

УДК 658.3

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ: ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ АО ХК «СДС»

Гардингер И.А., Малюгин А.Н.

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные аспекты такого понятия как «корпоративная культура», ее элементы и практики реализации на примере предприятия АО ХК «СДС».

Ключевые слова: корпоративная культура, стратегия, элементы организационной культуры, сотрудники.

На сегодняшний день такой термин как «корпоративная культура» пожалуй, находится на слуху даже у тех людей, которые далеки от работы в крупных компаниях и корпорациях. Культура внутри организации занимает очень важное место, наряду с должностной инструкцией, кадровыми установками и другими закрепленными стандартами, которые нужны для полноценного функционирования организации [9].

Но все ли понимают истинную сущность понятия «корпоративная культура»? Зачем она нужна, как появилась и что нужно делать, чтобы сформировать современную и логичную корпоративную стратегию – постараемся разобраться в данной статье на конкретном примере.

Само понятие «корпоративная культура» пришло в Россию из-за рубежа, однако и там оно существует сравнительно недавно. Первопроходцем в этом вопросе по праву принято считать Генри Форда [2], который еще не знал, как называются все приемы, которые он использует в управлении человеческими ресурсами, однако на практике успешно использовал и внедрял в реалии собственного производства. Как бы то ни было, со времен великого бизнесмена однозначного мнения о том, что же такое корпоративная культура, не сложилось, однако были сформулированы некоторые широкие определения, которые старались обозначить корпоративную культуру как единицу, явление или процесс. Для наиболее полного понимания в данной статье мы выбрали термин Э. Жака, который очень просто и понятно говорит о корпоративной культуре и ее значении.

Корпоративная культура – это вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали "своими" [1].

Действительно, как раньше, так и сегодня, корпоративная или, как ее еще называют, организационная культура представляет собой некий свод негласных и закрепленных правил, которые объединяют всех сотрудников

внутри конкретной компании или группы компаний (холдингов) [11]. Рассмотрим подробнее существующие элементы организационной культуры, их значение и применение на практике в реалиях российского межотраслевого холдинга АО ХК «СДС» (Рис. 1).

