы; формулирование проблемы; определение критериев успешного решения проблемы [1, 128]. Определение критериев успешного решения помогает избежать многих ошибок.

Командный менеджмент – это направление теории и практики управления организацией, опирающееся на комплексное и конструктивное использование командных эффектов [1, 119].

Таким образом, сохранение корпоративного единства организации - гарантия качества и залога успешного развития управления.

Библиографический список

1. Друкер П. Ф. Управление, нацеленное на результаты / П. Ф. Друкер. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. – 200 с.
2. Лунёв Ю. А. Формирование развивающей социальной среды в организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: HYPERLINK "http://kmtec.ru/publications/-library/authors/form%20soc_sred_bus_org.shtml"http