

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

## РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

**КОЧЕТОВА ЮЛИЯ ЕВГЕНЬЕВНА**

магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В.Плеханова»,  
Саратов, Россия

*Email: yuliayakochet@yandex.ru*

### АННОТАЦИЯ

Целенаправленная управленческая работа с персоналом позволяет формировать внутреннюю среду, в условиях которой происходит постоянное совершенствование стратегии управления и практического применения трудового потенциала. В статье установлена взаимосвязь корпоративной культуры организации и социальной эффективности управления персоналом.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, социальная эффективность, качество труда, трудовой потенциал, социальная ответственность.

## THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN ENHANCING THE SOCIAL EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT

**YULIYA KOCHETOVA**

undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic  
University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

*Email: yuliayakochet@yandex.ru*

### ABSTRACT

Targeted management work with the staff allows you to create the internal environment in which continuous improvement management strategy and the practical application of labor potential. In article the interrelation of the corporate culture of the organization and social efficiency of personnel management.

**Keywords:** corporate culture, social efficiency, labor quality, labor potential, social responsibility.

Персонал является одним из стратегических факторов, определяющим будущее организации, поскольку именно люди делают работу, генерируют идеи и обеспечивают организации жизнь.

Современные подходы к управлению персоналом направлены на формирование, развитие и поддержание благоприятной внутренней среды в организации. Это позволит обеспечить наиболее полное использование трудового потенциала работника, его возможностей и личных качеств для решения производственных задач.

Особенное внимание уделяется закреплению моделей трудового поведения, обеспечивающих повышение уровня трудовой активности и организационной причастности персонала. В этой связи тема данной работы является особенно актуальной.

Управление персоналом объединяет в себе ряд разносторонних задач и функций. Системный подход к процессу управления персоналом позволяет выстроить комплексную взаимосвязь методов, приемов, технологий, процедур работы с персоналом организации. Основными целями системы управления персоналом организации являются: повышение конкурентоспособности организации и повышение эффективности производительности труда с целью достижения наибольшей прибыли. При этом, управление персоналом обязано обеспечивать соблюдения требований трудового законодательства и работать на

защиту и отстаивание интересов персонала в процессе формирования и применения трудового ресурса работников.

Таким образом, необходимо создавать систему организационно-экономических и социальных мероприятий в области работы с персоналом, которая позволит реализовать следующие задачи: своевременное обеспечение организации персоналом в нужном объеме на данный момент и на дальнейшую перспективу; создание взаимосвязи между организационной, производственной и технической структурой потенциала работников; обеспечение коллектива максимально комфортными условиями труда; формирование в работниках организованности, самодисциплины, сотрудничества; создание условий и возможностей для раскрытия потенциала работника, его развития и должностного продвижения; формирование стабильного коллектива.

Исходя из вышеизложенного, сущность системы управления персоналом можно определить как взаимосвязь и взаимодействие интересов двух сторон: получение максимальной прибыли при использовании персонала со стороны работодателя и удовлетворение материальных, социально-психологических и прочих потребностей со стороны каждого работника. И чем максимальнее цели организации удовлетворяют ожидания, потребности и интересы своих работников, тем в большей степени организация получает отдачу от их

труда. В этом случае говорят о социальной эффективности управления персоналом.

Социальная эффективность управления персоналом проявляется в обеспечении позитивных с социальной точки зрения изменений в организации [2, с.660]. К ним можно отнести:

- обеспечение гарантированного существования (благоприятные безопасные условия труда, соответствующая зарплата и необходимые социальные услуги);
- создание условий для развития и реализации индивидуальных способностей;
- предоставление определенной самостоятельности и свободы(удобный график работы и интенсивность труда, возможность принимать решения, выбирать методику выполнения заданий и др.);
- благоприятный социально-психологический климат (информированность, возможности для эффективной коммуникации, относительная бесконфликтность отношений с коллегами и руководством и пр.)

Социальная эффективность снижается вследствие действия таких факторов, как

- наносимый здоровью персонала ущерб (неблагоприятные условия труда, несчастные случаи на работе, неудобный график работ, профессиональные заболевания);
- наносимый личности ущерб (наличие стрессовых ситуаций, физические и интеллектуальные перегрузки или недогрузки и пр.)

Умение учитывать потребности работников взаимовыгодно для обеих сторон трудовых отношений, а также является показателем высокой степени компетентности управляемцев.

Элементом внутренней среды организации, оказывающим значимое влияние на эффективность управления персоналом, является корпоративная культура: то, какие устойчивые принципы и нормы жизни и деятельности организации ими разделяются; то, ради чего люди вкладывают свой потенциал в работу организации; каким образом строятся отношения между ними; что, по их мнению, плохо, а что хорошо, и другие ценности и нормы. Все это отличает организации одну от другой и значительно предопределяет успех выживания и функционирования организаций при планировании долгосрочных задач.

Корпоративная культура характеризуется выполнением ряда функций[1]:

- формирует определённый, отличный от других, имидж организации;
- помогает сплочиванию организации, являясь средством формирования индивидуальных стандартов поведения, делает устойчивой систему социальной стабильности в организации;
- обеспечивает формирование и контролирование восприятия и форм поведения, целесообразных с точки зрения данной организации;
- формирует социально-ответственное поведение

организации в окружающем социуме.

