

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК
РЕГУЛЯТОРА ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Е.А. Акимова

Научный руководитель А.Б. Лисянский

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Современные промышленные предприятия функционируют в условиях глобализации, технологических изменений и повышенных требований кооперационной эффективности. Корпоративная культура, понимаемая как совокупность разделяемых ценностей, норм и поведенческих паттернов, является мощным внутренним механизмом, который может целенаправленно влиять на действия и решения сотрудников [1].

Понятие «корпоративная культура» продолжает эволюционировать. Если изначально акцент делался на создании единой идеологии для повышения лояльности [2], то сегодня культура рассматривается как динамическая система, требующая постоянной адаптации к внешним вызовам [3]. Для промышленных предприятий задача совершенствования культуры сопряжена с необходимостью балансировать между сохранением лучших практик и внедрением инноваций.

В контексте промышленного производства корпоративная культура выполняет ряд ключевых функций:

Регулятивная: устанавливает неформальные правила поведения, дополняя формальные инструкции [4].

Мотивационная: формирует среду, способствующую проявлению инициативы и ответственности.

Коммуникативная: упрощает взаимодействие между сотрудниками и подразделениями.

Адаптивная: помогает организации гибко реагировать на изменения рынка и технологий [5].

Эффективная корпоративная культура в промышленной организации характеризуется ориентацией на качество, безопасность, непрерывное улучшение (kaizen) и ценность каждого сотрудника. Однако на пути её формирования и развития руководители часто сталкиваются с рядом проблем. В таблице 1 представлены ключевые проблемы совершенствования корпоративной культуры на промышленном предприятии.

Таблица 1 – Ключевые проблемы совершенствования корпоративной культуры на промышленном предприятии

Проблема	Описание
Соппротивление изменениям	Сотрудники, длительное время работающие на предприятии, могут консервативно относиться к нововведениям, воспринимая их как угрозу сложившемуся укладу.
Разрыв между формальными заявлениями и реальной практикой	Провозглашаемые руководством ценности (например, «открытость», «инициатива») часто не подкрепляются действиями линейных менеджеров, что приводит к цинизму и недоверию со стороны персонала [6].
Недостаток ресурсов для системной работы	В условиях ориентации на операционные результаты инвестиции в «мягкие» проекты по развитию культуры могут восприниматься как второстепенные и урезаться в первую очередь.
Слабая коммуникация	В крупных промышленных холдингах информация о стратегических целях и ценностях может искажаться или не доходить до рядовых исполнителей, особенно рабочих специальностей.
Неоднородность субкультур	Культура цеха, отдела снабжения и конструкторского бюро может существенно различаться, что создаёт барьеры для межфункционального взаимодействия [7].

Комплекс мер по совершенствованию корпоративной культуры:

1. Диагностика и аудит. Регулярное проведение анонимных опросов, фокус-групп и интервью для выявления реальных норм и ценностей.
2. Формирование системы ценностей. Ценности должны быть конкретными и понятными.
3. Развитие лидерства. Ключевая роль в трансляции культуры принадлежит линейным руководителям.
4. Создание системы материального и нематериального поощрения сотрудников, чьё поведение соответствует культурным нормам.
5. Внедрение программ адаптации и наставничества для погружения новых сотрудников в культурную среду организации [8].

Таким образом, совершенствование корпоративной культуры является стратегической инвестицией в человеческий капитал, позволяя

трансформировать корпоративную культуру в эффективный инструмент управления поведением персонала.

Список использованных источников

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2021. – 320 с.
2. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2022. – 352 с.
3. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2021. – 352 с.
4. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2022. – 448 с.
5. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 254 с.
6. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 264 с.
7. Томилов В.В. Культура предпринимательства. – СПб.: Питер, 2022. – 278с.
8. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2022. – 288 с.

ОБЗОР ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ПОВЫШЕНИЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Т.А. Антонова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Привлекательность труда представляет собой многоаспектное понятие, отражающее совокупность характеристик трудовой деятельности и рабочей среды, которые формируют положительное отношение работника к выполняемым функциям и организации в целом. Современная практика управления персоналом характеризуется переходом от традиционных, стандартизированных методов к инновационным подходам, ориентированным на индивидуальность работника и создание целостного позитивного опыта работы. Данные подходы развиваются в рамках новых управленческих концепций, которые переопределяют отношения между организацией и работником:

1. Концепция Work–LifeBalance (WLB) смещает фокус с количества проведенного на рабочем месте времени на итоги и благополучие работника.
2. Широкая концепция EmployeeWell–being (EW) предполагает комплексную заботу о физическом, ментальном, финансовом и социальном здоровье работника, рассматривая его как целостную личность [1].
3. Концепция EmployeeExperience (EX) интегрирует все предыдущие идеи, рассматривая совокупность всех взаимодействий работника с организацией – от первого отклика на вакансию до последнего дня работы.