

Магомедов Магомедзагид Анварович
Дагестанский государственный университет
Магомедова Зухра Омаршаевна
Дагестанский государственный университет
Ильясов Шамиль Алиевич
Дагестанский государственный университет

Влияние корпоративной культуры на профессиональное поведение сотрудников и производительность труда

Аннотация. Статья посвящена исследованию роли корпоративной культуры в формировании профессионального поведения сотрудников и влияния на производительность труда. Подчеркивается, что корпоративная культура является ключевым фактором, способствующим сплочению коллектива и повышению эффективности работы. Рассматриваются основные принципы управления корпоративной культурой и её влияние на мотивацию, дисциплину и лояльность сотрудников. Отмечаются проблемы измерения влияния корпоративной культуры и сложность внедрения корпоративного кодекса. Уделено внимание роли руководства в развитии позитивной организационной атмосферы и поддержании ценностей компании. Акцент сделан на необходимости адаптации корпоративной культуры к изменяющимся условиям, включая динамику кадрового состава. Основной вывод заключается в значимости корпоративной культуры как инструмента стратегического управления для достижения долгосрочных целей.

Ключевые слова: корпоративная культура, профессиональное поведение, производительность труда, мотивация сотрудников, управление организацией, корпоративный кодекс, эффективность работы.

Magomedov Magomedzagid Anvarovich
Dagestan State University
Magomedova Zukhra Omarshaevna
Dagestan State University
Pyasov Shamil Alievich
Dagestan State University

The impact of corporate culture on the professional behavior of employees and labor productivity

Abstract. The article is devoted to the study of the role of corporate culture in the formation of professional behavior of employees and the impact on labor productivity. It is emphasized that corporate culture is a key factor contributing to team building and improving work efficiency. The basic principles of corporate culture management and its impact on employee motivation, discipline and loyalty are considered. The problems of measuring the impact of corporate culture and the complexity of implementing the corporate code are noted. Attention is paid to the role of management in developing a positive organizational atmosphere and maintaining the company's values. The emphasis is placed on the need to adapt the corporate culture to changing conditions, including the dynamics of personnel. The main conclusion is the importance of corporate culture as a strategic management tool for achieving long-term goals.

Keywords: corporate culture, professional behavior, labor productivity, employee motivation, organization management, corporate code, work efficiency.

Введение

Корпоративная культура играет ключевую роль в успешной деятельности любой организации, оказывая непосредственное влияние на мотивацию, профессиональное поведение сотрудников и производительность труда. Она формируется через систему ценностей, норм и стандартов, которые разделяются сотрудниками и определяют их отношение к работе. В современном мире корпоративная культура стала стратегическим инструментом управления, способствующим сплочению коллектива и достижению общих целей. Важность управления корпоративной культурой связана с её влиянием на развитие профессиональных навыков и формирование позитивного трудового поведения. Целью данной работы является исследование методов формирования корпоративной культуры и её влияния на эффективность труда сотрудников.

Основная часть

Основной задачей работы каждой компании является обеспечение продуктивности. С точки зрения этой позиции, необходимо ориентироваться на выполнение поставленной задачи, что неизбежно повлияет на улучшение индикаторов производительности. В любой организации, будь то малый бизнес или крупный концерн, ключевой элемент – это корпоративная культура. Управление включает в себя сложную составляющую – корпоративную культуру. основополагающие принципы, присущие каждому предприятию, делают его неповторимым и отражают общие убеждения сотрудников. У каждой организации есть свой особый образ, который выражается через индивидуальный язык, символику, стандарты поведения и патриотические эмоции. Успех или провал бизнес-проекта во многом зависит от культуры.

Статистика указывает на то, что наличие "корпоративного духа" внутри компании способствует повышению качества труда и увеличению доходности на 20%, иногда даже до 30%. Сейчас компании видят этот феномен как сильный инструмент стратегического планирования, который позволяет объединяться вокруг общих задач и достигать успешной координации действий.

Исследование направлено на анализ методов развития профессионального поведения сотрудников и определение роли корпоративной культуры в его формировании.

