

**Корпоративная культура как фактор повышения производительности и качества труда на предприятии ООО «Вемол»**

Михалева Марина Александровна, студентка «Пермского государственного аграрно-технологического университета Имени академика Д.Н. Прянишникова»

Научный руководитель: Марченко Алексей Викторович.

**Аннотация.** В данной работе проведён анализ корпоративной культуры и качества труда на предприятии ООО «Вемол», выявлены резервы для совершенствования корпоративной культуры.

**Ключевые слова:** сотрудники, корпоративная культура, эффективность, производительность труда, мотивация.

Mikhaleva Marina Alexandrovna, student "Perm State Agrarian-Technological University named after academician D.N. Pryanishnikova"

Scientific adviser: Alexey Marchenko

**Corporate culture as a factor for improving the productivity and quality of work in the enterprise ООО «Femal»**

**Abstract.** In this work the analysis of corporate culture and quality of work at the enterprise "Vimal" identified room for improvement in corporate culture.

**Keywords:** employees, corporate culture, efficiency, productivity, motivation.

Бизнес - это люди. В настоящее время эффективность и конкурентоспособность каждой организации зависят от персонала, между компаниями идет конкурентная борьба за высококвалифицированных специалистов [1]. Компаниям необходимо создавать такие условия труда, чтобы сотрудники максимально раскрывали и реализовывали свой трудовой потенциал.

Развитая корпоративная культура предприятия является основным способом привлечения, удержания, мотивации сотрудников. Корпоративная культура повышает производительность работы сотрудников, их лояльность к организации,

следовательно, выбранная тема актуальна [3]. Лояльность сотрудников компании на предприятии выражается в отношении к работе, сотрудники работают на результат, совершенствуют производственные процессы, проявляют инициативу, сотрудники заинтересованы в эффективности работы компании и готовы (по необходимости) работать в вечернее время или выходные (уступая личным интересам).

Корпоративная культура оказывает значительное влияние на успешность, эффективность компании. Корпоративная культура объединяет сотрудников в команду, в семью, объединяет одной целью, одной миссией. Корпоративная культура – как философия и вектор развития компании в котором двигаются все сотрудники. Цель корпоративной культуры сплочение и мотивации персонала, результатом является сильный, эффективный коллектив, который приносит высокую прибыль компании [4].

Подходы к понятию «корпоративной культуры»:

- инструмент, используемый для повышения эффективности деятельности организации;
- результат исторического развития организации;
- отражение национальной культуры;
- инструмент стимулирования и мотивации персонала;
- набор способов и методов решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников.

С точки зрения экономики, корпоративная культура - это система связей внешних и внутренних элементов, которые влияют на показатели экономической эффективности предприятия.

Корпоративная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, который направляет все подразделения предприятия и отдельных сотрудников на общие цели [5].

Проведен анализ корпоративной культуры ООО «Вемол». Предприятие занимается переработкой молока и производством молочной продукции. Для проведения анализа корпоративной культуры сотрудникам было проведено

анкетирование всех 267 сотрудников.

При проведении анкетирования был получен результат представления работников о целях предприятия, который представлен на рисунок 1.

