

ции как Фракция Красной Армии и Красная армия Японии. Кроме того, активно шло финансирование НФОП и из Европы. Одним из европейских спонсоров был швейцарский банкир Франсуа Жену, который в 30-е годы активно сотрудничал с НСДРП Адольфа Гитлера<sup>510</sup>.

Несмотря на наметившееся соперничество с ФАТХ, НФОП в 1970 году был принят в Организацию освобождения Палестины, во главе которой находился лидер ФАТХ Ясир Арафат<sup>511</sup>.

Матвиенко Е.В., Половнева Л.С.,  
г. Белгород, НИУ «БелГУ»

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РАБОТНИКОВ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В статье автор затрагивает тему корпоративной культуры в организации. Выделяются и описываются некоторые особенности поведенческих норм и факторов эффективности деятельности организации. На основе изучения данной темы установлено, что субкультура отдельного структурного подразделения оказывает влияние на деятельность всей организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, поведенческие нормы, субкультура, стили поведения.

At this article author touches upon the topic of corporate culture in the organization. Are allocated and described some of the features of behavioral norms and factors of efficiency of activity of the organization. Based on the study of the subject found that the subculture of a separate structural unit has an impact on the activities of the entire organization.

Key words: corporate culture, behavioral norms, cubculture, behavior styles.

Корпоративная культура – это совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации<sup>512</sup>. Руководители и управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчить продуктивное общение между ними. Система отношений, или коммуникационная система, находящаяся в основе корпоративной культуры – это наиболее важные отношения, которые формируют и определяют поведенческие нормы и рабочее поведение членов организации.

Существуют следующие разновидности отношений:

- отношение персонала к работе;
- отношение руководства к работникам;
- отношение работников к руководству;
- отношение работников к клиентам и т. п.

Стили поведения работников выражаются через специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, символы, обладающие особым смыслом именно для членов данной организации. Поведение сотрудников может корректироваться с помощью различных тренингов и мер контроля.

Нормы – это совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией, по отношению к своим сотрудникам<sup>513</sup>.

<sup>510</sup> Брасс А. Указ. соч. – С. 12.

<sup>511</sup> Брасс. А. Палестинские истоки. – М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2004. – С. 43.

<sup>512</sup> Лапина Т.А. Корпоративная культура. – Омск, 2005. – С. 8.

<sup>513</sup> Грушевицкая Т.Г. Основы межкультурной коммуникации. – М., 2002. – С. 38.

Поведенческие нормы – это требования к поведению работников, которые воспринимаются ими как некий свод правил, определяющий особенности поведения сотрудников организации в различных ситуациях<sup>514</sup>.

К поведенческим нормам относят:

- стиль одежды сотрудников;
- исполнение сотрудниками гимна организации перед началом рабочего дня;
- таблички с именем на груди персонала.

Разновидности поведенческих норм:

- соблюдение дисциплины на рабочем месте;
- пунктуальность и обязательность;
- быстрое и качественное обслуживание клиентов;
- исполнение приказов и распоряжений руководства;
- ответственность за результат;
- поддержка и взаимодействие в командной работе и т. п.

Большое влияние на корпоративную культуру оказывает то, какое поведение сотрудников поддерживается, а какое подавляется при сложившейся практике управления, приветствует ли руководство проявление самостоятельности и инициативы со стороны работников.

Субкультура – совокупность ценностей, отличающих ту или иную подгруппу в рамках организации<sup>515</sup>. Можно сказать, что в каждом структурном подразделении есть своя субкультура. Служба делопроизводства не является исключением. Выделяют:

- субкультуры территориальных подразделений организации, например субкультуры национальных представительств международных компаний (во многом обусловленные необходимостью привлекать для работы местный персонал) или филиалы организаций в странах с большой территорией;

- субкультуры различных функциональных подразделений организации.

В процессе своего развития различные субкультуры определенным образом позиционируются относительно друг друга: они либо изолируются, либо одна субкультура вытесняется другой, более сильной, либо взаимодействуют, налаживая связи и видоизменяясь.

