

## Адхократическая культура как инструмент привлечения инициативных сотрудников

*Очилова Мадина Азаматовна*

*Студент (бакалавр)*

Российский университет дружбы народов, Экономический факультет, Москва, Россия

*E-mail: 1032216721@pfur.ru*

Для молодого поколения все более привлекательными становятся человеко-центричные и гетерархичные компании. Так, по данным исследования, проведенного международной рекрутинговой компанией Naus, в отличие от миллениалов, для пост-миллениалов (поколения Z) традиционно важные аспекты, такие как стабильность компании, социальный пакет и четкий карьерный путь, отходят на второй план [4]. Высокий уровень бюрократизации снижает конкурентоспособность компаний, их способность привлекать таланты и предлагать инновационные решения в короткие сроки. Для обеспечения гибкости в работе, развития талантов и создания ценности все более популярной становится концепция адхократической корпоративной культуры, принимаемая организациями в попытке следовать современным требованиям.

Адхократическая корпоративная культура — один из типов культур, описанной Ким Кэмероном и Робертом Куинном, наряду с иерархической, рыночной и клановой. В своем исследовании Р. Куинн и К. Кэмерон из списка из 39 характеристик выделили две основные полярности: внутренняя согласованность и интеграция против внешней согласованности и дифференциации; гибкость и осмотрительность против стабильности и контроля [1]. Представляя собой концепцию, разработанную в ответ на необходимость компаниям быстро адаптироваться к возникающим проблемам, адхократической корпоративной культуре присущи гибкость и дифференциация. Следовательно, адхократическая корпоративная культура фокусируется на решении проблем, демонстрируя смягчение стандартных правил делового этикета, но при этом соблюдая ценности компании.

Адхократическая культура представляет собой уникальную среду, где креативность, инновации и фокус на решении проблем играют ключевые роли. Здесь ценятся результаты, а не процедуры, что способствует гибкости и быстрому принятию решений для достижения целей. Равноправные взаимоотношения, поддержка друг друга и акцент на личности создают атмосферу взаимопонимания и сотрудничества, где каждый чувствует себя лидером и имеет возможность вносить свой вклад в успех. Важными особенностями такой культуры являются демократичность в принятии решений, небольшие, высококвалифицированные команды и акцент на навыках и опыте, а не на иерархии.

Данная культура также отличается прямым и неформальным общением, которое способствует эффективности и сплоченности коллектива. Полномочия в такой среде не сосредоточены в «центре», а передаются по мере продвижения проекта, что поддерживает динамичность и оперативность в принятии решений. Комбинация этих черт делает адхократическую культуру идеальной для работы инициативных специалистов, способных быстро адаптироваться и эффективно сотрудничать в условиях постоянных перемен и вызовов.

Таким образом, к преимуществам этой культуры относятся: быстрая реакция на проблемы и изменения в окружающей среде, открытость инновациям и развитие творческого мышления, упрощение общения и снижение бюрократии, повышение уровня сотрудничества и взаимопонимания, применение высоких технологий и повышенный уровень комфорта в офисах.

Однако, следует отметить и недостатки. А именно: ограниченный контроль над процессами, недостаточная стабильность и постоянство в долгосрочной перспективе, возможные конфликты полномочий и неоднозначность в распределении власти, риск нечеткости документации и коммуникаций.

Несмотря на явные преимущества, адхократическая культура не всегда является оптимальным выбором для всех организаций, так как ее успешная реализация может зависеть от особенностей конкретной компании, ее целей и структуры. При рассмотрении внедрения данного типа культуры необходимо учитывать контекстуальные особенности организации. Адхократическая культура проявляет наибольшую эффективность в отраслях информационных технологий, инновационных и творческих проектах, научных и исследовательских организациях, а также в стартапах, с плоской и гибкой структурой, где оперативность и гибкость в действиях играют ключевую роль.

Согласно кросс-рейтингу, основанному на исследовании Future Today и Universum, важность высокотехнологичности бизнеса при привлечении молодежи подтверждается пятью из девяти лидирующих компаний. Стоит отметить, что адхократическая культура считается наиболее соответствующей для технологически ориентированных предприятий [3]. Данная культура привлекает инициативных, коммуникабельных и творческих сотрудников, которые стремятся к свободе в принятии решений, выражению собственных идей и влиянию на результаты компании [2]. Такие профессионалы ценят возможность работать в динамичной и живой среде, где каждый может оказать значительное влияние на процессы и результаты. Самым успешным примером компании с такой культурой является Google, которая привлекает талантливых сотрудников со всего мира и поощряет творческую самореализацию [5].

### Источники и литература

- 1) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. 320 с.
- 2) Магомедова Н.А., Лылова Е.В. Современные подходы к управлению персоналом // Гуманитарный научный журнал. №2. 2022. С.64–70.
- 3) Фокина Д. "Как работодателю привлечь поколение Z". URL: <https://intercomm.media/plots/deti-interneta-vybirayut-osoznannost-kak-rabotodatellyu-privlech-pokolenie-z/>
- 4) Исследование Nays "Поколение Z и рынок труда в России". URL: <https://inside-pr.ru/archives/10097>
- 5) Про корпоративную культуру Google. URL: <https://www.google.com/about/careers/applications/benefits/>