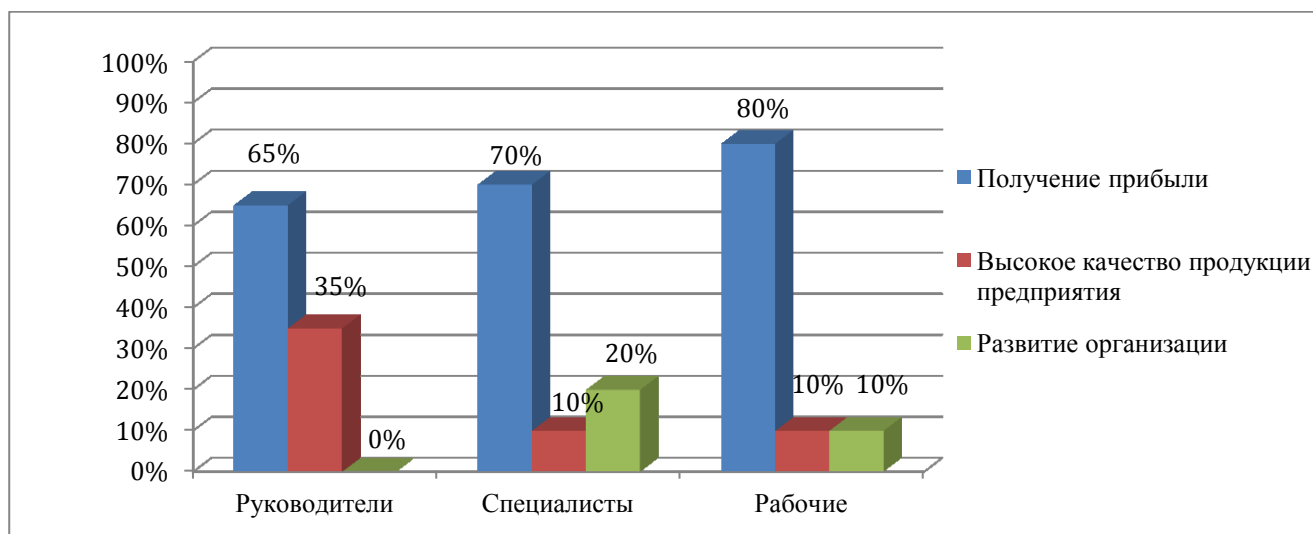


Рисунок 1. Характеристика целей для работников ООО «Вемол»

По рисунку 1 видно, что большинство сотрудников работают ставя перед собой цель – получение прибыли, однако высокое качество продукции является целью только для руководителей, только 10% специалистов и рабочих обозначают высокое качество как цель работы. Руководители не ставят цели развития организации, при этом специалисты данную цель видят. Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы для всех сотрудников разная. Корпоративная культура должна направить деятельность сотрудников на достижение общей, одной цели, например, получение прибыли и развитие организации за счет производства и реализации продукции высокого качества. Все сотрудники компании должны понимать взаимосвязь между качеством продукции и прибылью компании и стремиться к получению прибыли, благодаря высокому качеству.

Один из основных элементов корпоративной культуры организации – ценностные ориентации. Ценностные ориентации, сформировавшиеся у сотрудников ООО «Вемол» представлены на рисунке 2.

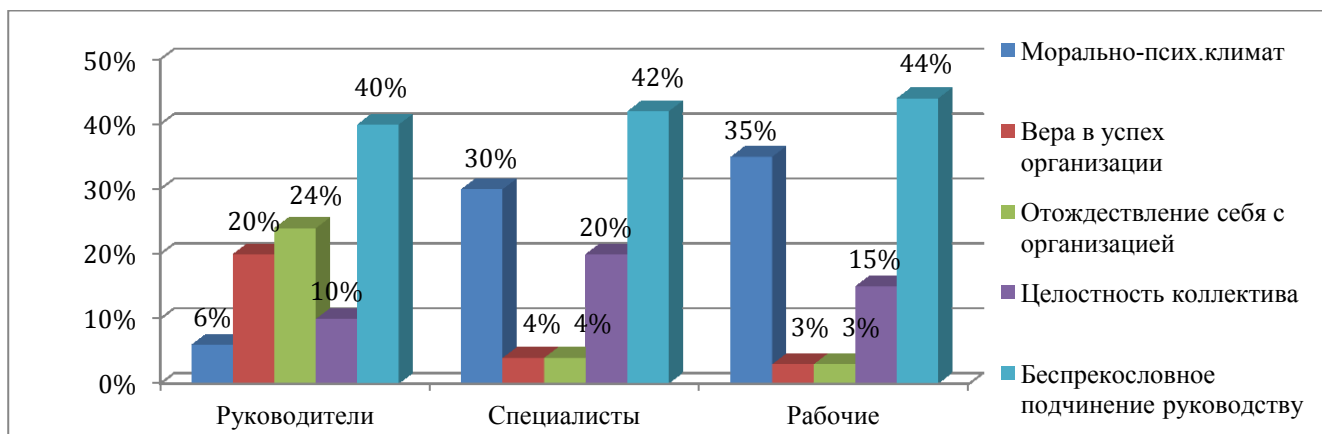


Рисунок 2. Ценностные ориентации работников ООО «Вемол»

В компании авторитарный стиль управления, поэтому 40% руководителей, 42% специалистов и 44% рабочих отмечают, что наиболее важным считают беспрекословное подчинение руководству. Приказы директора в компании обсуждать не принято. Следовательно, эти сотрудники не проявляют инициативу, не стремятся к развитию и улучшению деятельности, сотрудники чувствуют и знают, что ответственность за работу несет директор компании, а они только выполняют задание. Таким образом, сотрудники снимают с себя ответственность, ставят перед собой цель получить заработную плату за выполнение своих обязанностей, в не зависимости от развития компании, качества продукции, общих результатов деятельности. Данная ситуация является основной проблемой компании и свидетельствует о том, что корпоративная культура в компании присутствует но проработана она слабо, сотрудники не мотивированы на качество продукции, качество труда и эффективность работы компании [2].

