

Секция «Социология»

**Корпоративная культура предприятия в контексте социальной
мобильности сотрудников**

Хисамутдинова Альфия Кабировна

Студент

*Тюменский государственный университет, Институт права, экономики и
управления, Тюмень, Россия
E-mail: a4708919@rambler.ru*

Для успешного функционирования и поддержания конкурентоспособности современная организация нуждается в накоплении потенциала, способного обеспечить своевременную и адекватную реакцию на воздействия внешней среды, позволяющего активно изменять окружающую действительность, эффективно управлять функционированием и развитием многочисленных элементов и подсистем организации. Этот потенциал деятельности организации во многом обеспечивается благодаря корпоративной культуре, выступающей сочетанием того, ради чего люди стали членами организации; того, как строятся отношения между ними, какие принципы и методы выполнения работ используются в деятельности организации.

Под корпоративной культурой следует понимать развитую систему убеждений, правил, норм, стилей поведения, целей и ценностей, социальный и организационный климат, которые разделяют в той или иной степени все члены компании и которые являются определяющими в том, как должны работать и вести себя люди в ней.

Согласно результатам исследователей в данной области, сильная культура характеризуется тем, что заданные руководством, либо сформированные спонтанно базовые ценности организации активно поддерживаются и разделяются каждым ее работником. Чем больше единомышленников преданы ключевым ценностям, тем сильнее существующая культура [3]. Так же можно проследить и обратную закономерность: сильная культура значительно влияет на ориентиры и выбор сотрудников организации.

В целом эффективную корпоративную культуру отличает следующее:

- слаженность, взаимодействие (командный дух);
- удовлетворение работой и гордость за ее результаты;
- преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам;
- высокая требовательность к качеству труда[1].

Одним из значительных результатов сильной культуры является низкая текучесть кадров.

Текучесть персонала - движение кадрового состава, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

В ходе исследования корпоративной культуры Западно - Сибирского банка ОАО «Сбербанк России» был проведен анализ взаимосвязи корпоративной культуры и социальной мобильности персонала. В частности, был рассчитан коэффициент текучести кадров (отношение числа уволенных работников, выбывших за определенный период по причинам текучести - по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, к среднесписочной численности за тот же период).

В среднем для всех отделений Западно-Сибирского банка и отдельно для аппарата территориального банка характерен коэффициент естественной текучести (от 3 до 5% в год). Это говорит о том, что коллектив банка своевременно обновляется, не требуя особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Кроме того, сильная корпоративная культура предполагает единство в понимании сотрудниками цели компании. Так в Сбербанке обеспечивается сплоченность сотрудников, преданность организации, как следствие – отсутствие причин и поводов для увольнения.

Таким образом, текучесть кадров сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей организации; напротив, текучесть мешает создавать эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации.

Литература

1. Neuliep J. W. Human Communication Theory. Applications and Case Studies. Needham Heights, Mass.: Allyn & Bacon, 1996.
2. Ловчева М. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики / М. Ловчева // Кадровик. - 2010. - 2. - С. 12-19.
3. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. - М.: Логос, 2002. – 224 с.
4. Толчин К. В. Об оценке эффективности деятельности банков/ К. В. Толчин// Деньги и кредит - 9 – 2007. С. 58 – 62.

Слова благодарности

Работа выполнена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы, ГК 14.740.11.1377