

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ЭКОНОМИКА ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ

**Материалы Региональной научно-практической
конференции студентов и молодых ученых**

Томск, 17–20 апреля 2019 г.

Под общей редакцией профессора
Д.М. Хлопцова

Литература

1. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации / М.С. Емельянов. – СПб.: Питер, 2013. – 164 с.
2. Борман, Д., Воротина Л.И., Федерманн Р. Менеджмент. Предпринимательская деятельность в рыночной экономике/ пер. с нем. И.В. Коваленко – Гамбург: 2004. – 564 с.
3. Бородкин, Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт./ Ф.М. Бородкин – М.: Инфра-М, 2001. – 345 с.
4. Веренко, И.С. Конфликтология/ Учеб. пособие под ред. И.С. Веренко – М.: Swiss, 2002. – 290 с.
5. Дмитриев, А.В. Социальный конфликт: общее и особенное./ А.В. Дмитриев – М.: Гардарики, 2001. – 526 с.
6. Заренок, Н.Н. Культура управления/ Учебн. пособие под ред. Н.Н. Заренок – Минск: Высшая школа, 2003. – 356 с.
7. Карташев Я.П. Конфликты в организации. – М., Лаборатория книги, 2010 – С. 78.
8. Щербаков И.Д. Конфликты в организации, причины их возникновения и способы разрешения // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4610>
9. Открывая организации будущего /Фредерик Лалу; Валентина Кулябина. – Отдельное издание. – Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 432с.

Корпоративный праздник как инструмент организационной культуры (на материале деятельности ООО «Водоканал» г. Новокузнецка)

Мамойко Д.С., студент, 2 курс, ИЭМ ТГУ

Научный руководитель: к.ф.н., доцент Гулиус Н.С.
E-mail: kobalnm@gmail.com

Корпоративные праздники являются одним из важнейших инструментов организационной культуры. Несмотря на существование некоторых стереотипов в их восприятии, корпоративные праздники организуются в соответствии с целью, миссией и ценностями компании [1, с. 146]. Именно этот организационный инструмент позволяет вновь напомнить об основных целях компании, приобщить к ее ценностям, заинтересовать, вовлечь сотрудников и повысить их лояльность компании, а значит, продолжать обеспечивать ее экономическую стабильность.

В условиях жесткой экономической конкуренции очень важно регулярно трансформировать и создавать новые форматы и концепции проведения корпоративных праздников в соответствии с заинтересованностью сотрудников, их социальными и моральными ценностями и ценностями компании. Сознательная и успешно выстроенная организационная культура с ее инструментами позволяет компании быть успешной на рынке труда, обеспечивая ее конкурентными преимуществами и узнаваемостью среди прочих компаний.

В качестве используемых методов исследования были использованы теоретический анализ современной литературы по данной теме, а также анализ внутрикорпоративных документов, интервьюирование и включенное наблюдение.

Теоретической основой работы послужили научные труды Э. Шейна, К. Камерона и Р. Куинна, А.Я. Кибанова, Т.Ю. Базарова, Т.О. Соломанидиной, Н.И. Кабушкина, А.В. Азарова.

Рабочий термин нашего исследования, сформулированный на основе прочитанных работ упомянутых выше авторов, следующий: корпоративный праздник – особое мероприятие, организованное для сотрудников, партнеров, клиентов или иных целевых аудиторий, приуро-

ченное к знаменательному событию в компании, являющееся средством поддержания культуры организации.

История системы водоснабжения и водоотведения города Новокузнецка началась еще в 1930 году. ООО «Водоканал» был основан в 1990 году. С переходом на аренду 31 мая 1990 года, предприятие начало активно развиваться: создавались новые подразделения, устаревшее оборудование сменялось современным, большинство объектов было автоматизировано. Сложилась линейно-функциональная организационная структура управления, где во главе каждого структурного подразделения находится руководитель, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий руководство подчиненными ему работниками. Помимо перечисленного стала развиваться социальная политика, корпоративная культура и, конечно же, спортивно-оздоровительная деятельность, которая продолжает свое совершенствование и в настоящее время [4, с. 2]. По состоянию на март 2019 года, на предприятии работает 870 сотрудников, при этом в Водоканале низкий процент текучести кадров для этого сегмента экономики, который составляет 13%. Все преобразования, произошедшие на предприятии, позволили ему в 2018 году выйти на чистую прибыль, равную 100 850 000 рублей. Миссию компании можно сформулировать следующим образом: стремиться к лучшим технологиям через здоровье природы и общества.