Для эффективного управления организацией руководителю необходимо хорошо представлять, какие субкультуры существуют в его организации, уметь адекватно оценивать влияние, которое они могут оказать на достижение организационных целей, а также управлять ими.

Эффективность деятельности компании определяется следующими факторами:

- техническим и организационным уровнем производства;
- квалификацией персонала, уровнем мотивации и оплаты труда;
- наличием стратегии развития<sup>516</sup>.

Высокий уровень корпоративной культуры является важным стратегическим фактором, мобилизующим все структурные звенья организации и ее отдельных работников на достижение поставленных целей.

Как мы знаем, служба делопроизводства взаимодействует с другими структурными подразделениями организации, такими как отдел кадров, бухгалтерия, архивный отдел, и конечно, руководитель организации. Субкультура службы делопроизводства непосредственно оказывает влияние на корпоративную культуру организации в целом, ведь такой широкий круг взаимодействия со структурными подразделениями организации не может и не должен оставаться незамеченным со стороны руководства.

К наиболее значимым характеристикам корпоративной культуры относятся:

<sup>514</sup> Стеклова О.Е. Организационная культура. – Ульяновск, 2007. – С. 24.

<sup>515</sup> Персикова Т.Н. Корпоративная культура. – М., 2002. – С. 56.

<sup>516</sup> Кудрявцев В.В. Повышение конкурентоспособности предприятий при помощи коммуникационных воздействий // Пищевая промышленность. – 2006. – №7. – С. 5.

- осознание работником своего места в организации;
- тип совместной деятельности;
- нормы поведения;
- тип управления;
- культура общения;
- система коммуникаций;
- деловой этикет;
- традиции организации;
- особенности трактовки полномочий и ответственности;
- трудовая этика.

Решающим фактором в становлении корпоративной культуры является философия организации или другими словами, принципы, которым следует руководство организации. Эти принципы формируются в рекламных материалах, в речах основателей организации, информационных документах. Формирование таких принципов преследует цель создать в глазах своих сотрудников и во внешней среде определенный имидж организации.

Попустительский подход руководства организации к вопросу корпоративной культуры неизбежно ведет к банкротству этого юридического лица. В организациях, в которых каждый пытается управлять, исходя из своих потребностей, диктует свои корпоративные ценности, можно наблюдать явный кризис власти. Рядовые сотрудники, профессионально выполняющие свои обязанности, видят, что их профессиональные усилия не находят соответствующего воплощения в конечном продукте. Такое положение дел оказывает депрессирующее влияние на их настроение, что влияет как на работу отдельного структурного подразделения, так и на работу всей организации.

**Мелихов И.Г.,**

**МАОУ центр образования № 1, г. Белгород**

## **ПРИЧИНЫ И ХОД ФЕОДАЛЬНОЙ ВОЙНЫ КАК ОДИН ИЗ ЭПИЗОДОВ ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ МОСКВЫ**

Данная статья посвящена проблеме образования российского централизованного государства в XV веке. В числе прочих, рассматриваются важные вопросы: причины и последствия феодальной войны XV века, причины поражения удельных князей и победы великого князя, а также начало формирования личной власти монарха в России.

Ключевые слова: феодальная война, централизованное государство, удельные князья.

This article is devoted to formation of the centralized Russian state in the XV century. Among other important issues: the causes and consequences of the feudal war in Russia, the reasons for the defeat of the feudal princes and of the victory of the Grand Prince, as well as the beginning of the formation of the personal power regime in Russia.

Tags: the Great Feudal War in Russia, a centralized state, the local princes.

Создание централизованных государств является вполне закономерным этапом в условиях любого государственного объединения и в Восточной, и в Западной Европе, несмотря на то, что период феодальной раздробленности имеет как положительные (создание, укрепление и развитие феодальных центров), так и отрицательные черты (уязвимость перед внешней угрозой). Время правления Василия II Темного и произошедшая в это время феодальная война неоднозначно трактуются в отечественной историографии в контексте централизации. Проблема оценки правления Василия II и феодальной войны в процессе централизации Руси до сих пор не решена. Этим и объясняется актуальность моей работы.

В историографии принято относить начало процесса централизации на Руси принято относить к началу XIV века. Это время напрямую связано с деятельностью первых московских