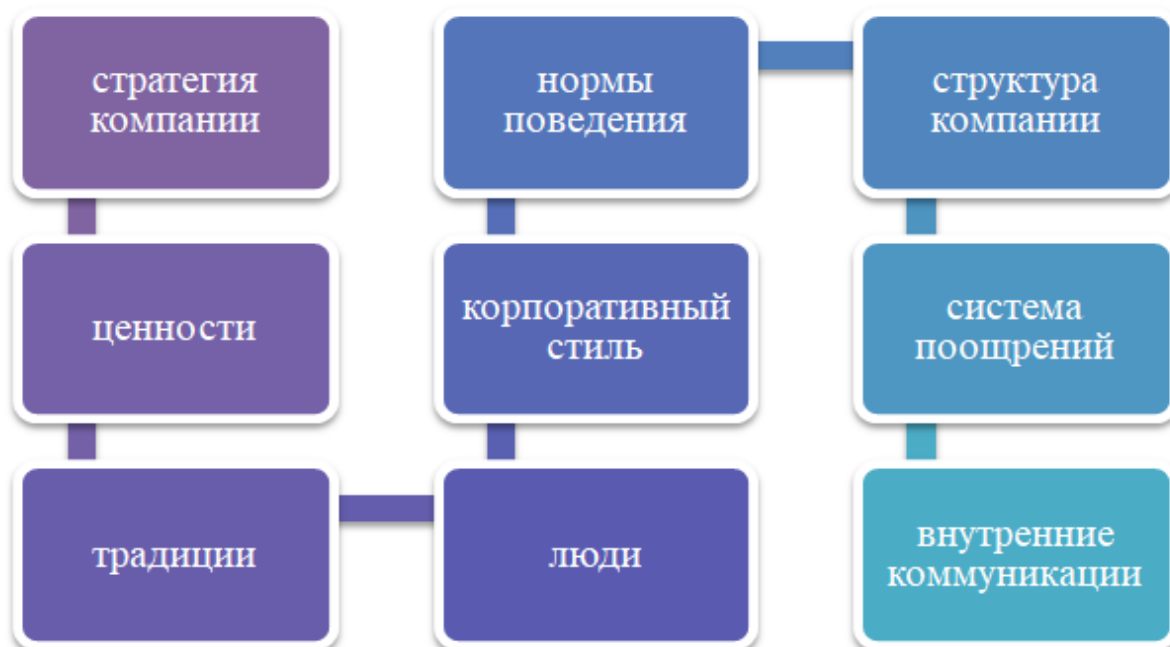


Рис. 1. Элементы корпоративной культуры [6]

Стратегия компании – это ее вектор развития, то, куда она должна двигаться при помощи собственных ресурсов, сотрудников и грамотно выстроенного менеджмента. Стратегия может быть сформирована в одно предложение, а может быть сформулирована из нескольких частей: стратегических целей и приоритетов [10]. В АО ХК «СДС», например, практикуется второй вариант, одним из стратегических приоритетов компании является устойчивое развитие: диверсификация бизнеса с одновременным соблюдением рискованной политики и устойчивым социально-экономическим развитием всех элементов корпорации.

Ценности компании тесно связаны со стратегией. Хорошая корпоративная культура предусматривает донесение до сотрудников того фактора, что повышение рентабельности компании невозможно без повышения качества труда и уровня жизни ее работников. Так, миссия АО ХК «СДС» - это развитие потенциала холдинга, обеспечивающее рост благополучия компании и ее сотрудников, а основные ценности – это развитие, профессионализм и стабильность [4].

Традиции компании могут содержать в себе абсолютно любые элементы. К примеру, для АО ХК «СДС» традицией можно считать проведение зимней спартакиады для сотрудников предприятий, в которой принимают участие работники всех организаций, входящих в холдинг.

Нормы поведения – элемент, которые есть в компании даже тогда, когда отсутствует корпоративная культура, обычно, нормы закреплены в кодексе корпоративной этики или должностной инструкции для персонала.

Корпоративный стиль компании – это ее визуальный образ, которые помогает отличать от остальных компаний на рынке. Сюда относятся и брендбук, и логотипы, и униформа [7]. В АО ХК «СДС» корпоративным цветом является сочетание синего и белого цветов, униформы как таковой не предусмотрено, однако каждое отдельное предприятие может вводить свои согласованные корпоративные элементы: брендированные каски, шарфы, жилеты и другое.

Люди в каждой компании – это тот ресурс, без которого существовать невозможно. В АО ХК «СДС» сотрудники чувствуют это с начала своих обязанностей и на протяжении всего процесса: предусмотрено обучение, повышение квалификации персонала, специальные социальные программы, льготное ипотечное кредитование, питание и другие элементы [3].

Структура компании сочетает в себе всё множество персонала и его иерархию. АО ХК «СДС», являясь многоотраслевым холдингом, имеет очень сложную организационную структуру, свою у каждого предприятия. Головной же офис подчиняется президенту компании и вице-президентам по отраслям. Внутренние коммуникации в АО ХК «СДС» выстроены соответствующим образом.

Система поощрений для сотрудников занимает отдельную роль внутри компании. Помимо стандартных премирований, в СДС существуют почетные звания, такие как «Ветеран ХК «СДС», «Заслуженный работник ХК «СДС», нагрудные знаки, почетные грамоты и памятные знаки [5]. Вознаграждения в компании – это очень приятный и важный этап для сотрудника, так как он видит, что его труд оценивается по достоинству [8].

