

4. Томсон, Л. Разработка Web-приложений на PHP и MySQL : Пер. с англ. / Л. Томсон, Л. Веллинг. – 2-е изд., испр. – СПб. : ООО «ДиаСофтЮП», 2013. – 672 с.

5. Ульман, Л. Основы программирования на PHP / Л. Ульман / Пер. с англ. – М. : ДМК Пресс, 2011. – 288 с.

Ракевич В.С., студ. 511 в гр. ФЗО

Научный руководитель – Калашникова А.В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

Формирование и развитие корпоративной культуры – это сложный, многоступенчатый процесс, который захватывает все элементы организации и требует от руководителя и подчиненных умения воспринимать организацию как систему, единое целое. В последние годы интерес к корпоративной культуре организаций резко усилился в сфере изучения менеджмента *ведомственных учреждений культуры*, так как возросло понимание того влияния, которое феномен культуры оказывает на успехи и эффективность деятельности предприятий, которые они представляют. *Ведомственные учреждения культуры* – это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является не только кадровый состав самого учреждения, но и *профессиональное сообщество* (к которому принадлежит ведомство): мотивация людей выбравших карьеру в данной профессии; то, как строятся отношения между ними в процессе их производственной деятельности; какие устойчивые нормы и принципы жизни

и профессионального мастерства они разделяют, каковы их приоритеты вне своей профессиональной среды.

Исходя из парадигмы культуры в системе управления персоналом, можно утверждать, что как профессиональные знания и опыт, так и творчество, стремление к самовыражению, система мотиваций, должны учитываться в системе социально-психологических факторов корпоративной культуры. Одним из способов, позволяющих не упустить эти факторы, может стать использование одной из вариаций модели, впервые предложенной Р. Уотерманом и его коллегами. Модель предполагает, что для успешной трансформации культуры могут потребоваться изменения в *структуре* (архитектуре организации), *символах* (образах, которые подкрепляют культуру), *системах* (производственных, системах оценок, отбора, качества и др.), *штате* (подборе кадров и совершенствовании человеческих ресурсов), *стратегии* (поведенческих проявлениях видения организации), *стиле лидерства* (подходах и примерах, насаждаемых высшими руководителями) и *профессионализме менеджеров* (в аспектах компетентности лиц, реализующих процесс изменений). Достижение соответствия между этими факторами станет важной составляющей успешного совершенствования культуры [1].

Возможно сопротивление членов фирмы изменениям, поэтому следует выявить лиц, способных доводить до сознания людей новые культурные ценности, и решить, *как* это будет делаться, *когда* и *где*. В стратегии, моделирующей систему общения, необходимо чтобы предвестниками перемен были разговоры о новых культурных ценностях с впечатляющими примерами. Нововведения, которые будут подкреплять будущую культуру, могут затронуть систему подбора кадров, а также производственную и распределительную системы в части их совершенствования и стимулирования. Необходимо сконструировать

механизмы, способные помочь членам организации почувствовать расположение к новой предпочтительной культуре.

В качестве примера рассмотрим предложения по совершенствованию культуры для ведомственного учреждения УП «Культсервис» МТЗ Дворец культуры Минского тракторного завода (далее – ДК МТЗ), основанного как клуб тракторного завода в 1953 г. (Сначала в 1948 г. на заводе был создан духовой оркестр, в мае 1965 г. творческий коллектив клуба переселился в новое здание Дворца, где первым праздником стал двадцатый день рождения МТЗ). Основную внутрикорпоративную культуру внутри учреждения развивал профсоюзный комитет, но в последнее десятилетие в условиях конкуренции ДК МТЗ с другими учреждениями культуры в городе Минске к этой задаче подключилось руководство Дворца и творческие кадры коллектива. Важной задачей формирования внешней корпоративной культуры является воссоздание как ценности труда рабочего, статуса заводчанина, и гордости за его результаты – известные белорусские трактора, экспортную составляющую нашей экономики. Кроме того деятельность ДК МТЗ отражает закрепленное Конституцией страны право человека на отдых, возможность творческого самовыражения и развитие личности трудящихся.

Для формирования корпоративной культуры ДК МТЗ в новых *кризисных условиях*, предлагается разработать кодекс корпоративной этики, с учетом сложившихся профессиональной этики ОАО «Минский Тракторный завод», который в этом году празднует свой полувековой юбилей (основан 1946 г.) и устоявшихся за пятидесятилетнюю трудовую историю традиций одного из старейших предприятий страны и города Минска. Традиции МТЗ являются ценностями, которые разделяют и поддерживают как заводчане, так и творческие работники Дворца. С

помощью кодекса задаются определенные модели поведения и единые стандарты отношений в совместной профессиональной деятельности на заводе и в ведомственном учреждении.

