

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА БИБЛИОТЕКИ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

Профессиональная программа дополнительного образования

Лектор: **Ольга Кириченко**

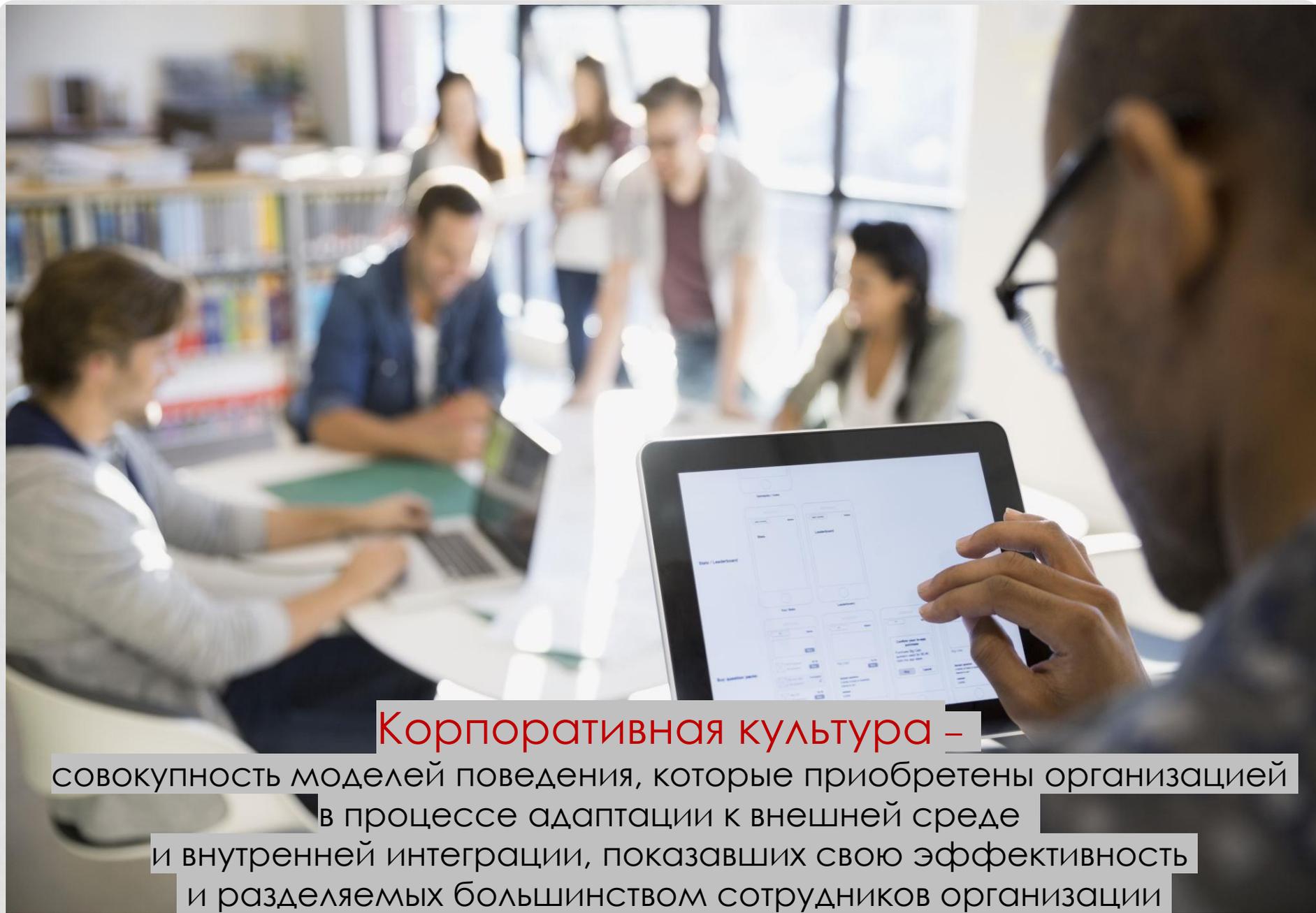
Преподаватель Уральского Федерального Университета

Курсы и проектная деятельность:

Личный бренд, Бизнес-коммуникации, Искусство презентации,
Управление взаимоотношениями с клиентами.

