РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЫ ГАГАРИНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА МОСКВЫ

THE ROLE OF PERSONNEL TRAINING IN THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE ON THE EXAMPLE OF THE ADMINISTRATION OF THE GAGARINSKY DISTRICT OF MOSCOW

УДК 002.304

Пуховская А.А., студент 3 курс, Факультет Управления Направление подготовки– 38.04.02 «Менеджмент» Россия, г. Москва

Pukhovskaya A. A., puhov@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые взаимосвязь обучения персонала и корпоративной культуры. Какая роль обучения в организациях. Необходимо ли внедрять образовательные процессы для формирования корпоративной культуры.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации.

Annotation

The article discusses the key relationship between personnel training and corporate culture. What is the role of training in organizations? Whether it is necessary to implement educational processes for the formation of corporate culture.

Corporate culture — a set of behaviors that are acquired by the organization in the process of adaptation to the external environment and internal integration, which

have shown their effectiveness and are shared by the majority of the organization's members.

Ключевые слова: корпоративная культура, формирование корпоративной культуры, обучение, образовательные программы.

Keywords: corporate culture, corporate culture formation, training, educational programs.

Ф. Тэйлор и А. Файоль в своих трудах уделяли большое внимание исследованию влияния обучения сотрудников предприятия на их производительность труда. Задача обучения персонала рассматривалась в совокупности с темой формирования организационной культуры организации.

Стоит отметить, что тема формирования и развития организационной культуры также интересовала в своих работах некоторых советских авторов. Например, А.К. Гастев в своих работах упоминает о том, что «организационная культура есть трудовая установка на повышение производительности труда и эту установку обязательно следует прививать рабочим». Также стоит привести в пример таких исследователей, как Д.М. Гвишиани, В.Н. Иванов и А.С. Фриш, А.Г. Здравомыслов, В.П. Рожин и В.А. Ядов, Н.И. Лапин, которые изучали отдельные аспекты социально-трудового процесса, мотивацию и стимулирование сотрудников предприятий.

С 1990-х гг. с переходом всей страны к другим рыночным отношениям возрос интерес к изучению вопросов корпоративной культуры. Т.О. Соломанидина, С.А. Липатов, В.В. Щербина рассматривают организационную культуру в качестве основного элемента для повышения эффективности предприятий российского рынка.

В 1990-е годы проблематикой обучения сотрудников предприятий занимались В.Ю. Большаков, А.М. Смолкин. Среди современных теоретических разработок по вопросам обучения и развития персонала можно выделить работы А.Я. Кибанова, М.Б. Курбатовой и М.И. Магуры.

В настоящее время формирование корпоративной культуры вопрос рассматривается в качестве обучения к культуре. По мнению Х.Т. Грэхема и Р. Беннетта создание специализированной обучающей организации невозможно в российских условиях. Они считают, что «создание обучающей организации представляет большую трудность по ряду причин:

1. работники всех уровней организации должны разделять стремление учиться. Таким образом, формирование обучающей организации — это направленный вверх процесс, который может не вписываться в культуру предшествующей бюрократической и иерархической системы;
2. неадекватность сбора информации и внутренней коммуникационной системы;
3. организационная политика, которая может препятствовать всеобщему распространению и принятию идеи обучения;
4. высшее руководство организации может не выказывать большой преданности этой идее;
5. некоторые работники могут быть неспособны к обучению. Замена таких сотрудников новыми может быть чрезвычайно сложным и дорогостоящим мероприятием;
6. создание обучающей организации требует тщательного планирования».

Тем не менее, в системе Правительства Москвы, в том числе в управе Гагаринского района руководство стремится к созданию модели именно обучающей организации, рассматривая ее в качестве элемента формирования корпоративной культуры.

В рамках конференции «Стратегия управления персоналом в Правительстве Москвы» П.А. Малыхин – начальник Управления государственной службы и кадров Правительства Москвы утверждает, что «в

процессе обучения сотрудники развивают профильные компетенции и приобретают полезные навыки, которые проявляются как в собственной работе, так и в ходе взаимодействия с коллективом».

В ходе проведенной фокус группы с руководителями управы Гагаринского района города Москвы четко сформулировано мнение, что обучение необходимо для формирования навыков и умений, необходимых для деятельности в рамках полномочий органа исполнительной власти. Также они считают, что у сотрудников разных подразделений управы в рамках обучения появляется возможность пообщаться обменяться опытом с коллегами.

Также Первый заместитель главы управы по взаимодействию с населением выражает мнение о том, что грамотно выстроенная система обучения всегда дает результаты, которые могут быть выражены в количественных показателях. Например, для управы Гагаринского района это могут быть показатели, связанные с жалобами от жителей, количество опозданий сотрудников, скорость выполнения поручения руководителя.

Но также руководители считают, что для того, чтобы обучение сработало как способ для запуска изменений, следует соблюдать системность в его прохождении.

Также руководители сходятся во мнении, что обучение сотрудников не является залогом формирования корпоративной культуры, но может создать условия для эффективного формирования корпоративной культуры.

Использованные источники:

1. Гастев А. К. Трудовые установки // Организация труда. — 1924. — № 1. С 13
2. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами». — М., 2003. С. 134
3. Электронный ресурс. Канал университета Правительства Москвы https://www.youtube.com/watch?v=W9YhLNam1RU

Sources used:

1. Gastev A. K. Trudovye ustanovki [Labor installations]. — 1924. - No. 1. From 13
2. Graham X. T., Bennett R. Human resource management". - M., 2003. p. 134
3. Electronic resource. Moscow Government University Channel https://www.youtube.com/watch?v=W9YhLNam1RU