Большинство функций корпоративной культуры имеют ценность как для членов организации, так и для общества в целом. Можно с уверенностью сказать, что главная ценность корпоративной культуры состоит в побуждении организации взять на себя некоторые определённые обязательства и действовать в интересах достижения общественного благосостояния. Можно сказать, что корпоративная культура служит своеобразным ориентиром для выбора правильной модели поведения, необходимого для качественного улучшения показателей корпоративной социальной ответственности.

Социальная ответственность по сути является элементом корпоративной культуры. Корпоративная социальная ответственность в международном понятии определяется как добровольный вклад организации в развитие общества в экономической, социальной и экологической сферах. Такой вклад, как правило, напрямую связан с основной деятельностью организации и выходит за рамки минимума действий, определённых законом. Имеют место две разные точки зрения как следует вести себя организациям, чтобы считаться ответственными. С одной стороны организация социально ответственна, когда максимально увеличивает прибыль, не нарушая законов и норм государственного регулирования. С этой позиции организация преследует только

экономические цели развития общества. С другой стороны организации дополнительно к такой ответственности экономического характера необходимо учитывать социальные и человеческие аспекты воздействия своей деловой активности на работников, потребителей и местные общины, в которых проходит ее деятельность, чем она будет вносить определённый практический вклад в решение социальных общественных проблем. Принятие на себя организацией социальной ответственности является актуальной ступенью совершенствования управленческой деятельности в современном обществе[3].

Корпоративная культура способствует развитию у персонала чувства причастности к делам организации: - оказывает помощь персоналу в достижении личного успеха; - укрепляет стабильность системы социальных отношений; - поощряет привлечение персонала в совместную деятельность на благо организации; - оказывает поддержку индивидуальной инициативы работников; создает союз единства менеджеров и персонала в организации; - развивает делегирование ответственности. Корпоративная культура помогает людям в организации действовать осмысленно. В организациях, где ценится риск, человек идет на него, зная, что в случае неудачи он не будет наказан и что из неудачи будут извлечены уроки на будущее. Оправдываемые таким образом действия усиливают существующие

поведение, особенно когда оно необходимо для развития бизнеса.

Как следствие, повышается качество труда со стороны работника – это уровень трудовой активности выражает степень самовыражения, самореализации личности, а значит, обуславливает уровень удовлетворения одной из фундаментальных человеческих потребностей.

Качество труда, являясь одним из факторов, повышающих социальную эффективность управления персоналом, включает в себя следующие понятия[4, с.224-226]:

- показатели развития личности – повышение уровня образования, культуры труда, культуры общения, эмоциональной культуры, расширение профессионального профиля, принятие ответственности, построение карьеры, ведение здорового образа жизни и т.д.
- показатели творческой активности – число рабочих предложений и изобретений, участие в разработках инноваций, предложения по оптимизации производственного процесса, участие в деятельности

творческих кружков и в профессиональных конкурсах и т.д.;

- показатели общественной активности в сфере производства – участие в общественных проектах, управлении организации и т.д.
- показатели производственной активности – качественное выполнение функциональных обязанностей (ритмичность работы, качество продукции, повышение профессионального уровня, рациональное использование рабочего времени и т.д.);
- и прочие.

Таким образом, в современных экономических условиях корпоративная культура – это такой инструмент, с помощью которого можно привести организацию к успеху, процветанию и стабильности.

Грамотное управление корпоративной культурой позволяет добиться дополнительной экономии средств, формировать поведение персонала, способствующего достижению целей организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова Е.А. Корпоративная социальная ответственность как элемент корпоративной культуры[Электронный ресурс]: KANT. - 2013.- №3/ Режим доступа: <http://www.cyberleninka.ru> (дата обращения 05.04.2017).
2. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. и др. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. Кибанова А.Я. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014.- 637с.
3. Макеев В.А. Корпоративная культура и социальная ответственность в управлении организацией [Электронный ресурс]: Армия и общество. - 2014.- №3/ Режим доступа: <http://www.cyberleninka.ru> (дата обращения 05.04.2017).
4. Одегов Ю.Г., Никонорова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник- М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2014.- 560с.

## REFERENCES

1. Ivanova E. A. Corporate social responsibility as an element of corporate culture[Electronic resource]: KANT. - 2013.- No. 3/ access Mode: <http://www.cyberleninka.ru> (accessed 05.04.2017).
2. Kibarov A. J., Budaeva I. A. and other Management staff of the organisation: the textbook / Under the editorship of Kibanova.I. - 4-e Izd., Rev. and extra - M.: research center INFRA-M, 2014.- 637p.
3. Makeev V. A. Corporate culture and social responsibility in management [Electronic resource]: the Army and society. - 2014.- No. 3/ access Mode: <http://www.cyberleninka.ru> (accessed 05.04.2017).
4. Odegov Y. G., Nikonorova T. V. Audit and personnel controlling: the Textbook - M.: Publishing house "alpha-Press", 2014.- 560p.