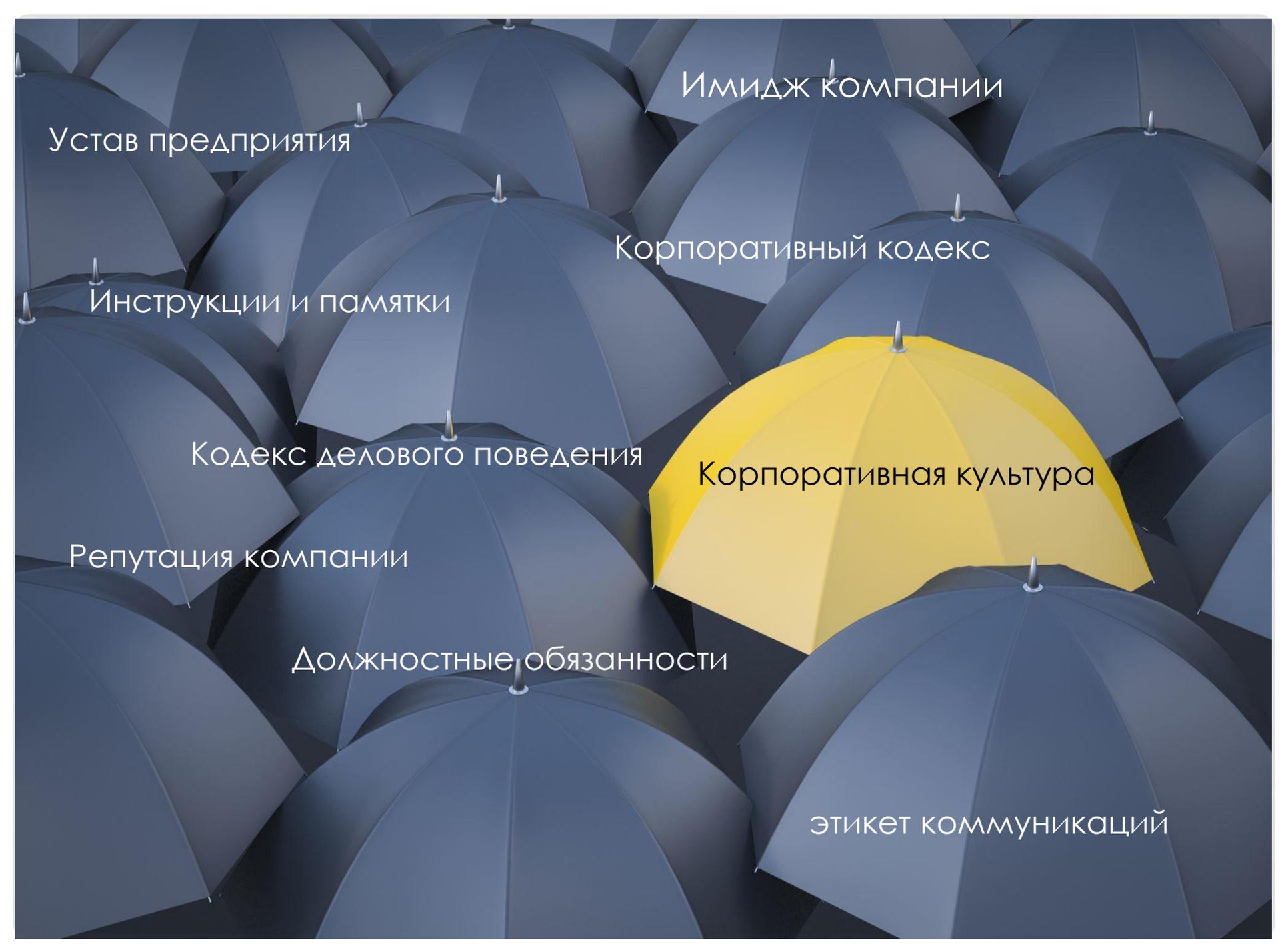
Член Ассоциации специалистов по этикету

Член Лиги профессиональных имиджмейкеров России



Корпоративная культура –

совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством сотрудников организации

A field of dark blue umbrellas, with one yellow umbrella standing out in the center. The umbrellas are arranged in a dense, overlapping pattern, creating a sense of depth and texture. The yellow umbrella is positioned slightly to the right of the center, drawing the viewer's eye.