Влияние организационной культуры распространяется на разнообразные сферы деятельности, включая формирование профессионального поведения сотрудников компании (табл.1). Производительность и удовлетворенность труда сотрудников испытывают влияние этого фактора [3].

Таблица 1

Показатели организационной культуры по этапам управления

Этап	Описание	Показатели
Первый	Анализ текущей организационной культуры, выявление сильных и слабых сторон, определение проблемных зон и потенциала для улучшения	Количество важных провозглашенных ценностных установок Количество формальных ценностных установок Ясность приоритетов Степень включенности
Второй	Определение желаемой организационной культуры. Разработка целей и задач, которые необходимы для совершенствования организационной культуры	Определение структуры мотивации сотрудников, Соответствие ценностей сотрудников ценностям организации
Третий	Изменение корпоративных ценностей. Разработка стратегии	Количество ценностных установок, не принимаемых работниками организации
Четвертый	Реализация мероприятий, предусмотренных в стратегии изменения организационной	Количество ценностных установок, согласованных со стратегией изменения

	культуры	культуры
Пятый	Оценка результатов. Если цели достигнуты, необходимо продолжать развивать культуру. Если цели не достигнуты, то необходимо проводить дополнительный анализ и корректировать стратегию изменений	Глубина культуры (количество важных ценностных установок, разделяемых работниками организации)

Согласование корпоративной миссии и личных убеждений каждого члена коллектива является ключом к успешному выполнению долгосрочных задач компании. В идеальном случае сотрудник не просто следит за правилами компании, но и полностью разделяет ее ценностные ориентиры. Человеческие мотивы, убеждения, интересы и стремления служат основным стимулом для трудового поведения. Таким образом, формирование и определение мотивационных установок согласно поставленным целям обеспечит достижение значительных успехов [1].

На трудовую активность человека влияет множество аспектов, среди которых особенно важными являются индивидуальные черты, отношения внутри группы сотрудников, роль лидера, окружающая обстановка, а также установленные в компании принципы, регламенты и критерии. Для определенной компании стандарты и правила работы устанавливаются со стороны управления. В организации система ценностей, убеждений, норм и правил формирует культуру, которая может служить средством влияния на развитие продуктивной рабочей этики и предотвращение негативного поведения сотрудников (табл.2).

Таблица 2

Показатели для оценки влияния корпоративной культуры на трудовое поведение

Показатель	Описание процесса влияния корпоративной культуры на трудовое поведение персонала
Трудовая мотивация (характеризует внутреннее побуждение сотрудника к выполнению трудовых обязанностей и достижению общих целей) условий труда, знакомится с коллективом и т. д.)	Элементы культуры способны воодушевлять сотрудников на более эффективную работу, повышать инициативу и настрой на качественное выполнение трудовых обязанностей. Имидж, репутация и престиж компании воспринимается работниками как собственные, что мотивирует их на активное участие в осуществлении общих целей. Активное участие в деятельности, проявление инициативы, желание вкладывать в развитие общего дела, качественное выполнение работы, высокий уровень производительности труда - все это является результатом влияния корпоративной культуры на трудовое поведение персонала, который можно определить через показатель мотивации проследить по снижению уровня тревожности новых сотрудников, сокращению продолжительности адаптационного периода, появлению инициативы сотрудника к изучению трудовых аспектов и др. От того, как развита организационная культура, зависит продолжительность адаптационного периода в компании. Сильная организационная культура в организации способствует ускорению процесса адаптации, а в дальнейшем более качественному выполнению работы уже в первые трудовые будни
Трудовая дисциплина (правила трудового поведения в организации, соблюдение которых является обязанностью для работающих там людей) Социально-психологический	Знакомство с требованиями трудовой дисциплины может происходить не только в виде формального изучения правил внутреннего трудового распорядка, но и при использовании различных методов, которые приняты в конкретной организации (памятки, совещания, брошюры, буклеты, ознакомительные видео и др.). Данные методы позволяют легко пройти период адаптации нового сотрудника к организации и оказывают положительное влияние на его трудовое поведение, т. к. у сотрудника формируются четкие представления о том, что можно делать, а что нельзя в данной организации, какие могут быть последствия за то или иное нарушение и т.д. Важно, что такие методы способствуют появлению определенного результата относительно трудового поведения: снижение

