

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»**



НАУКА и ПРОСВЕЩЕНИЕ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

СТУДЕНЧЕСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

**СБОРНИК СТАТЕЙ XVII МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
СОСТОЯВШЕЙСЯ 20 МАЯ 2023 Г. В Г. ПЕНЗА**

**ПЕНЗА
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2023**

УДК 001.1
ББК 60
С88

Ответственный редактор:
Гуляев Герман Юрьевич, кандидат экономических наук

С88

СТУДЕНЧЕСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – 364 с.

ISBN 978-5-00173-837-4

Настоящий сборник составлен по материалам XVII Международной научно-практической конференции «**СТУДЕНЧЕСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**», состоявшейся 20 мая 2023 г. в г. Пенза. В сборнике научных трудов рассматриваются современные проблемы науки и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке **Elibrary.ru** в соответствии с Договором №1096-04/2016К от 26.04.2016 г.

УДК 001.1
ББК 60

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023
© Коллектив авторов, 2023

ISBN 978-5-00173-837-4

ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ ЖИЗНИ И ТВОРЧЕСТВА А. П. ЛОБАНОВА СПИРИДОНОВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА	349
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	352
МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ АХМЕДОВА ДИЛОРОМ БАХРАМОВНА... ..	353
ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ	356
РАЗВИТИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ ФРАНЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ ИВАНОВ РОМАН ВАЛЕРЬЕВИЧ.....	357
КУЛЬТУРОЛОГИЯ	360
ИНДИЙСКИЙ ТАНЕЦ И ЕГО РОЛЬ В АРТ-ТЕРАПИИ ИВАНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА, СТЕПАНЧЕНКО ИРИНА ВАСИЛЬЕВНА.....	361

УДК 33

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

АХМЕДОВА ДИЛРОМ БАХРАМОВНА

старший преподаватель кафедры «Гуманитарные науки»
Национальный исследовательский университет «Ташкентский институт инженеров
ирригации и механизации сельского хозяйства»

Аннотация: Актуальность темы культуры внутренних коммуникаций не вызывает никаких сомнений в современном бизнес-мире. Современные организации сталкиваются с рядом вызовов и проблем, связанных с организационной коммуникацией. Культура внутренних коммуникаций может помочь организации решить проблемы неэффективной коммуникации как на горизонтальном, так и на вертикальном уровнях и обеспечить более эффективное функционирование. Оптимизация внутренних коммуникаций может способствовать созданию привлекательной рабочей среды, что в свою очередь приводит к повышению удовлетворенности сотрудников своей работой и стимулирует их дальнейшее развитие и рост в организации.

Ключевые слова: внутренние коммуникации, мотивация сотрудников, методы формирования внутренних коммуникаций, корпоративная культура.

METHODS OF FORMING A CULTURE OF INTERNAL COMMUNICATIONS IN ORGANISATIONS

Axmedova Dilorom Baxramovna

Abstract: The relevance of the topic of the culture of internal communications does not cause any doubts in the modern business world. Modern organizations face a number of challenges and problems related to organizational communication. A culture of internal communications can help an organization solve the problems of inefficient communication at both horizontal and vertical levels and ensure more efficient functioning. Optimization of internal communications can contribute to the creation of an attractive working environment, which in turn leads to increased employee satisfaction with their work and stimulates their further development and growth in the organization.

Key words: internal communications, employee motivation, methods of forming internal communications, corporate culture.

Культура внутренних коммуникаций имеет стратегическое значение для любой организации. Этот концепт описывает сложные механизмы взаимодействия между участниками организации, которые включают в себя обмен информацией, идеями и знаниями, а также проявление уважения и доверия друг к другу в рамках рабочих отношений. Большинство работодателей в настоящее время понимает, насколько важно обеспечивать качественные внутренние коммуникации, поскольку это помогает снизить уровень конфликтов, повысить мотивацию сотрудников, ускорить процесс принятия решений и повысить общую эффективность работы. Именно поэтому важно проводить научные исследования в этой области, чтобы понимать, какие факторы в основном влияют на культуру внутренних коммуникаций и какие методы лучше всего себя зарекомендовали при ее формировании. [1, с. 23]

Необходимо выделить методы формирования культуры внутренних коммуникаций.

1. Организация встреч руководства и сотрудников является одним из наиболее распространенных методов формирования культуры внутренних коммуникаций. Встречи такого рода могут проводиться на различных уровнях: от общекорпоративных до встреч руководителей с подчиненными, отделов между собой и т.д. Они помогают установить хорошие взаимоотношения между сотрудниками, улучшить уровень информированности каждого и повысить общий уровень доверия внутри компании. Встречи руководства с сотрудниками могут быть и формальными, и неформальными. Формальные встречи часто проводятся на общекорпоративном уровне и могут быть связаны с презентацией годового отчета, уведомлением сотрудников об изменениях в корпоративной стратегии и так далее. Однако неформальные встречи могут быть более эффективными в контексте формирования культуры внутренних коммуникаций.

