

УДК: 338.24

Романова А.Н.,

***к. э. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга,
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,***

г. Омск, Россия

Кавышкина Е.Г.

***студент, факультет «Экономики, менеджмента и маркетинга»
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,***

г. Омск, Россия

РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация:

Данная статья посвящена вопросам формирования корпоративной культуры. Культуры постоянно меняются в ответ на внутренние и внешние изменения. Это означает, что попытка определить корпоративную культуру означает попытку поразить движущуюся цель. Именно по этой причине последовательность корпоративной культуры так популярна в современном развивающемся деловом мире. В статье рассмотрено место руководителей и менеджеров в системе формирования культуры, рассмотрены обязательства по поддержке желаемой культуры, моделируя ожидаемое поведение и ценности.

Ключевые слова: персонал, менеджер по персоналу, корпоративная культура, культура организации.

Romanova A.N.,

***Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of
Economics, Management and Marketing, Omsk State Pedagogical University,***

Omsk, Russia

Kavyshkina E.G.

THE ROLE OF THE HR MANAGER IN SHAPING THE CORPORATE CULTURE

Annotation: This article is devoted to the formation of corporate culture. Cultures are constantly changing in response to internal and external changes. This means that trying to define a corporate culture means trying to hit a moving target. It is for this reason that the consistency of corporate culture is so popular in today's developing business world. The article considers the place of managers and managers in the system of culture formation, considers the obligations to support the desired culture, modeling the expected behavior and values.

Keywords: personnel, HR manager, corporate culture, organization culture.

В современном бизнесе эффективные компании понимают, что они конкурируют за элитные таланты так же, как потенциальные сотрудники борются за хорошую работу. Сосредоточение внимания на развитии корпоративной культуры поможет привлечь, а также удержать талантливых сотрудников.

Менеджер по персоналу является связующим звеном между работодателем и сотрудниками. Руководители многих компаний делегируют полномочия по формированию корпоративной культуре менеджерам по персоналу, однако многие элементы анализа поступают непосредственно от руководства [2, с.290].

В функционал менеджера по персоналу входит большой объем работы управленческого характера, среди которых можно отметить такую работу по организации корпоративной культуры как:

1. Организационные мероприятия по непрерывной и продуктивной работе сотрудников организации, в данной задаче закреплено формирование такой системы в компании, в которой будет функционировать рабочий процесс с максимальной отдачей для обеих сторон, формирование определенных установок для продуктивной работы [3, с.307].

2. Организация взаимодействия структурных подразделений компании с максимальной взаимопомощью и пониманием. Для этого необходимо доносить важность работы структурных подразделений до работников и необходимость бережного отношения к его структурным элементам.

3. Среди функционала по формированию корпоративной культуры можно отметить прививание культуры речи сотрудников, непосредственная подача алгоритма и структуры разговора с клиентом, контроль за соблюдением стандартов.

4. Немаловажным функционалом является создание безопасных условий труда, для комфортной работы сотрудников, своевременный подбор сотрудников, создание новых связей с внешними источниками.

5. Определение общих ценностей и стандартов для сотрудников компании в соответствии с ее миссией.

6. Взаимодействие с руководителем в вопросах улучшения работы и необходимых мероприятиях.

7. Проведение мероприятий для сплочения коллектива, что позволяет наиболее слаженно работать в команде. Сплоченность на рабочем месте важна для каждого бизнеса. Это помогает подтолкнуть компанию к максимальному потенциалу.

8. Введение дресс-кода для сотрудников компании и контроль за их внешним видом, который будет соответствовать цветовой гамме. Политика дресс-кода-это одно из визуальных выражений культуры организации.

9. Организация действующей системы мотивации с учетом

деятельности компании. Ведущие компании уделяют особое внимание правильной организации работы каждого сотрудника. Менеджеры понимают, что забота о своих сотрудниках вызовет обратную связь сотрудников о компании.

10. Работа с коллективом, разъяснение обязанностей и уточнение философии и ценностей компании, доведение информации до сотрудников в соответствии с установленными стандартами в организации.

11. Анализ психологического состояния сотрудников, периодическое проведение диагностических мероприятий.

12. Одним из наиболее важных аспектов работы менеджера в компании и ее успешном функционировании является способность поддерживать низкий уровень текучести кадров. Компании с высокой текучестью кадров тратят много денег на обучение, безопасность и другие накладные расходы.

Практически все пункты по управлению и организации работы закреплены документально, различные положения так же разрабатывает менеджер, и ознакамливает сотрудников под роспись.

Эффективная система управления эффективностью направлена на выравнивание рабочей силы, повышение уровня развития и производительности сотрудников, формирование компетенций в рабочей среде и, в конечном итоге, достижение лучших результатов в бизнесе [1, с.43].

Главная роль менеджера состоит в том, чтобы поощрять это почти органическое повышение квалификации, определяя возможности обучения на основе стратегических корпоративных целей. Менеджеры также должны поддерживать и поощрять самообучение.

Таким образом, благодаря работе менеджера по персоналу в области организации корпоративной культуре, возможно, получить на выходе мотивированный и вовлеченный персонал, что способствует эффективным коммуникативным связям и решениям. Четко определенная миссия и цели

компания, а так же определенная корпоративная символика позволит красочно разрекламировать бренд компании и определить его в выигрышных позициях среди конкурентов. Культуры постоянно меняются в ответ на внутренние и внешние изменения. Это означает, что попытка определить корпоративную культуру означает попытку поразить движущуюся цель.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р., Егорушкова Ю.И. Методика формирования и поддержания корпоративной культуры / Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 1-1 (59). С. 43-45.

2. Гайрбекова Р.С., Юшаева Р.С.Э., Хириханов Ш.В. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия / Евразийское Научное Объединение. 2019. № 10-4 (56). С. 290-293.

3. Сычева М.Л. Формирование организационной культуры и методы ее поддержания // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем: сб. статей. – Пенза: Наука и Просвещение, 2017. – С. 307-309.