<p>климат в трудовом пространстве (психологическая атмосфера, которая сложилась в трудовом коллективе)</p>	<p>количества прогулов, случаев систематических опозданий, ранних уходов с работы, краж, появлений в состоянии алкогольного опьянения и др. Поведенческие стереотипы, субординация и границы в общении, корпоративные ценности - элементы культуры, которые оказывают влияние на формирование определенного психологического климата в компании. Так, положительное влияние культуры на трудовое поведение во взаимосвязи с социально-психологическим климатом можно увидеть через: взаимопомощь и взаимовыручку коллег, возможность свободно выражать свои мысли, открыто вступать в коммуникацию, вносить определенный вклад в развитие организации и не бояться получить осуждение за идею и др. Важно, что используя определенные элементы культуры (традиции, ритуалы), можно повлиять на негативные формы поведения во время социального взаимодействия с коллегами: снизить пессимистичный настрой коллектива, конфликтность, недоверие и др.</p>
--	--

Источник: составлено авторами.

Существует множество классификаций по типам трудового поведения. В рамках этой работы мы предполагаем выделить два типа поведения по критерию эффективности труда: продуктивное и разрушительное. В процессе взаимодействия поведение может проявляться как успешным, так и неудачным. Работники, демонстрирующие высокую лояльность и активное участие, обычно достигают значительных успехов в своей работе благодаря своему продуктивному подходу [4].

Деятельность организации, безусловно, испытывает прямое воздействие со стороны всего этого. Возможно, поведение, основанное на конструктивности, окажется неэффективным. Работник, стремящийся выполнить задачи идеально, но игнорирующий временные рамки и доступные ресурсы, является типичным примером неэффективной трудовой стратегии. Из-за этого он рискует потратить гораздо больше времени на одно дело и пропустить другие ключевые задачи. Работник, пытающийся справиться с задачей в одиночку, минуя поддержку со стороны коллег или начальства, может считаться неэффективным. В итоге возникнут чрезмерные временные расходы, способствующие снижению эффективности работы [5]. В организации успешность труда сотрудника определяется комплексом количественных и качественных параметров, отражающих его продуктивную деятельность. Внутри организации успешность труда определяется через высокое качество исполнения заданий, удовлетворенность работников, эффективную коммуникацию между коллегами, стремление к постоянному образованию и совершенствованию профессиональной экспертизы. Сотрудник, демонстрирующий продуктивное и созидательное отношение к труду, обеспечивает своевременное выполнение высококачественных проектов и успешное достижение установленных целей. Эффективность работы сотрудника напрямую зависит от правильности его мотивации, которую стоит выявлять еще на стадии найма в организацию. Существует множество исследований, подтверждающих, что успешные компании не полагаются на специфические системы мотивации, предпочитая тщательный отбор персонала. Выбор следует делать среди тех кандидатов, кто одновременно отвечает профессиональным требованиям и соответствует корпоративной этике компании. Отмечается несоответствие, когда компании не соответствуют корпоративной атмосфере и стилю мышления. Это не ошибка, просто он не соответствует нашему профилю.

В дальнейшем формирование профессиональной карьеры нового члена команды основано на корпоративных ценностях, принципах выполнения рабочих обязанностей, взаимодействии внутри группы и других факторах, охватываемых организационной культурой. Внутриорганизационная атмосфера служит инструментом для развития подходящего трудового стиля, характерного для конкретной компании.

Разнообразные сферы работы подвержены воздействию организационной культуры, которая также способствует повышению производительности труда. Измерить степень этого

влияния оказывается довольно трудной задачей. Эффективность работы исследуется через призму влияния корпоративной культуры на показатели успеха в трудах российских специалистов.

