**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ**

 В каждой организации есть внутренние принципы и правила, то есть корпоративная культура, которая помогают ей эффективно существовать.

***Корпоративная культура****– оформленные или негласные нормы морали и поведения, а также стандарты взаимодействия внутри организации.*

У корпоративной культуры есть свои преимущества и недостатки.

**Плюсы:**

Единый подход в работе позволяет гарантировать качество товаров или услуг;

Легче воспринимаются все изменения, поскольку команда представляет собой единое целое;

Каждый член команды видит свою принадлежность, ценность и нужность.

**Минусы:**

Конфликты с сотрудниками, которые не принимают установленные или формирующиеся стандарты работы фирмы, это может доходить вплоть до увольнения;

Невозможность принять хорошего специалиста, потому что для него, как для новичка, сформированные ценности фирмы являются неприемлемыми;

Необходимость постоянно поддерживать и развивать культуру компании, иначе просто пропаганда принципов, без подкрепления реальными делами вызовет негативную реакцию всего коллектива.

**ВИДЫ КУЛЬТУРЫ**

Конечно, в описании видов и типов есть утрирование. Не всегда тот или иной вид корпоративной культуры в крайней степени проявлен в организации. Бывает, что корпоративная культура компании представляет собой сочетание принципов нескольких видов.

Тем не менее данные виды позволяют легко ориентироваться в разнообразии различных форм стандартов организации. Итак, какой бывает культура:

**1. Причастность**

В этой команде не просто коллектив, семья. Самое важно здесь, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно, приходили утром на работу с радостью.

И получали удовольствие от взаимоотношений с коллегами и процесса работы. Все пронизано заботой друг о друге.

**2. Власть и подчинение**

Здесь слово руководителя закон, а приказы не обсуждаются. То есть в организации действует некий авторитарный стиль управления. Такая корпоративная культура компании эффективна в моменты “военной мобилизации” на высоко конкурентных рынках.

**3. Регламент**

Такая бюрократическая модель, где документы правят миром, а для решения вопросов требуются цепочки согласований на всех уровнях управления.

Тяжела и неподъемная для малого бизнеса и высокой конкуренции. Такую могут себе позволить лишь крупные корпорации, монополисты рынка.

**4. Результат**

Лозунг этого вида: “Ты в команде, чтобы показывать высокие результаты.” Не имеют значения твой пол, возраст, хобби и семейное положение.

Важны только твои показатели. Если же справляешься с задачами, то в таком случае тебя высоко ценят в коллективе с таким принципом.

**5. Консенсус**

Здесь работа строится на способности сотрудников к синергии, к принятию совместных решений и их реализации.

Ценнее всего командная работа. И результат тоже, как правило, командный. Сила заключена в умение сотрудников договориться. Такая стратегия позволяет получать удовольствие от процесса.

**6. Профессионализм**

Представляет собой сочетание причастности и высоких результатов. В такой команде работников ценят за их профессиональные качества.

А также способность генерировать идеи, вносить предложения и трезво давать оценку происходящему. И все это в сочетании с очень развитым командным духом.

1. Правила и принципы

Становление культуры в компании – процесс длительный и многоуровневый.

1.1 Правила

Четкая формулировка принципов, которые одинаково понятны каждому сотруднику;

Система награждения сотрудников, когда они активно поддерживают корпоративные принципы;

Соблюдение принципов не только руководителем, но и топ-менеджментом компании.

1.2 Принципы

**Принцип свободы.** Он означает, что поддержание стандартов работы организации – свободный и осознанный выбор каждого сотрудника. Она не противоречит его собственным внутренним установкам;

**Принцип справедливости.** Тут все просто, заслужил – получи. Если бонусы будут распределяться по личным предпочтениям руководства, то не ждите их соблюдения от остальных сотрудников компании.

 Корпоративная культура организации – не просто модное слово, а полезный инструмент для повышения эффективности работы компании. То есть то, что важно и ценно для каждого работника помимо зарабатывания денег.