2. Разработка и внедрение системы обратной связи позволяет учитывать мнения и предложения сотрудников, повышает степень вовлеченности и приверженности персонала, а также увеличивает эффективность взаимодействия и коммуникации в коллективе.

Основная задача разработки системы обратной связи - создание инструментов для постоянного и удобного обмена информацией между сотрудниками и руководством. Необходимо учитывать, что сотрудники вносят большой вклад в развитие организации и обладают ценными знаниями и опытом, поэтому прислушивание к мнению персонала является важным элементом культуры внутренних коммуникаций. Для создания системы обратной связи необходимо определить формат и способы ее внедрения. Существует несколько подходов к созданию такой системы. Одним из наиболее эффективных является использование специальных онлайн-платформ, где сотрудники могут оставлять свои отзывы и предложения. Эта платформа должна быть удобной и доступной для использования, а также регулярно мониториться и обрабатываться ответственным за это лицом. [3, с. 11]

3. Проведение обучающих тренингов и семинаров по внутренним коммуникациям - это один из важных методов формирования культуры внутренних коммуникаций в организации. Тренинги и семинары помогают повысить уровень профессионализма и навыков коммуникации у сотрудников, а также способствуют развитию процессов взаимодействия внутри команды и общения между различными департаментами. Обучающие тренинги и семинары по внутренним коммуникациям предполагают разработку программ, ориентированных на конкретные задачи и ситуации в организации. Такие мероприятия могут проводиться как внутри компании, так и с привлечением внешних экспертов. В ходе тренингов и семинаров сотрудники получают возможность ознакомиться с основными принципами и методами эффективной коммуникации, а также научиться решать конкретные задачи. Особое внимание уделяется вопросам организации работы в команде, умению выстраивать эффективные коммуникации в рамках проектов и решать конфликты.

4. Участие руководства в формировании и развитии корпоративной культуры является важным аспектом внутренних коммуникаций. Культура организации формируется в огромной степени от лидерства, которое создают руководители. Руководство компании может создавать культуру, которая будет способствовать продуктивности, инновациям и улучшению взаимоотношений между сотрудниками, или же формировать культуру, которая может затруднить достижение этих целей в будущем. Руководство компании должно эффективно коммуницировать свои ценности, миссию и стратегию организации, чтобы помочь создать общую цель, на которую могут ориентироваться сотрудники. Руководство должно примерять культуру, которую они хотят видеть в компании. Лидеры компании должны быть примером в том, как они общаются с сотрудниками, как решают конфликты и как они реагируют на новости и изменения в компании. Руководство должно поддерживать связи между сотрудниками и укреплять отношения внутри компании, в частности, через мероприятия и культурные программы. Кроме того, они должны обеспечивать постоянную обратную связь с сотрудниками, слушать внимательно и принимать их мнения во внимание при принятии решений. Руководство должно также иметь ясное представление о том, какие значения и нормы должны быть в компании. Это поможет создать единую культуру, нацеленную на достижение общей цели. [2, с.67]

5. Использование внутренних блогов для обмена опытом и новостями

Внутренние блоги являются эффективным инструментом внутренних коммуникаций для обмена

опытом и новостями. Это площадка, на которой сотрудники могут делиться своими знаниями, опытом и мыслями, а также могут узнавать о новых событиях внутри компании. С помощью блогов сотрудники могут создавать обсуждения, которые могут привести к нахождению лучших решений для организации. Внутренние блоги помогают сотрудникам чувствовать себя частью команды, а также осознавать свое значение для организации. Они также повышают уровень внутренней прозрачности, сокращая проблемы с коммуникацией и содействуя лучшему взаимодействию между отделами. Это один из способов, которыми компании могут обеспечить оптимальные условия для развития коммуникационной культуры.

Список источников

1. Иванова С., Болдогоев Д., Борчанинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М., Альпина Паблишер, 2014. – 279 с.
2. Яковлева Л., Придворова Е. Предпосылки формирования лояльности персонала в организациях // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2010. - №4. – С. 67.
3. Freeman, J. "Reinventing Organisations" and the Teal impulse. // Integral Leadership Review. - 2015. - Vol. 72. - №1. - PP. 9-12.

16 +

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

СТУДЕНЧЕСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сборник статей

Международной научно-практической конференции

г. Пенза, 20 мая 2023 г.

Под общей редакцией

кандидата экономических наук Г.Ю. Гуляева

Подписано в печать 21.05.2023.

Формат 60×84 1/16. Усл. печ. л. 22,9

МЦНС «Наука и Просвещение»

440062, г. Пенза, Проспект Строителей д. 88, оф. 10

www.naukaip.ru