

УДК 331.1+334.02(075.8)

*Ершова К.Н.*

*магистрант*

*3 курс, факультет «Экономика и управление»*

*Иркутский государственный университет путей сообщения*

*Россия, г. Иркутск*

*Вихорева М.В., кандидат экономических наук, доцент*

*доцент кафедры «Экономика и управление на железнодорожном*

*транспорте»*

*Иркутский государственный университет путей сообщения*

*Россия, г. Иркутск*

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Статья посвящена роли корпоративной культуры в функционировании и развитии системы управления персоналом современной организации. Можно считать доказанным тот факт, что корпоративная культура безусловно оказывает влияние на все функции и элементы системы управления персоналом, а в отдельных ситуациях отмечается двунаправленная связь. Авторы все же остаются сторонниками точки зрения, которая рассматривает корпоративную культуру как факторный, а не результирующий показатель системы управления персоналом.*

*Ключевые слова: культура, корпоративная культура, организационная культура, культура поведения работников, ценности.*

**Повторить все на английском языке!**

*На сегодняшний день одним из приоритетных направлений в управлении любым предприятием является создание качественно функционирующей системы управления персоналом. Человеческие ресурсы в отличие от остальных ресурсов требуют особого отношения и внимания. Нанимаемые сотрудники в любой момент могут, как отказаться от предложенных условий труда, так и потребовать их изменить, а также могут захотеть приобрести смежные или абсолютно новые профессии и специальности или вообще уволиться с предприятия. Здесь руководству по кадрам*

*организации требуются определенные подходы как для привлечения персонала в компанию, так и для его удержания.*

*Анализ интерпретаций понятий «ценности», «корпоративные ценности» в современной научной литературе показывает широкий спектр теоретических подходов и классификаций.*

*В. А. Толочек, в книге «Психология труда» дает следующее определение «...ценности – эмоционально значимые, внутренние регуляторы деятельности человека» [2].*

*А. В. Теплов, Ю. А. Зубарев рассматривают «...корпоративные ценности как добровольно воспринимаемые и разделяемые сотрудниками убеждения и принципы взаимоотношений, реализуемые в правилах, нормах, языке общения при функционировании организации. Они служат критерием норм и правил поведения человека в организации, и являются условием для совместного эффективного труда» [3]. В. Р. Веснин отмечает, что «ценности компании лежат в основе всех отношений, формируют интерес к компании со стороны клиентов, партнеров, поставщиков, потенциальных сотрудников, способствуют укреплению взаимоотношений внутри организации» [4].*

*Неоспоримым является тот факт, что каждый сотрудник, приходя в компанию, проходит через определённую процедуру к организационной социализации. В это время время он понемногу вливается в коллектив и осмысливает для себя те факторы, которые в совокупности создают корпоративную культуру.*

*Значит, в этот период он подвергается воздействию организационных ценностей и других элементов организационной культуры и в тоже время оказывает влияние на них. Интересно отметить, что некоторые управленцы используют это взаимное влияние в своих целях. Например, Билл Гейтс называет подобный ход "дикой уткой" - то есть отдает должное тому, что вновь принятый сотрудник, скорее всего, постарается принять сложившиеся корпоративные ценности, но встречаются настолько сильные личности, которые способны перестроить ситуацию, привнести новые ценности или другие элементы организационной культуры. Казалось бы, от такого сотрудника надо немедленно избавляться, но в данном случае, организация и ее руководство приветствует перемены, если какие-то элементы организационной культуры пошатнулись от воздействия одного человека, значит уже отжили свое.*

*Конечно, настолько прогрессивных организаций найдется не так много, но тем важнее эти исключения, которые показывают естественный ход развития компании и ее системы управления персоналом.*

Например, АО "Федеральная пассажирская компания" с целью закрепления единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения персонала, направленных на обеспечение осознания сотрудниками своей роли в реализации миссии Компании, повышение прибыльности, успешности и эффективности 169 деятельности, решением Совета директоров в 2015 г. утвержден Кодекс деловой этики АО «ФПК», а в прописаны этические принципы (рис. 1).