Имидж компании

Устав предприятия

Корпоративный кодекс

Инструкции и памятки

Кодекс делового поведения

Корпоративная культура

Репутация компании

Должностные обязанности

Этикет коммуникаций

На вебинаре мы с вами разберем:

- Что важно учитывать при формировании корпоративной культуры
- Как правильно организовать процесс
- Какие сотрудники принимают участие в его формировании
- Как заинтересовать и вовлечь сотрудников в процесс формирования корпоративной культуры

Из чего состоит корпоративная культура

- **Миссия компании**

Основная идея, которая определяет цели и деятельность всех людей в организации

- **Ценности**

Декларируются, их придерживается весь коллектив

- **Философия**

Общие принципы, которые определяют отношения сотрудников между собой и с внешним миром

- **Правила**

Или нормы поведения на работе



Из чего состоит корпоративная культура

- **Привычки поведения**

Особый сленг, традиции и ритуалы

- **Микроклимат**

Характер и тон во взаимоотношениях внутри компании и с её контрагентами

- **Система коммуникации**

Выбранные способы обмена информацией, а также степень открытости.

- **Стандарты общения** между партнерами и сотрудниками.

- **Опыт**

Действия сотрудников в определённых ситуациях, которые отработаны на практике и не прописываются в регламентах



Из чего состоит корпоративная культура

- **Символика**

Цвета, стиль, логотипы,
корпоративные девизы и лозунги

- **Дресс-код**

Стиль в образе, цвета, аксессуары



При формировании корпоративной культуры важно учитывать:

Направление деятельности:

- Образование
- Производство
- Услуги
- Медицина
- Логистика
- Животноводство
- другое

