

## Корпоративная культура как инструмент управления персоналом

Умярова О.Г., 1 курс, магистратура ИУЭиП СФУ  
Научный руководитель – Карлова Т.М., канд. ист. наук, доцент

Реальность такова, что многие компании сейчас находятся в стадии реорганизации, их борьба на рынке труда за профессиональные кадры обостряется. Одна из актуальных целей любой компании сегодня – это обеспечение организации высококвалифицированным персоналом. Задача не только привлечь персонал, но и удержать его, в том числе и от предложений со стороны конкурирующих на рынке труда компаний. При прочих равных условиях в такой борьбе мощным инструментом привлечения и удержания персонала в организации является корпоративная культура предприятия.

Руководители компании ОАО «РЖД» рассматривают корпоративную культуру как инструмент, способствующий развитию компании. Особенно это актуально сейчас, когда интеллект и наука становятся производительной силой.

В изучение вопроса этого вопроса большой вклад внесли зарубежные исследователи: Э. Джакус рассматривал культуру предприятия как вошедший в привычку образ мышления и способ действия, который будет способствовать повышению производительности; К. Голд утверждал, что корпоративная культура – это уникальные характеристики воспринимаемых особенностей организации, того, что отличает ее от всех других в отрасли, делая ее интересной и уникальной.

Среди отечественных авторов особое внимание привлекают взгляды Р.Л. Кричевского, по мнению которого корпоративная культура охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива, способствует продуктивной работе компании. Существенный интерес представляет точка зрения В.В. Томилова, считающего, что корпоративная культура — это совокупность мышления, определяющая внутреннюю жизнь организации; это образ мышления, действия и существования. Культура корпорации может рассматриваться как выражение основных ценностей в организационной структуре; системе управления персоналом.

Изучение широкого круга источников по проблеме позволило автору данной работы сформировать своё представление о корпоративной культуре, под которой в данном исследовании понимается инструмент управления персоналом при помощи внешне заданной системы ценностей, норм и правил поведения персонала, нацеленный на рост производительности труда, внедрение инноваций, способствующих повышению качества выпускаемой продукции и на достижение других организационных целей и задач.

Корпоративной культурой нужно управлять, формировать ее в соответствии с целями компании и спецификой рынка, и культура как инструмент управления должна способствовать повышению эффективности работы, оптимизации всех производственных процессов, непрерывному развитию организации и ее персонала, повышению общественной значимости и статуса компании в соответствующей сфере деятельности.

Одним из используемых методов исследования является оценка эффективности управления персоналом посредством корпоративной культуры путём измерения показателей «удовлетворенности» и «вовлеченности» работников. Результаты исследования позволят сформировать представление о степени сформированности корпоративной культуры, её особенностях и разработать рекомендации по дальнейшему совершенствованию для повышения результативности процесса управления персоналом.

Практическая значимость работы состоит в возможности применения разработанных рекомендаций по использованию корпоративной культуры в качестве инструмента эффективного управления персоналом как в компании ОАО «РЖД», так и в других аналогичных компаниях.

*Карлова Т.М.*