

Выродова Е.Э., Демененко И.А. Обучение персонала как важная составляющая корпоративной культуры // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 11 (ноябрь). – АРТ 442-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК: 331.08

Выродова Екатерина Эдуардовна,

студентка 3 курса кафедры социологии и управления,

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова

Демененко Инна Арамовна,

ст. преподаватель кафедры социологии и управления,

Белгородский государственный технологический университет имени

В.Г. Шухова

г. Белгород, Российская Федерация,

e-mail: Virodova.caterina@yandex.ru

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ДЕТЕРМИНАНТА
ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: В статье рассмотрена проблема взаимосвязи и взаимозависимости обучения персонала и корпоративной культуры организации, приведены аргументы, подтверждающие, что качество обучения напрямую зависит от степени развития корпоративной культуры компании и связано с ее ценностями и стандартами.

Ключевые слова: развитие, корпоративная культура, руководитель, обучение, управление персоналом, инновации, наставничество.

Vyrodova Ekaterina Eduardovna,

3-year student of the Department of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University V.G.

Shukhov

Demenenko Inna Aramovna,

Associate Professor of the Department of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University V.G. Shukhov

CORPORATE CULTURE AS A DETERMINANT OF STAFF TRAINING

Abstract: The article discusses the problem of interrelation and interdependence of training of the personnel and corporate culture of the organization, provides arguments that confirm that the quality of training directly depends on the degree of development of the company's corporate culture and is related to its values and standards.

Key words: development, corporate culture, leader, training, personnel management, innovation, mentoring.

Развитие персонала невозможно без эффективно функционирующей системы обучения, которая помогает работникам получать необходимые знания и улучшать свои профессиональные навыки, а также адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. Качество обучения сильно зависит от уровня развития корпоративной культуры компании, ее ценностей и норм.

Так, В.А. Погребняк отмечает, что корпоративная культура представляет собой особую сферу организационной реальности, которая состоит из комплексов специализированных и определенным образом упорядоченных материальных и виртуальных ресурсов и результатов труда работников, включающих в себя систему сложившихся межличностных отношений, объединяет совокупности взаимосвязанных организационных явлений и процессов, в недрах которых благодаря целенаправленным действиям персонала, осуществляемым сразу в трех обособленных культурных пространствах: производственном, экономическом и социальном происходит преобразование вышеназванных ресурсов и частичных результатов в конечные продукты деятельности системы в целом [3].

Основой корпоративной культуры, сформированной с учетом потребностей персонала, является система ценностей, разделяемая большинством сотрудников. Именно система ценностей представляет собой эффективный фактор саморегулирования и самоконтроля, когда сотрудники отождествляют свое благополучие с успешной работой компании и не нуждаются в дополнительных понуканиях и нотациях [2].

Корпоративная культура является неотъемлемой частью обучения персонала. Цель обучения – получение сотрудниками новых знаний, адаптированных к постоянно изменяющимся условиям рынка, развитие необходимых инновационных навыков и умений. Если обучение проводится с учетом стандартов и установок корпоративной культуры, в ходе которого сотрудники получают четкое представление о нормах поведения и о том, как выполнение таких норм будет поощряться [4].

Качество обучения напрямую зависит от степени развития корпоративной культуры компании и связи с ее ценностями и стандартами. Нужно отметить, что, в свою очередь, повышение образовательного уровня персонала оказывает самое положительное влияние на развитие и качество корпоративной культуры организации. Что, в свою очередь, улучшает имидж и деловую репутацию компании, ее конкурентоспособность.

Многие работодатели, столкнувшись с трудностями, характерными для кризиса, решают оптимизировать затраты на персонал, сокращая и отказываясь от программ обучения. Этот шаг хоть и позволяет сэкономить денежные средства, но он приводит к повышению производственных рисков. Ведь даже если в стране сложится кризисная ситуация, то она рано или поздно кончится, а предприятию придется работать по старым методам и технологиям, что снизит его конкурентоспособность.

Персонал, развитием и обучением которого не занимаются, теряет компетенции, снижает качество своего труда, падает и производительность. А, между тем, сформированная и развитая корпоративная культура позволяет даже в период финансовой нестабильности обучать сотрудников, используя в основном внутрифирменное обучение персонала.

Чтобы компания не потеряла возможность реализовывать инновационные проекты, некоторые ее сотрудники, занимающие ключевые позиции могут проходить обучение с привлечением внешних бизнес-тренеров. После того, как программа обучения будет пройдена, они смогут проводить презентации или мастер-классы и распространять полученный передовой опыт среди своих коллег [4].

Не следует пренебрегать и таким испытанным временем методом обучения, как наставничество – эффективный и малозатратный способ, учитывающий специфику производства и корпоративную культуру

компании. В этом случае, даже если наставник занимает ключевую позицию и у него, как обычно, нет времени на обучение, все равно можно провести его в формате шедоунга. То есть новый или проходящий обучение сотрудник, находящийся в периоде адаптации к новой работе или новой специальности, все время следует за наставником, наблюдая за его работой и перенимая его методы. Обычно период такого обучения длится неделю [1]. В конце каждого дня наставник отвечает на вопросы, накопившиеся у обучаемого, дает ему какие-то поручения, делегирует решение несложных производственных задач.

К методам обучения, основанным на корпоративной культуре, можно отнести и обсуждение книжных бизнес-новинок, когда сотрудники выбирают время, чтобы обсудить инновационную или актуальную книгу по бизнесу, прочитанную одним из них. В ходе обсуждения излагается содержание книги, а затем рассматриваются идеи и рекомендации, изложенные в ней применительно к специфике деятельности компании.

Таким образом, можно сказать, что методов обучения, которые можно применять в компании, существует большое количество. Важно, чтобы они соответствовали специфике и актуальному состоянию дел организации. Обучение является важной составной частью корпоративной культуры. Именно развитая корпоративная культура является стабилизирующим и мотивирующим фактором, повышающим степень приверженности и лояльности компании, объединяющим всех ее сотрудников, находящихся на различных ступенях иерархической лестницы.

Список использованной литературы:

1. Демененко И. А., Шавырина И. В. Концептуализация клиентоориентированного подхода в управлении высшей школой // Научный результат. Серия: Социология и управление. Т. 2. № 1(7). С. 3-6.
2. Погребняк В.А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием. 2005. № 1(13). С. 59.
3. Кравченко Е.Ю. Разработка маркетинговой стратегии организации // Белгородский экономический вестник. 2014. №4 (76). С. 117-127.
4. Гулей И.А. Организационная культура в университетской среде: концептуальный подход // Социология образования. 2012. №11. С. 58-64.

Дата поступления в редакцию: 02.11.2017 г.

Опубликовано: 05.11.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Выродова Е.Э., Демененко И.А., 2017