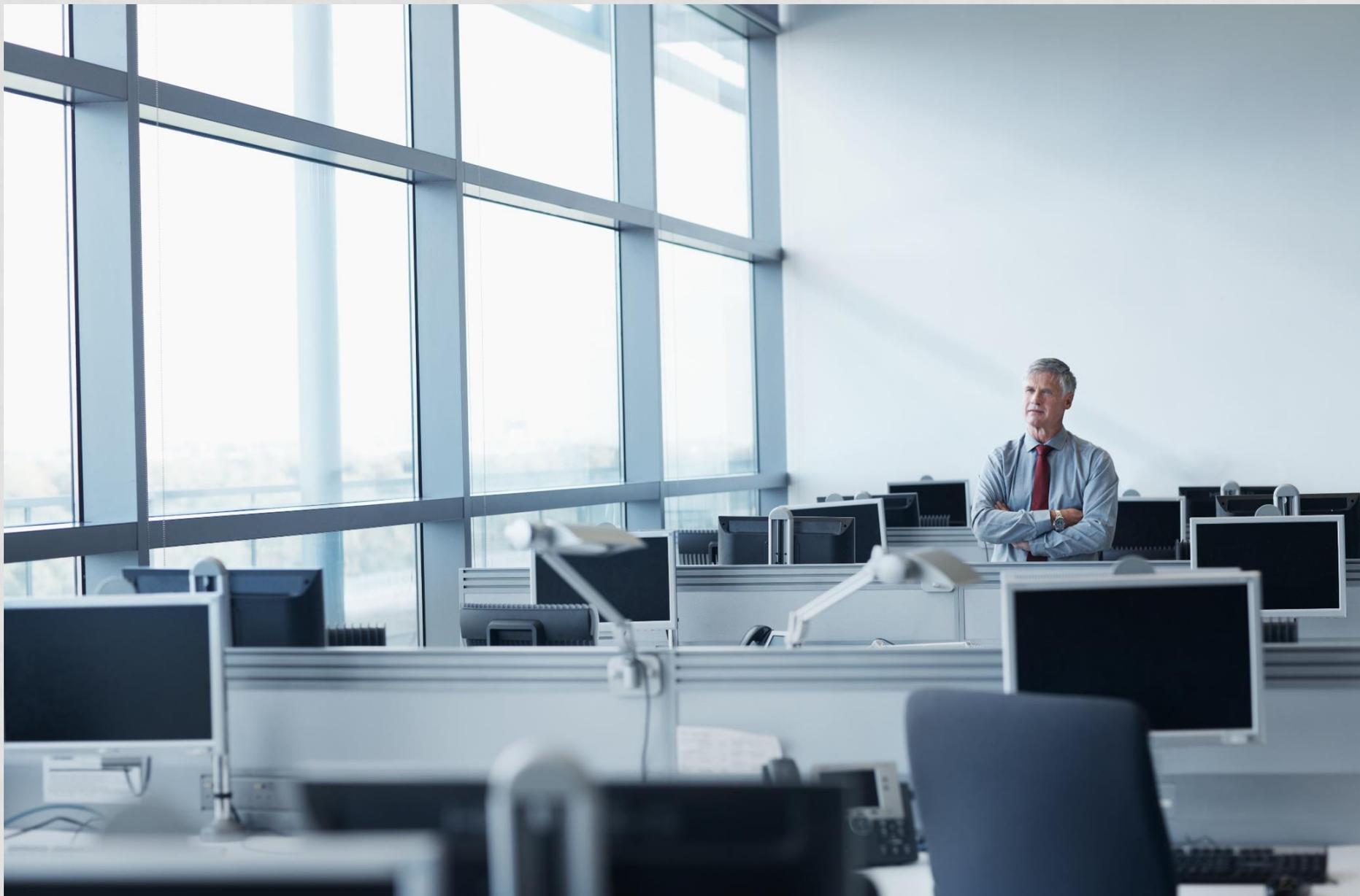
Формат работы:

- Онлайн
- Офлайн
- Офис
- Выездной характер
- Закрытое производство
- Удаленность от инфраструктуры
- другие

Особенности

- Культура
- Религия
- Традиции

Как правильно организовать процесс



Как правильно организовать процесс

- определить цель проекта, идеи
- обсудить внутри коллектива наиболее подходящие концепции
- провести исследование, которое позволит найти корпоративные артефакты (прижившиеся речевые обороты, традиции и т. д.) и ценности
- сравнить, насколько они соответствуют друг другу
- протестировать изменения на деле в реальной рабочей обстановке



Важно следить за тем, как ведут себя ключевые сотрудники, и тем, как это влияет на климат в коллективе

Например:

Как люди реагируют на трудности, разрешают спорные ситуации и как воспринимают достижения.

- Далее следует определить, что не работает и негативно влияет на репутацию компании, плохо отражается на общем деле
- От такого поведения следует отказаться

И только после этого следует развивать традиции компании: систему поощрений и вознаграждений, праздники, тимбилдинги

По итогам этого этапа фиксируются стандарты поведения, которые можно брать за ориентир, транслировать сотрудникам, как действующим, так и новичкам

Какие сотрудники принимают участие в её формировании

В её формировании важна роль руководителя и специалиста по HR/специалист по работе с персоналом



Они должны определиться с целями и сформировать картину, к которой стремятся



Как заинтересовать и вовлечь сотрудников в процесс формирования корпоративной культуры



При формировании корпоративной культуры важно назначить ответственное лицо

К примеру:

- проведение мероприятий можно отдать специалисту по HR или конкретному сотруднику
- приобретение и заказ товаров с символикой — офис-менеджеру или сотруднику структурного подразделения, отвечающего за данное направление



Понять, верно ли выбран путь, поможет исследование NPS (индекс лояльности) сотрудников

Возможно узнать у членов команды:

- что в преобразованиях в компании им нравится
- что хотелось бы изменить

Рекомендую изучить и применять метод - ФАСИЛИТАЦИЯ

Многие идеи можно взять на вооружение и впоследствии реализовать

Подходы к формированию корпоративной культуры:

- **создание ощущения единства в компании в вопросах:**
целей, ценностей, миссии, ключевых продуктов (чтобы сотрудники понимали, куда и зачем они идут, почему это важно для общества)
- **развитие чувства членства реализуется через:**
обучение и развитие персонала, систему вознаграждений с материальными и нематериальными поощрениями и др.
- **наличие системы адаптации:**
благодаря которой больше сотрудников успешно проходят испытательный срок и дальнейшие начальные этапы построения карьеры в компании.
- **улучшение коммуникации между работниками:**
помогают мероприятия, на которых транслируется, чем занимаются другие отделы, совместные брейн штормы, тимбилдинги



Познакомить новичков с корпоративной культурой можно через:

- welcome book (документ, который содержит информацию о миссии, ценностях, планах, целях и др.),
- welcome box (набор предметов с корпоративной символикой: ручки, кружки, буклеты, блокноты и пр.)

Развитие чувства гордости, что сотрудник работает в этой компании

Деятельность, история, миссия, общественная значимость



Формирование корпоративной культуры — длительный процесс



В молодых компаниях КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА образуется спонтанно и тон задаёт как правило - собственник, транслируя свои ценности и убеждения

В России многие предприятия живут в спонтанно созданной корпоративной культуре

При этом она должна способствовать системности, так как включает:

- Правила
- Договорённости
- Традиции, которые обеспечивают порядок и привлекательность как для сотрудников, так и для читателей/ слушателей/ клиентов/

Компании, которые развиваются, масштабируют деятельность и расширяют экспансию осознанно - создают и системно развивают **корпоративную культуру** на основе целей, миссии, ценностей.

Вы сами выбираете подход:

- СПОНТАННЫЙ
- СИСТЕМНО ОСОЗНАННЫЙ



Формирование корпоративной культуры способствует:

- Созданию позитивного имиджа
- Увеличению мотивации сотрудников
- Упрощению адаптации
- Упорядочению рабочего процесса



Корпоративная культура

обеспечивает структуре, бизнесу
высокие результаты за счёт улучшения управления
человеческим капиталом

люди работают лучше и с большей отдачей

Ольга Кириченко

Экспертность

- Эксперт, советник по корпоративной культуре и этикету коммуникаций
- Член Лиги профессиональных имиджмейкеров России
- Член Ассоциации специалистов по этикету
- Коуч ICF. Фасилитатор
- Тьютор, наставник и Член жюри в проектах: бизнес, имидж
- Основатель Академии личности
- Преподаватель Уральского Федерального Университета
- Преподаватель Высшей Школы имиджа и стиля
- Организатор и спикер более 300 конференций, корпоративных тренингов по управлению персоналом, корпоративной культуре, имиджу и этикету коммуникаций

Курсы и проекты

- «Личный бренд»
- «Бизнес-коммуникации»
- «Искусство презентаций»
- «Управление взаимоотношениями с клиентами»
- «Самопрезентация»
- «Столовый этикет»

Образование и опыт работы

- Уральский Государственный экономический Университет
Кафедра: Экономика труда, Управление персоналом
- Уральский Федеральный Университет, Danone, Юнимилк, Екатеринбургский городской молочный завод, СтеклоДом. Директор по продажам, коммерческий директор, директор филиала

Партнёры

РЖД, Уральский Федеральный Университет, Библиотека им. В. Г. Белинского, Институт развития образования Свердловской области, Центральная научная библиотека, Коучинг Центр Станислава Гринберга, Территория ландшафтных решений Urban Green, Высшая Школа имиджа и стиля, Уральский институт Управления здравоохранения им. А. Б. Блохина



olgakirichenkoekb@bk.ru



+7 950 63 68 135



olgakir_s



Благодарю вас за совместную работу на вебинаре

- Что ценного я узнал(а) и открыл (а) для себя?
- Что меня вдохновляет и что вызывает вопросы?
- Какие я вижу для себя возможности, где и как могу их применять?
- Что я начну делать или буду делать теперь по-другому?