

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**В.С. МАШЕДО, А.В. МОРОЗОВ**

A structure and methods of perfection of corporate culture of organization of sociocultural sphere are considered in the article

Ключевые слова: корпоративная культура, ценности, социально-культурная сфера

В настоящее время корпоративная культура рассматривается как мощный инструмент, позволяющий ориентировать на общие цели все функциональные подразделения и отдельных сотрудников учреждения, мобилизовать их инициативу и повышать эффективность делового общения. Корпоративная культура увеличивает сплочённость коллектива и включает в себя следующие компоненты: философию, организационные нормы поведения, доминирующие ценности, психологический климат, знаково-символическую систему. Все они в равной степени важны для организации социально-культурной сферы, и должны целенаправленно поддерживаться и развиваться с помощью её руководителей и всех сотрудников.

Важность постоянного участия руководителя в формировании и поддержании высокого уровня корпоративной культуры организации социально-культурной сферы определяется рядом обстоятельств. Во-первых, она придает сотрудникам организационную идентичность, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации. Во-вторых, знание основ корпоративной культуры помогает новым работникам влиться в коллектив и правильно интерпретировать происходящие в организации события. В-третьих, корпоративная культура формирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Признавая и стимулируя таких людей, корпоративная культура идентифицирует их в качестве ролевых моделей (образцов для подражания).

Рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры организации социально-культурной сферы:

1. Необходимо разработать четкую нормативную базу по корпоративной культуре (разработать свой кодекс корпоративного управления, который включает положения о взаимоотношениях головного подразделения со структурными подразделениями и филиалами, кодекс поведения сотрудников, кодекс взаимоотношений сотрудников и клиентов (потребителей услуг организации), кодекс партнерства).

2. Важно создать стандарт информирования персонала (какая информация, в какой форме, с какой периодичностью, по каким коммуникационным каналам и кем должна доводиться до персонала), что необходимо для большей информированности работников о планах и действиях руководства, а, следовательно, помогать налаживанию доверительных взаимоотношений между руководством и подчиненными и создавать у сотрудников ощущение сопричастности и необходимости в данной работе.

3. Необходимо разработать и осуществить комплекс коллективных мероприятий, так называемых «программ отдыха» (совместные выезды на природу, походы в театр, на экскурсии, банкеты и т.п.) для поддержания «здорового» корпоративного климата в коллективе и налаживания взаимоотношений между сотрудниками и начальством, которые бы стали одной из традиций организации (учреждения).

4. Требуется научно обоснованная разработка ключевых показателей эффективности для различных категорий работников, и, в первую очередь, для работников управленческого аппарата.

## **КНИЖНОЕ НАСЛЕДИЕ ИЛЬИ ФЁДОРОВИЧА КОПИЕВИЧА: БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК СОХРАНИВШИХСЯ ИЗДАНИЙ**

**А.А. МЕЛЬНИЧЕК, Л.И. ДОВНАР**

The author presented 20 titles in 54 copies, which are kept today in different libraries of Russia and Ukraine

Ключевые слова: книговедение, редкая книга, библиография

Составленный список может послужить началом для большого и глубокого научного исследования по выявлению и изучению как печатного, так и рукописного наследия Ильи Копиевича. Вот некоторые из них: