

МЕНТАЛЬНЫЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Хашимова С.Н., - к.э.н., доцент ТашГТУ
Турсунова М.К. - студент ТашГТУ

Аннотация: В статье рассматриваются ментальные и ценностные основания корпоративной культуры как основного инструмента управления человеческим капиталом современных социально-экономических систем.

Ключевые слова: ментальность, ценности, корпоративная культура, человеческий капитал.

Ментальное корпоративное управление - это подход к управлению компанией, который акцентирует внимание на психологических аспектах работы персонала. Он предполагает использование методов и техник, направленных на улучшение психологического состояния сотрудников, их мотивации, коммуникации и управления стрессом. Этот подход также может включать в себя использование ментальных тренингов, коучинга и других методов развития личности для повышения производительности и эффективности работы сотрудников.

Ментальное корпоративное управление становится все более актуальным в современном бизнес-мире по нескольким причинам.

Во-первых, ментальное здоровье сотрудников становится все более важной темой для организаций. Стресс, депрессия, беспокойство и другие психологические проблемы могут существенно влиять на производительность и удовлетворенность работой. Поэтому компании все чаще обращают внимание на методы поддержки психологического благополучия своих сотрудников.

Во-вторых, с развитием технологий и изменением общественных ценностей, современные работники ожидают от своих работодателей большего внимания к их психологическим потребностям. Они стремятся к балансу между работой и личной жизнью, к возможностям для развития личности и профессионального роста, а также к поддержке в области психологического здоровья.

В-третьих, исследования показывают, что инвестирование в психологическое благополучие сотрудников приносит компаниям конкретные результаты в виде повышения производительности, снижения текучести кадров, улучшения клиентского обслуживания и увеличения прибыли.

Таким образом, ментальное корпоративное управление становится все более актуальным в контексте изменяющихся требований сотрудников и бизнес-среды, а также в свете доказанных выгод для компаний, которые обеспечивают психологическое благополучие своих сотрудников.

Термин "ментальное корпоративное управление" (Mental Corporate Management) не имеет четко установленной даты первого появления, так как он относится к относительно новым концепциям в области управления персоналом и организационной психологии. Однако, можно предположить, что понятия, связанные с ментальным здоровьем и психологическим благополучием сотрудников в контексте корпоративного управления, начали активно обсуждаться и развиваться в последние десятилетия.

С развитием исследований в области психологии труда, управления персоналом и организационной психологии, а также с ростом осознания важности ментального здоровья сотрудников для успеха бизнеса, термин "ментальное корпоративное управление" начал использоваться для описания стратегий и практик, направленных на поддержку и развитие психологического благополучия персонала в рамках корпоративной культуры и бизнес-процессов.

Таким образом, можно сказать, что термин "ментальное корпоративное управление" стал активно использоваться в последние десятилетия как реакция на изменяющиеся требования сотрудников и бизнес-среды, а также как результат активного развития исследований в области организационной психологии.

Критерии ментального корпоративного управления могут включать в себя ряд факторов, которые позволяют оценить, насколько компания уделяет внимание психологическому благополучию своих сотрудников и учитывает их ментальное здоровье в рамках управленческих практик. Вот несколько возможных критериев ментального корпоративного управления:

1. Проведение оценки и мониторинга ментального благополучия сотрудников: компании, которые серьезно относятся к ментальному корпоративному управлению, могут проводить регулярные опросы и анкетирование сотрудников для выявления уровня стресса, удовлетворенности работой, баланса между работой и личной жизнью и других аспектов ментального здоровья.

2. Разработка и реализация программ поддержки ментального здоровья: компании могут предоставлять доступ к профессиональной психологической помощи, тренингам по управлению стрессом, программам по развитию резилиентности и другим инструментам для поддержки ментального здоровья сотрудников.

3. Интеграция ментального здоровья в корпоративную культуру: компании, ценящие ментальное корпоративное управление, могут включать аспекты психологического благополучия в ценности и нормы своей организационной культуры, а также проводить обучение руководителей по поддержке ментального здоровья своих подчиненных.

4. Стимулирование баланса между работой и личной жизнью: компании, придерживающиеся принципов ментального корпоративного управления, могут предоставлять гибкие графики работы, возможность удаленной работы, отпускные дни на поддержание психологического благополучия и другие инструменты для поддержки баланса между работой и личной жизнью.

Эти критерии могут помочь компаниям оценить степень интеграции ментального здоровья в свои управленческие практики и определить области для улучшения в рамках ментального корпоративного управления.

Ментальное корпоративное управление может быть полезным для компаний любого размера и отрасли, поскольку психологическое благополучие сотрудников является важным аспектом процветания организации.

Есть несколько типов компаний, где ментальное корпоративное управление может быть особенно эффективным:

<p>1. Крупные корпорации: В крупных компаниях, где масштабы работы могут быть значительными, важно обеспечить поддержку ментального здоровья сотрудников. Ментальное корпоративное управление может помочь снизить уровень стресса, улучшить удовлетворенность работой и повысить производительность.</p>
<p>2. Технологические компании: В сфере высоких технологий часто существует высокий уровень конкуренции, давления и быстрые темпы работы. Ментальное корпоративное управление может помочь сотрудникам справляться с этими вызовами и сохранять психологическое благополучие.</p>
<p>3. Компании, работающие в области здравоохранения и социального обслуживания: В этих отраслях сотрудники часто сталкиваются с эмоционально тяжелыми ситуациями, что может повлиять на их ментальное здоровье. Ментальное корпоративное управление может помочь создать поддерживающую среду для этих сотрудников</p>
<p>4. Стартапы и малые компании: В стартапах и небольших компаниях ментальное корпоративное управление может помочь создать здоровую организационную культуру с самого начала, что способствует росту компании и удержанию талантливых специалистов.</p>

В целом, ментальное корпоративное управление может быть полезным в любой компании, независимо от ее размера и отрасли, поскольку психологическое благополучие сотрудников важно для успешного функционирования организации.

Эффективность ментального корпоративного управления может быть измерена по нескольким ключевым показателям:

1. Уровень удовлетворенности сотрудников: Ментальное корпоративное управление направлено на создание поддерживающей и заботливой рабочей среды, что может привести к повышению уровня удовлетворенности сотрудников.

2. Снижение уровня стресса: Эффективное ментальное корпоративное управление может помочь снизить уровень стресса среди сотрудников, что в свою очередь может привести к улучшению психического здоровья и повышению производительности.

3. Уменьшение текучести кадров: Создание поддерживающей среды и предоставление ресурсов для заботы о ментальном здоровье сотрудников может помочь снизить текучесть кадров и удержать талантливых специалистов в компании.

4. Повышение производительности: Улучшение ментального благополучия сотрудников может привести к повышению производительности и эффективности работы команды.

5. Улучшение бренда работодателя: Компании, которые активно заботятся о ментальном здоровье своих сотрудников, могут стать более привлекательными для потенциальных кандидатов и создать позитивный имидж работодателя.

В целом, эффективное ментальное корпоративное управление может привести к улучшению общего благополучия сотрудников, повышению производительности и укреплению позиций компании на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnyy-mentalitet-kak-faktor-razvitiya-ekonomicheskikh-innovatsiy#>:

2. Хашимова С., Айтмуратов Б. ЎЗБЕКИСТОНДА ШАКЛЛАНАЁТГАН КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ МОДЕЛИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ //Yosh Tadqiqotchi Jurnal. – 2022. – Т. 1. – №. 2. – С. 47-49.

3. Хашимова С. Н. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ТАШКИЛИЙ ИКТИСОДИЙ МЕХАНИЗМИНИ

ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ //Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук. – 2022. – Т. 2. – №. 1. – С. 9-12.

4. <https://president.uz/uz/2913>

5. <https://uzex.uz/fr/pages/public-data-on-accrued-dividends>

6. <https://www.microsoft.com/>

7. Dr.Inna N. Rykova. Research Report.-Moscow: Financial Research Institution, 2015.-104p.

8. <https://e-library.namdu.uz/> Namangan Davlat Universiteti