Эффективность труда сотрудника напрямую связана с тем, насколько полно или частично он усвоил корпоративные стандарты и принципы, либо же отказался от них [5]. Сегодня практически во всех организациях имеется определенный регламент, который устанавливает ключевые принципы и стандарты поведения. Кодекс корпоративной культуры и этический документ не носят обязательного характера. Внутри корпоративных регламентов обычно отсутствует четкое определение ответственности за выполнение установленных стандартов поведения. Несоблюдение требований кодекса не может привести ни к дисциплинарным мерам, ни к другим видам наказаний, включая увольнение. В трудовом законодательстве отсутствует статья о расторжении договора по причине несоответствия корпоративным ценностям. В результате трудно считать это способом принуждающим воздействия на профессиональную деятельность. Существует явная связь между корпоративными ценностями и профессиональным подходом сотрудников. Практически невозможно применять административные подходы для формирования и развития корпоративной культуры.

В рамках корпоративной культуры существуют две возможные траектории профессионального пути: либо сотрудник интегрирует и разделяет корпоративные ценности, либо сталкивается с противоречиями между ними. В случае успешного развития ситуации, культурные аспекты могут служить мощным средством для укрепления положительного отношения сотрудников к своей работе, что способствует улучшению рабочего процесса и повышению эффективности труда [2].

Эффективность работы организации может зависеть от множества скрытых факторов, связанных с корпоративной культурой. Управленческие аспекты имеют меньшую степень инертности по сравнению с корпоративной культурой. Изменение корпоративной атмосферы требует значительного временного ресурса.

Управление организационной культурой требует постоянного внимания, поскольку она не остается неизменной. Управление корпоративной культурой должно принимать во внимание тот факт, что ее воздействие на профессиональное поведение сотрудников может иметь двойственный характер. Во-первых, мотивация может возникать благодаря влиянию культуры. Стоит учесть, что это также может вызвать потерю мотивации. В ходе выполнения задач формируется корпоративная культура, которая зависит от методов управления, миссии компании и декларируемых ценностей. Работники выступают в роли носителей корпоративной культуры. В процессе профессиональной деятельности каждый сотрудник может пересмотреть свои жизненные ценности. Кроме этого, постоянными являются изменения в составе сотрудников по численности и характеристикам. Из-за высокой текучести кадров в компании происходит трансформация корпоративной культуры вследствие потери сотрудников, которые были лидерами или представителями основной массы работников, разделявших ценностные ориентиры предприятия [8].

Сегодня многие сотрудники организаций имеют ясное представление о том, что представляет собой корпоративная культура. При найме сотрудников некоторые компании проверяют осведомленность о корпоративной этике, закрепленной в нормативных документах. Сотрудники компании действуют согласно своим личным задачам, что указывает на отсутствие влияния корпоративной культуры. Формированию трудовых навыков она никак не способствует.

Создание и развитие культуры является основным условием процесса формирования организационной культуры. Создание организации является условием для достижения такого результата. Часто лидеры сталкиваются с существующими корпоративными традициями. При целенаправленном подходе к формированию трудового поведения встает задача управления корпоративной культурой. Деятельность компании обладает рядом параметров, описывающих её труднодоступную организационную культуру [5]. Устойчивость трудовых

привычек напрямую зависит от силы корпоративной культуры, которая проявляется во всех ключевых индикаторах. Сравнивая первоначальное состояние с нынешним, происходит управление корпоративной культуры. Представляем вашему вниманию анализ индикаторов, связанных с целями каждого шага по формированию корпоративной культуры [7].

Управление организацией включает в себя определенные этапы, где прослеживается культурный аспект.

Слаженный коллектив формируется благодаря целенаправленному управлению корпоративной культурой.

Определенные показатели позволяют оценить, как корпоративная культура сказывается на трудовом поведении сотрудников. При создании системы учитывались соответствия между данными параметрами и определёнными критериями.

Для всестороннего исследования процесса влияния организационной культуры необходимо во-первых. Во втором случае предполагается легкость осмысления процесса и возможность проведения исследования.

Разработка перспективных индикаторов и проведение сопоставительных исследований – это третье направление.