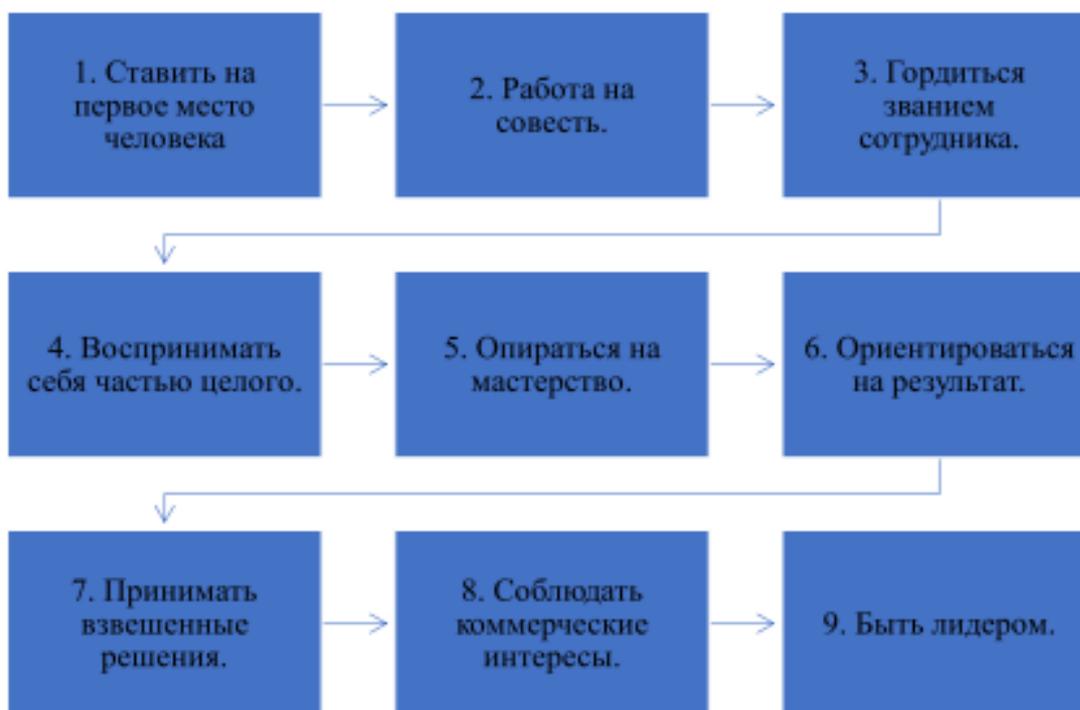


Рис. 1. Система этических принципов АО "ФПК"

Это позволяет Компании проводить системную работу в сфере управления персоналом, на основе принятых ценностей. В том числе для контроля за исполнением сотрудниками положений Кодекса, назначены уполномоченный по вопросам деловой этики в Восточно-Сибирском филиале АО «ФПК» и ответственные по вопросам деловой этики в филиалах Компании, а также сформированы комиссии по вопросам деловой этики на уровне аппарата управления АО «ФПК» и ее филиалов.

#### Использованные источники:

1. Ершова, К. Н. Соотношение понятий организационной и корпоративной культуры / К. Н. Ершова, М. В. Вихорева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 10-1(80). – С. 128-131. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-10-1-128-131. – EDN KFQVOO
- 2... Толочек, В.А. Психология труда [Текст]/ В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2017. – 480 с.

3. Теплов, А.В. Роль кадрового менеджмента в повышении эффективности организации / А.В. Теплов, Ю.А. Зубарев // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. – № 4, 2015. – 39-44 с.
4. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами [Текст]/В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
5. Корпоративный портал ОА "ФПК" <https://fpc.ru/>

*Информация о себе: Ершова Ксения Николаевна [ershova\\_kn@irgups.ru](mailto:ershova_kn@irgups.ru)  
Вихорева Мария Васильевна [mvo2018@yandex.ru](mailto:mvo2018@yandex.ru)*