

## Корпоративная культура как фактор управления персоналом государственных корпораций

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

*Ергалиева Алия Аблаевна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социального конструирования, Москва, Россия

*E-mail: immortal.90@mail.ru*

Корпоративная культура – это уникальная система артефактов, ценностей, традиций, норм и поведенческих моделей, разделяемых руководителями и сотрудниками организации, отображающих ее уникальность, характеризующих сложившиеся в организации специфические стили работы и управления.

Корпоративная культура играет важную роль в управлении персоналом в организации. На основе анализа работ Э. Шейна [5], К. Камерона и Р. Куинна [2], В.А. Спивака [4], Т.О. Соломанидиной [3], Т. Кожевниковой [1] и др. можно сделать вывод, что она оказывает существенное влияние на реализацию многих направлений управления персоналом, в том числе:

1. Формирование корпоративных ценностей и норм. Корпоративная культура учитывается при определении общих целей и ценностей организации, а также норм поведения, которые должны выполнять сотрудники. Это помогает создать основу для принятия решений и выбора правильных сценариев действий внутри организации.

2. Привлечение и удержание сотрудников. Корпоративная культура, основанная на положительных, понятных и разделяемых сотрудниками ценностях, поддержке и уважении к сотрудникам, может помочь в привлечении лучших специалистов в организацию и удержании талантливых профессионалов. Люди предпочитают работать в организациях с комфортной для них корпоративной культурой.

3. Мотивация и повышение вовлеченности персонала. Корпоративная культура и, прежде всего, такие ее элементы, как стиль руководства, атмосфера и отношения в коллективе, практики обмена знаниями, опытом, награждения сотрудников и др. могут быть хорошими стимулами для персонала. Они мотивируют их на достижения, повышают заинтересованность в работе. Если сотрудники чувствуют, что их работа ценится коллективом и руководством, они работают более продуктивно, их вовлеченность в дела организации растет.

4. Формирование команд и организация командной работы. Корпоративная культура может способствовать формированию командного духа в коллективе. Она транслирует всем сотрудникам организации, в том числе, членам команд, установки, ценности, цели. Когда сотрудников объединяют общие цели и ценности, они чаще проявляют готовность работать вместе, сотрудничать друг с другом для их достижения.

5. Карьерное развитие персонала. Во многих организациях формируется культура знаний, культурного личностного роста. Эти и близкие им типы культур мотивируют сотрудников к обмену знаниями, самосовершенствованию, непрерывному развитию в профессиональной сфере и таким образом способствуют их карьерному развитию.

6. Формирование привлекательного образа организации как работодателя, повышение ее узнаваемости на рынке труда. Корпоративная культура помогает сформировать внутреннюю и внешнюю идентичность организации, укрепляет ее бренда. Социально и психо-

логически комфортная корпоративная культура является фактором, привлекающим новых сотрудников в организацию. Уникальные традиции, ритуалы, артефакты повышают узнаваемость организации, становятся ее преимуществом как работодателя.

В российских государственных корпорациях, которые определяются как не имеющие членства некоммерческие организации, учрежденные Российской Федерацией на основе имущественного вноса и созданные для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций, корпоративная культура играет особую роль в управлении персоналом [6]. Во многом это связано с особенностями государственных корпораций как работодателей, которые отличают их от коммерческих организаций:

- Активная роль государства в управлении государственными корпорациями и их финансировании;
- Высокий уровень социальной ответственности государственных корпораций (государственные корпорации, как правило, имеют социальную миссию и отвечают за реализацию государственных задач и программ, могут быть задействованы в осуществлении социально значимых проектов, в том числе в области образования, здравоохранения, культуры и т.д.);
- Политическое влияние (с одной стороны, государственные корпорации могут подвергаться политическому влиянию, с другой стороны – сами оказывать влияние на принятие тех или иных политических решений);
- Стратегическая ориентация на долгосрочное развитие, выполнение долгосрочных стратегических задач, связанных, например, с развитием инфраструктуры, определенной отрасли экономики или инициированием и реализацией тех или иных социальных программ;
- Большая численность персонала и высокие требования к уровню подготовки и компетентности работников.

Учитывая перечисленные особенности, можно сделать вывод, что, наряду с существенным влиянием на реализацию направлений управления персоналом, рассмотренных ранее (привлечение и удержание сотрудников, мотивация и др.), корпоративная культура в государственных корпорациях способствует решению ими актуальных специфических задач управления персоналом, в числе которых:

- Социальная защита работников (культура социальной ответственности, социального благополучия, ориентированная на минимизацию социальных рисков работников, очень распространена в государственных корпорациях);
- Привлечение высококвалифицированных и мотивированных сотрудников (этому способствует созданию в государственных корпорациях культуры высоких требований и достижений);
- Развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в соответствии со стратегиями государственных корпораций (во многих государственных корпорациях складывается культура преемственности, наставничества, обмена опытом, что настраивает и сотрудников, и руководителей на участие в инициативах, связанных с развитием);
- Формирование и развитие кадрового резерва, особенно в критически важных направлениях (реализации этого направления управления персоналом также способствует характерная для государственных корпораций культура преемственности и наставничества);
- Повышение сплоченности коллективов государственных корпораций и подведомственных организаций путем проведения регулярных кадровых встреч, культурно-массовых мероприятий, различных форумов и слётов молодых работников и представителей старшего поколения для обмена опытом.

Итак, корпоративная культура играет ключевую роль в управлении персоналом государственных корпораций, влияет на достижение ими стратегических задач управления персоналом. Она оказывает влияние на мотивацию персонала, способствует продуктивной работе сотрудников, повышает их преданность и лояльность работодателю, поощряет активное вовлечение сотрудников не только в реализацию организационных целей, но и социально значимых инициатив, стимулирует их к обмену знаниями и профессиональному развитию.

### Источники и литература

- 1) Кожевникова Т. Корпоративная культура как она есть / Под. ред. М.Г. Огарковой. М.: БОМБОРА, 2020. – 240 с.
- 2) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
- 3) Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 624 с.
- 4) Спивак В.А. Организационная культура. СПб.: Нева: Нева-Экономикс, 2004. – 221 с.
- 5) Шейн Э. Слушать нельзя указывать. Альтернатива жесткому менеджменту. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 176 с.
- 6) Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).