

УДК 65.01

***ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА***

Гогина Е.А.

студентка,

БГТУ им. В.Г. Шухова,

Белгород, Россия

Демененко И.А.

к.с.н., доцент

БГТУ им. В.Г. Шухова,

Белгород, Россия

Аннотация

Данная статья направлена на исследование зависимости между организационной культурой и корпоративным обучением персонала. Раскрыта сущность организационной культуры и корпоративного обучения в целом. Обосновано влияние типа организационной культуры на применяемые методы обучения в организации.

Ключевые слова: организация, организационная культура, корпоративное обучение, культура.

***INTERRELATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORPORATE
TRAINING OF PERSONNEL***

Gogina E.A.

student

Belgorod Shukhov State Technological University,

Belgorod, Russia

Demenenko I.A.

Candidate of sociology, associate Professor of sociology and management,

Belgorod Shukhov State Technological University,

Belgorod, Russia

Annotation

This article aims to explore the relationship between organizational culture and corporate staff training. The essence of organizational culture and corporate training as a whole is revealed. The influence of the type of organizational culture on the applied teaching methods in the organization is substantiated.

Key words: organization, organizational culture, corporate training, culture.

В современном обществе все чаще отмечается тенденция к переменам и преобразованиям всех сфер жизни человека. Это ставит необходимостью наращивание конкурентных преимуществ каждого предприятия, что является возможным лишь при быстром реагировании компании на изменившуюся ситуацию и принятии грамотного управленческого решения относительно нее. Очевидно, что именно персоналу подвластно не только минимизировать риски для своего предприятия, но и обернуть ситуацию выгодной для себя стороной, выражая это в растущих показателях эффективности. Отсюда следует, что руководство компании максимально заинтересовано в том, чтобы выстроить благоприятные отношения с кадровым составом организации и даже приобрести союзника в его лице. На данный момент одним из действенных инструментов, направленных на выстраивание подобных трудовых отношений, является формирование сильной организационной культуры.

Организационная культура представляет собой комплекс индивидуальных для каждой компании ценностей, норм поведения, видения стратегии развития предприятия, разделяемых всеми сотрудниками или же подавляющим их большинством. Как правило, названные характеристики в своей совокупности делают организацию уникальной среди всех прочих, тем самым оказывают прямое воздействие на социально-психологический климат в коллективе, а также на общую результативность труда. Так, культура

представляет собой не что иное, как интегрированный компонент внутренней среды предприятия [2].

Сформированная на предприятии организационная культура находится в тесной взаимосвязи с корпоративным обучением персонала. Его суть состоит в реализации системы обучения, базирующейся на решении специфических задач (характерных исключительно для данной организации) и, соответственно, направленной на сотрудников конкретно взятой компании. Данный вид обучения может осуществляться непосредственно на базе предприятия (яркий пример – система наставничества), в процессе функционирования профессиональных сообществ внутри компании, в подведомственных учебных заведениях или же в учебных центрах. В качестве преподавателей, занимающихся реализацией педагогического процесса, выступают привлеченные специалисты или сотрудники компании (в случае наличия такой должности).

Взаимосвязь организационной культуры и корпоративного обучения персонала можно рассматривать в двух отличных друг от друга значениях:

1) корпоративное обучение персонала организации выступает центральным фактором и одним из ключевых вариантов становления единой организационной культуры в ней;

2) организационная культура выступает как фактор, воздействующий на корпоративное обучение в компании.

В комплексе все компоненты культуры определяют общее, единое видение и представление о предприятии. Воздействие организационной культуры на компанию (в том числе и на корпоративное обучение) происходит таким образом, что она устанавливает внутренний климат в самой организации, а также ценности, которые разделяет подавляющее большинство ее работников. Причем основополагающими ценностями в современном мире, по нашему мнению, является отношение к нововведениям, обучению персонала и развитию предприятия в общем.

Установлено, что даже преобладающий в компании сам тип организационной культуры может оказывать воздействие на применение тех или иных форм организации и методов обучения. Это прослеживается в следующем: к примеру, если культурные установки предприятия ориентированы на получение от работников высокой дисциплины, беспрекословного следования правилам, если они не приемлют проявления сотрудниками самостоятельности относительно принятия ими каких-либо важных управленческих решений, то, как следствие, в условиях организации корпоративного обучения значительное внимание будет отведено принципам традиционной системы обучения [3]. В данной ситуации обучение будет организовано событийно (отдельные мероприятия – семинары, курсы), главенствующая роль отдается обучающему, а вовлеченность и мотивация обучающегося, как правило, отмечаются на низком уровне.

Корпоративное обучение персонала полностью соотносимо со временем и находится внутри организационных событий, включено в контекст социальных взаимоотношений, объединяющих различные подразделения фирмы. Корпоративному обучению предназначена особая роль в рамках организации, так как оно является и технологией развития трудового потенциала компании, и компонентом ее корпоративной культуры.

Так, действующая на предприятии культура имеет прямое влияние на процесс обучения (программа, цели, методы) и устанавливает его специфику. Также, несмотря на это, и обучение оказывает определенное влияние на организационную культуру посредством того, что является одним из способов ее становления, сохранения и развития. Отсюда и заключается тесная взаимосвязь организационной культуры и корпоративного обучения персонала.

Таким образом, корпоративное обучение неразрывно связано со спецификой существующей организационной культуры предприятия. И

именно единство этих организационных феноменов способствует успешному достижению корпоративной миссии и корпоративных целей.

Библиографический список:

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений /Е.А. Гуськова, И.В. Шавырина// Социально-гуманитарные знания. – 2016. Т.8. – С. 249-254.

2. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. – 2015. Т. 6, – № 3. – С. 551-559.

3. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга /И.А. Демененко, О.А. Папанова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2016. – №6. –С. 235-237.

Оригинальность 94%