Как мы видим, каждый элемент корпоративной культуры по-своему важен. Любой руководитель компании абсолютно разного масштаба должен понимать, что очень многое внутри организации зависит от внутреннего самоощущения работников. Невозможно выстроить эффективный менеджмент без учета потребностей персонала. Корпоративную культуру АО ХК «СДС» можно считать очень эффективной и логичной, так как она предусматривает все аспекты и затрагивает сферы жизни каждого сотрудника. Понимание потребностей своих людей и забота о них – залог успеха как для крупной корпорации, так и для маленького офиса!

Список литературы

1. HR-Portal. Сообщество менеджеров: сайт / Определения организационной (корпоративной) культуры – Обновляется в течение суток. – URL: <https://hr-portal.ru/pages/okk/ook.php> (дата обращения: 07.03.2021). – Текст : электронный.

2. Альвинцева Д. Ю., Бородай В. А. Принципы эффективного управления персоналом в сервисных компаниях //Экономические исследования и разработки. – 2019. – №. 7. – С. 25-30.
3. АО ХК «СДС»: официальный сайт / Кадровая политика – Обновляется в течение суток. – URL: <https://hcsds.ru/ru/kadrovaya-politika/> (дата обращения: 07.03.2021). – Текст : электронный.
4. АО ХК «СДС»: официальный сайт / Миссия и ценности – Обновляется в течение суток. – URL: <https://hcsds.ru/ru/holding/strategiya.php> (дата обращения: 07.03.2021). – Текст : электронный.
5. АО ХК «СДС»: официальный сайт / Награды и поощрения – Обновляется в течение суток. – URL: <https://hcsds.ru/ru/kadrovaya-politika/nagrady-i-pooshchreniya.php> (дата обращения: 07.03.2021). – Текст : электронный.
6. Басова Д. А. Корпоративная культура организации //Вестник молодых ученых Самарского государственного экономического университета. – 2019. – №. 2. – С. 15-20.
7. Гримашевич О. Н., Жданов С. А. Формирование корпоративной культуры предприятий в современных российских условиях //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – №. 3 (72).
8. Малюгин А.Н., Муромцева А.К., Дорожкина Н.В. Определение, сущность и роль факторов квалифицированного труда в формировании заработной платы // Научные исследования и разработки. Экономика. 2020. Т. 8. № 2. С. 54-59.
9. Малюгин, А. Н. Распознавание ключевых компетенций при разработке стратегии развития организации / А. Н. Малюгин, И. Ю. Зарубин // Сборник материалов XI Всероссийской научно-прак. конференции с международным участием "Россия молодая", 16-19 апр. 2019 г., Кемерово [Электронный ресурс] / ФГБОУ ВО "Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева"; - Кемерово. - 2019. <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2019/RM19/pages/Articles/80333.pdf> (дата обращения 07.03.2021).
10. Модели и методы систем управления: учеб. пособие / В.В. Герасимов, Е.А. Вахрушева, А.Н. Малюгин: - Новосибирск: НГАСУ (Сибстрин), 2009. - 156 с.
11. Экономика и управление недвижимостью: учеб. пособие / А.И. Шундулиди, А.Н. Малюгин, Е.Б. Денисенко: - Кемерово: КузГТУ, 2006. - 122 с.

Гардингер Ирина Андреевна, магистрант направления «Менеджмент», СУмоз-201, 1 курс, gardingerializ@gmail.com, Россия, Кемерово, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева».

Малюгин Алексей Николаевич, к.э.н., доц., man.eos@kuzstu.ru, Россия, Кемерово, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»

**CORPORATE CULTURE IN RUSSIAN COMPANIES: IMPLEMENTATION
PRACTICES BY EXAMPLE JSC HC "SDS"**

Gardinger I.A., Malyugin A.N.

Annotation: This article examines the main aspects of such a concept as "corporate culture", its elements and implementation practices on the example of the enterprise AO HC "SDS".

Key words: corporate culture, strategy, elements of organizational culture, employees.