Такой кодекс может быть торжественно принят в момент празднования юбилея МТЗ, совместная подготовка заводчан и специалистов ДК МТЗ к которому, в рамках запланированных во Дворце праздничных мероприятий, также направлена на усиление корпоративной культуры и корпоративной взаимопомощи. Кодекс корпоративной этики МТЗ должен требовать, чтобы все работники на заводе и в Дворце знали миссию предприятия, придерживались норм корпоративной культуры, понимали значимость корпоративной репутации. Только при условии принятия каждым сотрудником кодекса корпоративной этики он будет реально исполняться. Творческие работники Дворца должны быть знакомы с условиями труда и проблемами заводчан, чтобы лучше понимать ценности и нормы, которые они должны разделять.

Однако, ведущую роль в формировании корпоративной культуры играет морально-психологический климат в коллективе. Для улучшения микроклимата в заводских условиях и в учреждении культуры специалистам Дворца рекомендуется организовать тренинги по обучению рациональным стратегиям поведения в конфликте, а также по повышению стрессоустойчивости. Возможна на базе Дворца организация и специального кабинета психологической помощи, консультирования и тренинговой работы с участием в его работе приглашенных специалистов-профессионалов.

Для молодых кадров необходимо также уделить внимание разработке программы карьерного роста для самих сотрудников Дворца и работников завода (повышения их мотивации), прописать критерии и этапы горизонтального и вертикального карьерного роста (карьерная

лестница, цепочка разрядов в рамках одной должности). Чтобы более эффективно осуществлять управление карьерным ростом сотрудников, эффективно формировать резерв, необходимо периодически проводить тестирование персонала. Для реализации этой цели предлагается использовать не только на предприятии, но и в ведомственном учреждении культуры компьютерную систему АРМ «Психолог» (разработка НПО «Полис»), в состав которой входит более 400 тестов, направленных на определение интеллекта работника, его креативности, потенциальной эффективности, его психологических качеств, амбиций и др.

Назначение опытного сотрудника наставником новичку также может рассматриваться не только как вариант карьерного роста, но как традицию передачи опыта, наставничества, профессионального кураторства. Такая практика укрепит корпоративную культуру, как на заводе, так и в ДК МТЗ, подкрепить и простимулировать ее могут мероприятия Дворца: конкурсы и чествования «Лучшего наставника», «Лучшего молодого профи» и др.

Корпоративное мероприятие – это всегда значительное событие и оно, как показывает опыт, позволяет сплотить коллектив, снять противоречия и разногласия между сотрудниками, создать условия для взаимодействия. Проведение корпоративных праздников играет важную роль в повышении лояльности сотрудников и усилении сплоченности коллектива. Праздник как корпоративное событие демонстрирует сотрудникам не только статус самой организации, но и их собственную значимость для организации. Даже самое небольшое мероприятие на базе ведомственного учреждения культуры способно укрепить командный дух заводского коллектива, корпоративную культуру ДК, имидж предприятия, повысить авторитет специалиста.

В качестве мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры в ведомственных учреждениях культуры как можно предложить следующие:

- а) разработка кодекса профессиональной и корпоративной этики;
- б) улучшение социально-психологического климата в учреждении культуры: снижение конфликтности в коллективе за счет проведения тренингов (коммуникативных, корпоративных, личностного роста и др.);
- в) обучение и коммуникации: программы карьерного роста, система обучения; частота проведения общекорпоративных мероприятий;
- г) мотивированность: улучшение условий труда, графика, рабочего места; моральное стимулирование – грамоты, поздравления с юбилеем; повышение материального стимулирования; денежные поощрения, подарки, памятные сувениры, подарочные сертификаты на услуги учреждения культуры (посещение школы танцев, бассейна и др.).

Высокий уровень корпоративной культуры ведомственного учреждения культуры может вносить свой весомый вклад в развитие инновационного труда на предприятии, придать ему творческий характер, влиять своим примером и средствами культурно-досуговой деятельности на развитие традиций заводского коллектива.

1. Шинкарь, Ю.Ю. Некоторые аспекты формирования корпоративной культуры / Ю.Ю. Шинкарь // Корпоративная культура. – Минск, 2012. – С. 109–110.