Положительным моментом является то, что многие сотрудники отмечают морально-психологический климат в коллективе как ценностный ориентир, следовательно, со стороны руководства предпринимаются действия по сплочению коллектива и повышению производительности труда за счет нематериальных стимулов.

Около 25% управленческого персонала отождествляет себя с организацией, 20% верит в ее успех, но не придает большого значения целостности коллектива (10%) и морально-психологическому климату (6%). Следовательно, корпоративная культура компании требует совершенствования, необходимо стремиться к тому,

чтобы большинство сотрудников отождествляли себя с компанией, знали цели компании, стремились к повышению качества продукции и развитию компании.

Потребности сотрудников представлены в таблице 1.

Сотрудники	Директор	Коммерческий директор	Заведующий производством	Оператор	Специалисты
Потребности	Развитие компании Стабильная работа сотрудников Рост объемов производства и выручки Высокая заработная плата	Рост объемов продаж Высокая заработная плата Удобный график работы Знакомство с интересными людьми Общение	Рост объемов производства Высокая заработная плата Общение Уважение Признание	Спокойная работа Удобный график Удобное расположение компании Полный социальный пакет Льготы Мероприятия в компании	Спокойная работа Удобный график Удобное расположение компании Полный социальный пакет Льготы Мероприятия в компании

Таблица 1. Потребности сотрудников

В зависимости от занимаемых должностей сотрудники имеют различные потребности. Анализируя потребности руководители составляют программу мотивации сотрудников.

Сотрудников, занимающих управляющие должности, интересует высокая заработная плата и признание, уважение коллег. Операторов и специалистов больше интересуют гигиенические факторы мотивации: удобное расположение компании, удобный график, спокойная работа.

В результате проведенного анализа корпоративной культуры видно явное различие между ценностями руководителей, специалистов и рабочих. Корпоративная культура должна объединить ценностные ориентиры, сделать их общими для всех сотрудников компании.

Основные мероприятия по совершенствованию корпоративной культуры определяются следующим образом:

- 1) Информирование сотрудников о целях, задачах, миссии и ценностях компании;
- 2) Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий направленных на улучшение психологической обстановки в коллективе предприятия и на сплочение

коллектива, а именно руководителей, специалистов и рабочих.

В настоящее время спортивно-оздоровительные мероприятия в компании не проводятся. Информирование сотрудников о целях и задачах компании проводится, но только на этапе приема на работу и адаптации сотрудников. Сотрудников необходимо постоянно информировать о положении компании, об актуальных целях и задачах.

Сочетание предложенных мероприятий образует мотивационные программы. Реализация их направлена на стимулирование сотрудников на повышение качества продукции и развития компании.

Предложением по внедрению нематериального стимулирования работников предприятия будет качество трудовой жизни или оптимизация психологического климата в коллективе. Концепция качества трудовой жизни должна быть направлена на оптимизацию психологического климата в организации, условий труда и отдыха работников. Основная цель - так изменить мотивационный климат на работе, чтобы человеческо-технологическо-организационные взаимодействия приводили к большему уровню удовлетворенности работой в организации, повышению готовности к сотрудничеству с руководством, приверженности целям организации и заинтересованности в достижении высоких результатов. Предложенные мероприятия приведут к росту производительности труда, следовательно, к росту эффективности работы компании. Кроме того, предложенные мероприятия снижают текучесть кадров, что приводит к сокращению затрат на поиск, найм и адаптацию персонала.

### **Список использованных источников:**

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии "корпоративная культура". - М., 2017.- 184 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2016. – 224 с.
3. Девятковская, И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-методическое пособие / И.В. Девятковская. – Екатеринбург: УрГПУ, 2016. – 152 с.
4. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 376 с.
5. Едророва В.Н. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда. // Экономический анализ. - 2016. - № 15. - с.16-21