

# КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ И ЛОЯЛЬНОСТЬЮ НОВЫХ РАБОТНИКОВ

**А.А. Рогочая**

Научный руководитель М.Е. Цибарева

Новые условия жизнедеятельности людей определяют поведение людей, стандарты жизни, ценностные ориентиры, выбор предприятия. К таким условиям жизнедеятельности людей можно отнести: научно-технические достижения, условия быта, социокультурные условия, правовая защищенность населения, финансовая грамотность и т.д. Все эти условия формируют и определяют направления развития культурных основ общества. Следовательно, новые условия жизнедеятельности людей оказывают влияние и на корпоративную культуру, которая транслирует, с одной стороны, цели и задачи организации, с другой стороны, потребности и возможности общества.

Корпоративную культуру организации можно сравнивать с понятием «культура» в рамках страны. Отличием является масштаб, глубина культурных ценностей, правил и норм, которые формулируются и реализуются в границах отдельной организации. Каждое предприятие имеет свою корпоративную культуру, но не многие используют ее в управлении эффективностью организации.

Так корпоративная культура несет в себе информацию для новых работников о том, подходит ли им эта работа и смогут ли они здесь получить желаемое и реализовать свои самые амбициозные цели. Поэтому далеко не все предприятия успешны в поиске, привлечении, сохранении новых талантливых и многообещающих работников[1].

Сама по себе корпоративная культура – это стандарты и формы поведения, общения, и представления организации с новыми работниками, клиентами, партнерами, конкурентами, инвесторами. Корпоративная

культура – это не что иное, как имидж организации. Чем больше положительного опыта, лояльности клиентов, наемных работников, доверия партнеров, желания инвестирования, тем прочнее позиции организации на рынке, уровень ее конкурентоспособности растет. Для каждого работника корпоративная культура – это возможность определить свое место в организации, свое предназначение и роль в организации и построить свой путь развития [2].

Новые работники, приходя в организацию, показывают слабую активность в обучении и заинтересованность в работе. Данное поведение работников возникает на фоне полученной негативной информации об организации, например, невозможно трудоустроиться.

Поэтому работники, не успев еще приступить к работе уже готовы уволиться в любой момент, тем самым говорит о недоверии к системе отбора и найма персонала. Негативное ожидание новых работников в успехе получить работу приводит к сокращению их усилий и активности в обучении и проявлении своих профессиональных компетенций.

В управлении персоналом для снижения негативного ожидания работников от новой работы и роста их эффективности применяют методы и приемы адаптации работников. Адаптация работников с точки зрения корпоративной культуры направлена на повышение их лояльности к организации, осознание своей ценности и возможностей [3].

Суть эффективной корпоративной культуры в том, чтобы незаметно для нового рабочего рассказать ему о ценностях, миссии организации, в чем ее уникальность и преимущество. Знакомство с корпоративной культурой может проходить в процессе обучения работников, соревновательных игр, коллективных мероприятий.

Именно корпоративную культуру можно рассматривать как инструмент управления персоналом и влиять на привлечение и сохранение лучших работников. Поэтому нужно уделять внимание формированию корпоративной культуры в организациях, особенно в крупных. Так как

крупные организации более привлекательны для СМИ для удержания внимания общественности с помощью негативной информации. Цифровая среда теперь стала частью корпоративной культуры. Корпоративную культуру необходимо развивать под цели организации, среди которых, важной остается- повышение эффективности управления адаптацией новых работников.

### ***Список использованных источников***

1. Корпоративная культура: понятия и виды // Генеральный директор. – 2020. - URL: <https://www.gd.ru/articles/11508-korporativnaya-kultura> (дата доступа 08.11.2021).
2. Корпоративная культура организации // HR-Portal. – 2015. - URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-kultura-organizacii-primery-i-formirovanie> (дата доступа 01.11.2021).
3. Покровская, Е. С. Влияние корпоративной культуры на процесс адаптации сотрудников организации / Е.С. Покровская // Евразийский Союз Ученых. 2017. №12-2 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-protsess-adaptatsii-sotrudnikov-organizatsii> (дата обращения: 09.11.2021).

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД**

**А.А.Саплякова**

Научный руководитель О.В. Новоселова

В современном обществе в условиях цифровой трансформации, в условиях жесткой конкуренции происходит обновление технологий. При увеличении объемов перерабатываемой информации проблема повышения эффективности деятельности системы управления персоналом носит особый