Оценку влияния корпоративной культуры на профессиональное поведение персонала компании дают эти показатели. Изучая каждый из параметров регулярно, возможно выявление тенденций развития в профессиональной активности. Элементы корпоративной культуры оказывают свое влияние на каждый из показателей, что ведет к развитию определенного стиля работы внутри компании. Например, оценивать трудовую дисциплину можно по трудовому поведению. Одним из ключевых аспектов повышения производительности компании выступает контроль за соблюдением трудовой дисциплины. Для обеспечения соблюдения трудовой дисциплины могут использоваться различные напоминания о трудовых обязанностях, буклеты с описанием возможных последствий за конкретные нарушения, просмотр обучающих роликов для повышения осведомленности сотрудников о принципах трудовой дисциплины, а также проведение семинаров и других мероприятий, направленных на укрепление основ трудового поведения. Корпоративные мероприятия, ориентированные на укрепление команды и достижение общих задач, тесно взаимосвязаны с культурой определенной компании, поскольку представляют собой методы управления трудовым поведением [9]. В рамках определенного индикатора возможно применение элементов корпоративной культуры, представленных в таблице 3, для цели формирования соответствующих профессиональных навыков сотрудников.

Таблица 3

Мероприятия корпоративной культуры, оказывающие влияние на трудовое поведение

Мероприятия	Показатели трудового поведения
Профессиональные конкурсы, конференции для самореализации, возможность карьерного роста, возможность обучения, наставничество, консультации, обсуждение возможных вопросов от персонала, онбординг, разработка миссии, символики, дресс-кода	Трудовая мотивация
Чат-боты, опросы, совещания, неформальные беседы - поддержание обратной связи, комнаты отдыха. Парковочные места, акции и скидка на использование продукции компании - нематериальная мотивация и др.	Удовлетворенность трудом
Буклеты, брошюры, памятки, видеосюжеты, дистанционное обучение, тренинги и др.	Трудовая дисциплина
Welcome-book, Welcome-pack, буклеты, брошюры, наставничество, ознакомительные беседы, консультации, чек-листы или планы с описанием основных задач на ближайшее время, инструктажи, онлайн-встречи и др.	Период адаптации
Командообразующие мероприятия (преимущественно активные), традиционные мероприятия, коллективный отдых, психологический	Социально-психологический

тимбилдинг, онбординг, обычаи и ритуалы, каналы по обмену рабочей информацией (корпоративные мессенджеры, чаты), квесты, ролевые игры, беседы и др.	климат в трудовом пространстве
---	--------------------------------

Источник: составлено авторами.

Для реализации общих задач возможно применение разнообразных подходов, формирующих профессиональную модель поведения. Внутри компании эти методики, подходы и инструменты составляют основу ее корпоративной культуры. Различные аспекты (дисциплина труда, период адаптации, психосоциальный климат, удовлетворенность работой и прочие) взаимодействуют друг с другом. основополагающие элементы корпоративной культуры обычно зафиксированы в регламенте, известном также как "Этический кодекс" или "Правила поведения компании".

В процессе трудовой деятельности система действий индивидуума или группы лиц следует считать трудовым поведением. Поведение сотрудников в организации требует особых мер контроля, чтобы обеспечить соблюдение трудовых норм, учитывая двойственный характер действий, способствующих развитию как позитивной, так и негативной тенденции. Роль «рычага» выполняет корпоративная культура внутри организации [10]. Корпоративную культуру современного времени формируют исследования как российские, так и международные. В этом термине обнаруживается множество различных формулировок, которые выявляют общие черты между основными идеями, ценностями и взглядами всего персонала.

Сплоченность команды и стремление к общему успеху достигается благодаря ориентации на единство и совместной работе в рамках организационной культуры. Вовлеченность выступает одним из индикаторов того, как культура оказывает свое воздействие на поведение. Деятельность сотрудников включает в себя такие качества, как вовлеченность, которая считается сложной для измерения. Также трудно проследить влияние культуры внутри организации. Измерение влияния корпоративной культуры осложняется тем обстоятельством, что один и тот же индикатор может являться следствием разнообразных причин. Практически невозможно выделить влияние каждого фактора.

Влияние оказывают мероприятия, формирующие корпоративную культуру.

Производительность труда, например, выступает в качестве такого показателя. Рост этого показателя напрямую связан с повышением производительности работы, однако определить ключевой фактор его увеличения довольно трудно. Возможности для профессионального развития предоставляются сотрудникам благодаря сильной и развитой корпоративной культуре компании. В результате реализации разнообразных программ развития профессиональной карьеры увеличивается уровень мотивации сотрудников, что, в свою очередь, способствует росту эффективности работы.