На предприятии активно пропагандируется здоровый образ жизни и с этой целью регулярно проводятся соревнования по различным видам спорта.

Сосредоточимся на одном из наиболее масштабных мероприятий – летняя спартакиада. Данный спортивный праздник проводится с целью привлечения работников и членов их семей к систематическим занятиям физической культурой и спортом, формирования здорового образа жизни, физической и нравственной закалки, сплочению коллектива и сохранения спортивных традиций. Несмотря на то, что посещение спортивного мероприятия не является обязательным, количество участников в нем возрастает с каждым годом. Так, в 2017 году в спартакиаде приняли участие 117 сотрудников, а к 2018 году число участвующих возросло до 140 (без учета болельщиков, руководителей и обслуживающего персонала), что еще раз помогает убедиться в важности и эффективности проведения таких мероприятий.

В летнюю спартакиаду на предприятии входят следующие индивидуальные виды соревнований: пенальти по воротам, баскетбольные броски, дартс, метание задвижки/бревна, прыжки на скакалке, многоборье ветеранов, а также командные виды: эстафеты команд, перетягивание каната, семейная эстафета, пляжный волейбол. Примечательно, что в летней спартакиаде принимают участие все категории персонала всех подразделений компании: от директора и его заместителей до рядовых сотрудников организации.

Программа проведения летней спартакиады следующая:

- 11:00 – Парад открытия Спартакиады;
- 11:15 – 11:40 – Семейные эстафеты;
- 11:15 – 12:15 – Пляжный волейбол;
- 11:15 – 11:45 – Баскетбольные штрафные броски;
- 11:40 – 11:55 – Дартс среди директоров;
- 11:50 – 12:10 – Прыжки на скакалке;
- 12:00 – 12:30 – Дартс среди команд;
- 12:10 – 12:40 – Пенальти;
- 12:15 – 12:30 – Кольцеброс среди директоров;
- 12:20 – 12:40 – Метание задвижки и бревна;
- 12:30 – 12:50 – Прыжки на скакалке среди ветеранов;
- 12:30 – 12:50 – Отжимания среди ветеранов;

- 13:00 – 13:20 – Эстафеты команд;
- 13:20 – 13:50 – Конкурсы среди зрителей;
- 13:30 – 13:50 – Перетягивание каната;
- 14:00 – Парад закрытия Спартакиады.

Для проведения летней спартакиады 2018 года в Водоканале было задействовано: 15 судей, 10 аниматоров, 6 поваров, 15 работников обслуживающего персонала, а также в ней приняло участие 140 сотрудников предприятия, присутствовали 14 руководителей и гостей, 300 болельщиков и 120 детей. На организацию и проведение спортивного праздника было потрачено 576 742 руб.

По результатам мероприятия был проведен опрос, который помог выявить, что спортивный праздник приносит значительные результаты и ощутимый эффект, что проявляется в следующем:

- Повышение лояльности к предприятию, что благоприятно влияет на имидж компании в глазах сотрудника.
- Поддержка психологического климата в коллективе, так как благодаря такому масштабному празднику сотрудники имеют возможность общаться и знакомиться со своими коллегами во вне рабочее время, что особенно актуально для данной компании, потому как в ней работает большое количество сотрудников.
- Установление доверительных отношений между сотрудниками и руководством: так как на всех спартакиадах помимо участников присутствует директорат Водоканала, то с его стороны оказывается поддержка своих работников и выступления с речами, позволяющими вновь проникнуться ценностями компании.
- Поддержание традиций и воздействие на коллективный дух. Соревнования позволяют сплотить сотрудников внутри группы, что создает особую дружескую атмосферу в коллективе и как следствие повышение производительности труда.
- В процессе подготовки к командным соревнованиям люди с азартом и увлечением тренируются к предстоящим состязаниям и благодаря этому не только улучшают свои физические навыки, но и лучше узнают своих коллег, что способствует более продуктивной работе в команде.

