

Корпоративная культура как элемент управления персоналом

Беличенко О.Н., исп. директор; ЦСМИ «Аналитик», Волгоград

Специалисты выделяют две составные части в управлении: управление деятельностью организации и управление людьми.

Управление организацией нацелено на достижение результатов и складывается из планирования деятельности, постановки задач, создания системы оценки измерения производимой работы и контроля за выполнением заданий.

Управление персоналом подразумевает обеспечение сотрудничества между всеми членами коллектива, обучение, информирование и мотивацию работников.

Таким образом, управление – это не только процесс влияния на деятельность отдельного работника, группы или организации в целом с целью достижения максимально хороших результатов в заданных условиях, но и гармоничный процесс соединения человеческих и материальных ресурсов с целью выполнения задач, стоящих перед организацией [1, 20].

В процессе управления персоналом возникает достаточно большое количество противоречий и проблем. Специалисты выделяют шесть противоречий, характерных для современного понимания сущности и специфики управления персоналом [2, 5].

Управление персоналом требуется как в крупных предприятиях, так и в мелких фирмах. Особую актуальность они приобретают в организациях, которые являются и малой группой, и юридическим лицом одновременно.

По своему характеру работа руководителя заключается в том, чтобы оказывать влияние на поведение, действия людей, направляя и мотивируя их на достижение общих целей, прививая понимание ценностей и миссии организации.

Одним из способов разрешения противоречий, о которых говорилось выше, является формирование корпоративной культуры. Она отражает цели деятельности, ценности и миссию организации. Процесс формирования корпоративной культуры достаточно сложен и требует постоянного внимания.

Практический опыт реализации выше обозначенных задач может быть рассмотрен на примере центра «Аналитик». В управлении компании и, соответственно, формировании корпоративной культуры реализуется ряд социальных программ, и применяются нетрадиционные способы мотивации сотрудников:

1. Проведение курса лекций по исторической философии (Философская школа) способствует формированию общей ментальности коллектива и решению просветительской задачи.

2. Проведение обучающих внутрифирменных семинаров, которые позволяют сотрудникам повысить свою квалификацию.
3. Организация и проведение межрегиональных семинаров. Участие в данных мероприятиях позволяет сотрудникам лучше понять миссию центра, поделиться опытом с коллегами из других городов и наладить профессиональные контакты.
4. Кроме внутрифирменных и межрегиональных семинаров персонал участвует в различных тренингах, курсах профподготовки и переподготовки, проводимых на коммерческой основе. Участие в тренинге по современным технологиям командообразования позволяет применить полученный опыт как в рамках совместного отдыха, так и в рамках рабочего процесса.
5. Формирование культуры происходит не только в рамках рабочего процесса, но и при совместном отдыхе. Дважды в год организуются байдарочные походы. Уникальность корпоративного отдыха привлекает многих сотрудников и коллег из других городов. В подобных мероприятиях у сотрудников, как правило, раскрываются черты характера, которые невозможно было проявить в рабочем процессе. Происходит сплочение коллектива, образование команды, что способствует более продуктивной деятельности по возвращении.
6. В рамках социальной программы, кроме стандартного набора (оплачиваемый отпуск, дни временной нетрудоспособности, пенсионное страхование) организация взяла на себя расходы по добровольному страхованию своих сотрудников от несчастных случаев и летального исхода. Безусловно, социальная защищенность привлекает, закрепляет квалифицированных сотрудников и способствует развитию лояльности фирме.
7. Проект «Система оценки персонала» выполняемый совместно с психологами позволяет оценить и повысить эффективность работы сотрудников.

Общая цель организации достигается через сумму малых целей, поставленных при реализации выше указанных проектов. Опыт свидетельствует, что формирование корпоративной культуры способствует развитию организации, облегчая процесс управления персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Санталайнен Т., Воутилайнен Э. Управление по результатам. М.: Прогресс, 1988.
2. Дулина Н.В., Кучеров В.Г. Основы управления персоналом. Волгоград: Изд-во ВолгГТУ, 2000.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК госслужбы, 1996.
4. Тихонов А.В. Социология управления. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2007.