Заключение

Под влиянием корпоративной культуры формируется у сотрудников положительное отношение к работе, развивается моральная мотивация, складываются стереотипы мышления и модели профессионального поведения. Руководители должны сосредоточиться на том, чтобы сотрудники выполняли свою работу максимально продуктивно, создавая соответствующую корпоративную атмосферу. Руководство обладает значительным потенциалом для воздействия на кадровый состав, но их взгляды на аспекты, определяющие профессиональную активность, расходятся с действительностью. Исследования мотивации сотрудников компании [5] имеют большое значение. Целью управления корпоративной культурой служит создание среды, способствующей развитию продуктивного стиля работы сотрудников. Внутри корпоративного кодекса закрепляются основополагающие принципы, ценности и ключевые аспекты корпоративной культуры. Разработка корпоративного кодекса поведения сопряжена с множеством проблем, включая выбор ответственных сотрудников внутри компании и контроль над его соблюдением. В случае отсутствия предварительного обсуждения документа с командой существует большая вероятность того, что он окажется

лишь пустой потерей времени. Исследования подтверждают существование потребности в создании данного документа, который оказывает воздействие на стимулирование сотрудников.

Атмосфера, порождаемая организационной культурой, способствует быстрому освоению необходимых умений среди персонала, что ведет к увеличению продуктивности и росту успешности работы. Эффективность работы всей компании напрямую связана с тем, насколько правильно топ-менеджмент формирует и развивает корпоративную культуру внутри предприятия.

Список источников

1. Арутюнян С.Г. Корпоративная культура как фактор мотивации персонала // Российский научный журнал "Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований". 2023. № 3. С. 105-111.

2. Голиков С.В., Привалов А.В., Привалова Д.В. Особенности взаимодействия корпоративной культуры и бизнес-процессов организации // Тенденции развития науки и образования. 2024. № 110-5. С. 143-146.

3. Дудникова М.В., Муравьева Н.А., Колесников А.В. Как удержать сотрудников в организации // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2021. № 9. С. 54-57.

4. Ермишина Е.Б. Влияние корпоративной культуры на сотрудников и эффективность труда в аудиторской фирме // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 41 (3). С. 140-147.

5. Карасева Е.В. Влияние корпоративной культуры на удовлетворенность трудом сотрудников // Управление качеством. 2024. № 4. С. 39-45.

6. Ковалева Е.А., Данилова В.А., Богачёв В.В. Аспекты влияния корпоративной культуры на трудовой потенциал организации // Экономика и предпринимательство. 2023. № 3 (152). С. 1184-1188.

7. Наконечников Н.Н., Наконечникова Л.А. Корпоративная культура как стратегический актив компании // Форум. 2023. № 2 (28). С. 161-164.

8. Сан С., Чэнь В. Влияние корпоративной культуры на удовлетворенность сотрудников трудом // Общество: социология, психология, педагогика. 2024. № 4 (120). С. 35-40.

9. Сытник А.А. Развитие инициативности сотрудников путем совершенствования корпоративной культуры // Вестник Национального Института Бизнеса. 2023. № 4 (52). С. 106-112.

10. Щербаков И.В. Корпоративная культура как немонетарная форма мотивации персонала организации // Russian Economic Bulletin. 2022. Т. 5. № 6. С. 293-296.

11. Лоскутова А.Д., Пестерникова М.В. Современные проблемы управления корпоративной культурой организации // Актуальные вопросы современной экономики. 2023.- №1. С.251-258

Информация об авторах

Магомедов Магомедзагид Анварович, к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Магомедова Зухра Омаршаевна, к.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Ильясов Шамиль Алиевич, магистрант, Дагестанский государственный университет г. Махачкала, Россия

Information about the authors

Magomedov Magomedzagid Anvarovich, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Dagestan State University, Russia, Makhachkala

Magomedova Zukhra Omarshaevna, Ph. D., Associate Professor of the Department of Economic

Security, Analysis and Audit, Dagestan State University

Ilyasov Shamil Alievich, Master's Student, Dagestan State University, Russia, Makhachkala