На основе опроса и анализа проведенной спартакиады были разработаны рекомендации, направленные на повышение эффективности корпоративного мероприятия и заинтересованности сотрудников:

- Обновлять состав команд, если речь идет о командных состязаниях, для того, чтобы как можно больше сотрудников имели возможность познакомиться и узнать друг друга ближе, что поможет им в дальнейшей работе.
- Проводить работу над сюжетным ходом мероприятия, регулярно обновляя и дополняя сценарий праздника. Так как схожие состязания и привычная организация проведения со временем приедается и становится предсказуемой, то следует работать над оригинальностью и насыщенностью торжества для лучшей заинтригованности болельщиков и участников.
- Проводить опрос до начала организации мероприятия для выяснения предпочтений и желаний сотрудников по проведению спортивного праздника и того, что бы они хотели видеть на нем, тем самым учитывая мнение будущих участников.
- Проведение спортивного праздника в непривычном месте, например, в оздоровительном комплексе, где имеются различные спортивные залы, площадки для игр, бассейн. Как правило, для торжества арендуется стадион и его инфраструктура. Спартакиада, проведенная в таком комплексе, смогла бы заинтересовать еще большее число сотрудников своим нестандартным форматом.
- Включить в состав состязаний интеллектуальные конкурсы. Поскольку большинство сотрудников имеют высшее образование и все они обладают достаточными знаниями и

компетенциями, то принципиально новый формат смог бы привлечь тех людей, которые не предпочитают участие в мероприятиях спортивного формата.

Корпоративный праздник очень ценен для организаций и руководителям следует заботиться о проведении подобных мероприятий, поскольку они являются одним из самых эффективных способов налаживания системы внутриорганизационных коммуникаций. Корпоративный праздник позволяет продемонстрировать ценность всех работников, вдохновляя и объединяя их. Правильная организация праздника приводит к ощутимым изменениям и действенным результатам. Ощущение командного духа и чувства сплочения в коллективе способны натолкнуть сотрудника ставить в приоритет коллективные интересы, а не личные. Когда сотрудники начинают мыслить масштабами целой компании, думая не только о своих интересах, тогда и возрастает эффективность и результативность показателей.

В подтверждение вышесказанного, мы можем привести цитаты сотрудников данного предприятия:

- Дарья Стоюнина, социолог компании: «То, что есть спорт на предприятии – это очень хорошо. Это дополнительная мотивация и возможность проявить себя. Это сближает и сплачивает коллектив. Это очень здорово!»
- Валентина Владимировна Пастур, инженер по промышленной безопасности: «Пожалуй, нет такого предприятия в городе, где так интересно, с таким задором проводили спартакиады. Спорт на нашем предприятии на высоком уровне. И пусть это спортивное направление дальше растет и поддерживается руководством!»
- Александр Егорович Черемнов, директор по общим вопросам: «Я считаю, что спорт – это очень нужно и важно. Людей это сплачивает. Это команда. А команда – это кулак, который может все пробить.»

Таким образом, благодаря общим усилиям и заинтересованности руководства в создании более здоровой атмосферы в коллективе с вытекающими позитивными последствиями, компании могут получить ощутимые результаты, работая над совершенствованием своих корпоративных мероприятий на регулярной основе.

Литература

1. Волчук С. Корпоративный праздник. – СПб.: Питер, 2006. – 160 с.
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: ИНФРА-М, 2011. – 624 с.
3. Ульяновский А.В. Технологии формирования корпоративного имиджа для максимального роста бизнеса. – Эксмо, 2008. – 400 с.
4. История ООО «Водоканал» [Электронный ресурс] // URL: https://vdk.ru/about/istoriya_zao_vodokanal/ (дата обращения: 23.03.2019). Режим доступа: свободный.
5. Лебедева Ольга, Корпоративные праздники: какими они бывают [Электронный ресурс] // HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. – Электрон. дан. – [Б. м.], 2004–2019. – URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnye-prazdniki-kakimi-oni-byvayut> (дата обращения: 15.03.2019). Режим доступа: свободный.
6. Организационная или корпоративная культура [Электронный ресурс] // URL: http://studme.org/55818/kulturologiya/organizatsionnaya_ili_korporativnaya_kultura (дата обращения: 28.02.2019). Режим доступа: свободный.