

Прохорова С.А., Сафронова Ю.И. Корпоративная культура транснациональной компании // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 07 (июль). – АРТ 348-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 334

Прохорова Светлана Александровна

Студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента

Направления подготовки «Менеджмент организации»

ССЭИ РЭУ им. Г. В. Плеханова

prohorovazapishiparol@gmail.com

Сафронова Юлия Игоревна

Студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента

Направления подготовки «Управление инновациями и инвестициями»

ССЭИ РЭУ им. Г. В. Плеханова

julia-safronova-1996@yandex.ru

Научный руководитель: Яксанова Надежда Николаевна,

канд. эк. наук, доцент кафедры менеджмента

Саратовский социально – экономический институт

(филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова

г. Саратов, Российская Федерация

yaksanovan@mail.ru

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ
КОМПАНИИ**

Аннотация: В статье рассматривается один из методов улучшения конкурентоспособности фирмы, а именно, использование корпоративной культуры, как фактора, увеличивающего скорость адаптации новых сотрудников, а также увеличение работоспособности. Приводится пример компании, известной своей корпоративной культурой.

Ключевые слова: корпоративная культура, Google, адаптация работников.

Prohorova Svetlana Alexandrovna.

3-d year student, “Economics and Management”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

prohorovazapishiparol@gmail.com

Safronova Julia Igorevna

3-d year student, “Innovation Business Management”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

julia-safronova-1996@yandex.ru

Scientific Supervisor: Yaksanova Nadezhda Nikolayevna,

Candidate of Economic Sciences, Docent, Saratov Branch of Plekhanov Russian

University of Economics, Saratov, Russia

yaksanovan@mail.ru

CORPORATE CULTURE OF TRANSNATIONAL COMPANY

Annotation: The article considers one of the methods for improving the competitiveness of the firm, namely, the use of corporate culture as a factor that increases the speed of adaptation of new employees, as well as an increase in efficiency. An example of a company famous for its corporate culture is given.

Key words: corporate culture, Google, adaptation of employees.

Современный этап развития управленческих наук отмечен появлением большого числа направлений и подходов к управлению персоналом, который понимается большинством авторов как один из факторов конкурентоспособности организации.

Корпоративная культура сегодня остается одним из наиболее действенных инструментов адаптации, развития и мотивации персонала. Руководство компаний считает управление корпоративной культурой в организации мощным стратегическим инструментом, который дает возможность соединить в единое целое все подразделения компании и всех сотрудников, и направить все силы на реализацию общих целей. Кроме того, развитие корпоративной и организационной культуры позволяет максимально мобилизовать инициативу каждого сотрудника и повысить взаимодействие между ними, что в свою очередь снижает риск возникновения конфликтных ситуаций и снижения работоспособности сотрудников.

Одним из самых показательных примеров развитой корпоративной культуры является компания Google. С самого начала своей деятельности «Google» ориентировался в первую очередь на потребности своих сотрудников. Политика компании основана на демократии. Новые идеи сразу же получают поддержку в «Google», привлекая критическую массу людей, стремящихся работать над ними, что повышает вовлеченность большего числа людей в разработку новых проектов, а значит, больше идей и способов их реализаций. Также демократия позволяет развивать организационную культуру сотрудников, вовлекая их в процесс выполнения

новых задач. К примеру, для определения целесообразности создания того или иного продукта, компания рассматривает, насколько энтузиастично настроен коллектив разработчиков к этому нововведению, а уже затем смотрит на отзывы потребителей.

Вот уже несколько лет подряд компания занимает первое место в рейтинге мировых компаний по трудоустройству. Сотрудники компании получают достаточно высокую заработную плату, что позволяет «Google» удерживать высококлассных специалистов в своих рядах. Помимо денежных стимулов и поддержания интереса к работе, компания предоставляет своим сотрудникам бесплатное питание. В главном корпусе компании, который располагается в Майнтин-Вью, Калифорния, располагается сеть всевозможных ресторанов, кафе, закусочных, суши-баров, трактиров и прочих мест, где сотрудники могут провести свое обеденное время. Весь широкий ассортимент предоставляется сотрудникам бесплатно, а простые люди могут побывать в таких заведениях только по приглашению самого сотрудника компании. Так же компания «Google» предоставляет медицинскую помощь на территории своих офисов, массаж, спортивные комплексы, размещенные возле зданий офисов, в которых так же бесплатно могут заниматься все сотрудники.

Такой способ мотивации позволяет сотрудникам ощущать некое единение и ощущение привелегированности, они начинают гордиться тем, что являются сотрудниками компании, которая о них заботится.

Помимо всего этого, компания поддерживает молодые семьи, предоставляя родителям дополнительную неделю отпуска помимо основного. Компания поощряет стремления своих работников самосовершенствование и саморазвития, компенсируя их затраты в том случае, если они получали дополнительное образование или просто

повышали свою квалификацию.

Большие средства компания выделяет на дизайн своих офисов. Для того, чтобы работники чувствовали себя на рабочем месте комфортно и непринужденно, в каждом офисе присутствуют растения, которые создают уют и спокойную атмосферу. Исключением не стал и офис компании в России. Каждую пятницу в Московском офисе компании есть бесплатный маникюр для всех сотрудников. Инженеры могут тратить 20% своего рабочего времени на проект, который они выберут сами помимо основного проекта, над которым они работают в данный момент. Именно из этих 20% выросли некоторые «гиганты» «Google». Так, например, придумали «Google-news» новости, «G-mail» почта, «Google AdSense» сервис контекстной рекламы. Сначала эти проекты были достаточно рисковыми, но благодаря такой возможности, как правило, 20%, нашлись люди, которые рискнули и их проекты оказались очень удачными. В «Google Russia» много развлечений, в офисе есть настольный теннис, мини бильярд, можно поиграть на гитаре, есть настольный футбол, а также в «Google Russia» есть своя музыкальная группа, поэтому они иногда играют в конференц-зале.

«Google» заботится не только о своих сотрудниках, но также и об их семьях. В компании существует зарплата для семьи умершего сотрудника. Какое-то время семья сотрудника получает зарплату в половину его оклада, и если в семье имеются несовершеннолетние дети, то им выплачивается 1000 долларов каждый месяц до достижения девятнадцати лет. Такой бонус уже выплачивается 34 тыс. работников компании «Google».

Также компания занимается мотивацией будущих сотрудников, студентов. Каждый год «Google» набирает 4500 интернов со всего мира. Полугодовой оклад интернов составляет около 8000 долларов, не считая бесплатного питания и предоставления жилья.

Но компания не останавливается на достигнутом. Она регулярно проводит мониторинг новых наработок в развитии корпоративных отношений и успешно внедряет их в повседневную деятельность.

Список использованной литературы:

1. Грошев И. В. Организационная культура: учебное пособие./ И. В. Грошев, П. П. Емельянов, В. М. Юрьев – М.: Юнити-Дана, 2014 – 323 с.
2. Спивак В. А. Корпоративная культура/ В. А. Спивак – СПб.: Питер, 2014 – 352 с.
3. Официальный сайт «Google» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.google.com/intl/ru_de/about/company/facts.. - (Дата обращения 15.06.2017)

Дата поступления в редакцию: 25.07.2017 г.

Опубликовано: 30.07.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Прохорова С.А., Сафронова Ю.И., 2017