

*Метелкина Дилёра Дамировна  
студент  
Научный руководитель: д.э.н.,  
профессор, Загоруйко Игорь  
Юрьевич*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА  
ОРГАНИЗАЦИИ ООО «УРАЛЬСКАЯ МЯСНАЯ КОМПАНИЯ»,  
Г.ПЕРМЬ**

*Аннотация. В статье рассмотрены особенности корпоративной культуры «Уральская мясная компания», проведен опрос сотрудников предприятия. Для повышения эффективности корпоративной культуры на данном предприятии, разработали программу совершенствования корпоративной культуры «Уральская мясная компания», которая включает: разработка делового кредо, введение практики наставничества, разработка системы деловой оценки сотрудников, разработка кодекса деловой этики, который будет способствовать совершенствованию социально-психологического климата коллектива, а также ознакомит сотрудника с целями, задачами и видением предприятия, внедрение системы адаптации на основании наставничества, разработка девизов и лозунгов.*

*Ключевые слова: персонал, опрос, девиз, кредо, корпоративная культура, кодекс деловой этики.*

*Metelkina Dilera Damirovna  
student  
Scientific adviser: Doctor of Economics,  
Professor, Zagoruiko Igor Yurievich*

**IMPROVEMENT OF CORPORATE CULTURE FOR FORMING  
LOYALTY OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION URAL  
MEAT COMPANY LLC, PERM**

*Annotation. The article examines the features of the corporate culture of the "Ural meat company", conducted a survey of the company's employees. To improve the efficiency of corporate culture at this enterprise, we have developed a program for improving the corporate culture of the Ural Meat Company, which includes: developing a business credo, introducing mentoring practices, developing a business assessment system for employees, developing a code of business ethics that will contribute to improving the socio-psychological climate team, as well as familiarize the employee with the goals, objectives and vision of the enterprise, the introduction of an adaptation system based on mentoring, the development of mottos and slogans.*

*Key words: personnel, survey, motto, credo, corporate culture, code of business ethics.*

Были опрошены все работники «Уральская мясная компания». Результаты опроса предоставлены (в таблице 1). На каждый индекс идет по 5 вопросов, в таблице представлены результаты опроса.

Таблица 1 - Результаты опроса по методике Даниэля Дэнисона

Параметры	Фактор	Оценка, баллы	Оценка, %
Способность к адаптации	Способность к изменениям	3,61	72
	Внимание к клиентам	3,48	68
	Обучаемость на предприятии	4,65	89
Миссия	Стратегическое направление и намерение	3,54	69
	Цели и задачи	2,48	50
	Видение	2,37	47
Согласованность	Вовлеченность в ценности	3,15	61
	Способность к консенсусу	2,65	55
	Координация и интеграция	3,78	75
Вовлеченность	Предоставление полномочий	3,98	77
	Ориентация на работу в команде	2,78	58
	Возможность развития	3,65	74

Результаты опроса по методике Даниэля Дэнисона наглядно показаны на рисунке 1.

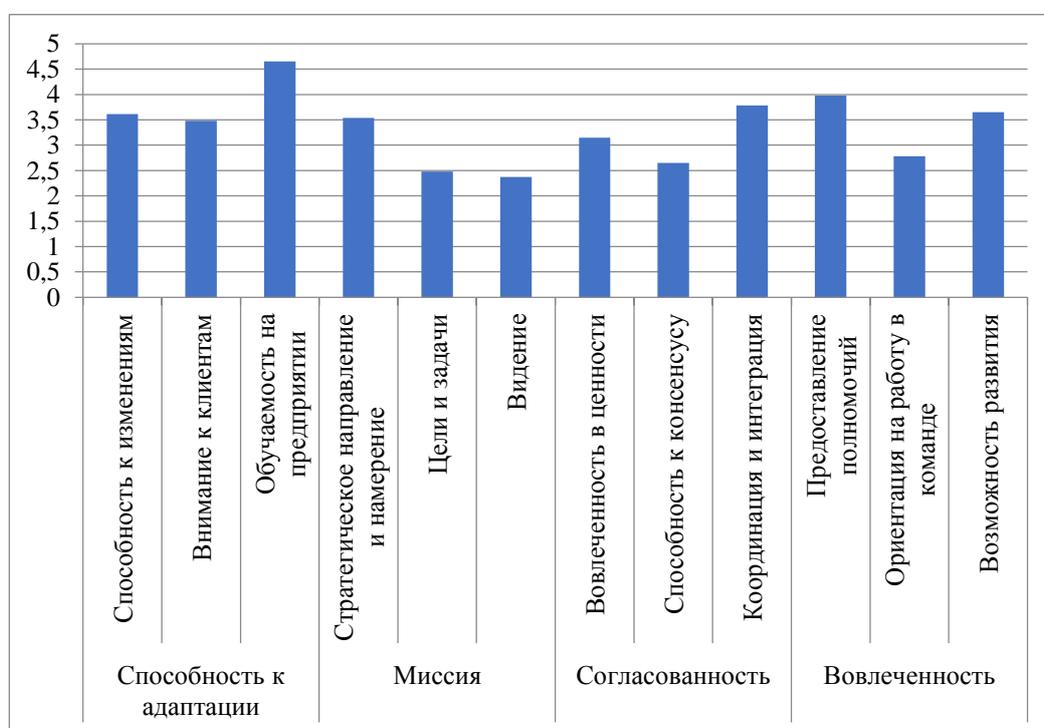


Рисунок 1 - Результаты опроса по методике Даниэля Дэнисона

Проведенный опрос показал, какие параметры на предприятии нужно будет улучшать, чтобы корпоративная культура удовлетворяла сотрудников предприятия. А именно:

- каждый сотрудник должен знать цели и задачи организации, а так же видение организации,
- повышать ориентацию на работу в команде.

Для повышения эффективности корпоративной культуры на данном предприятии, разработаем программу совершенствования корпоративной культуры «Уральская мясная компания», представленную в таблице 2.

Таблица 2 - Программа совершенствования корпоративной культуры «Уральская мясная компания»

№	Этап	Ответственный	Даты
1	Разработка делового кредо	Генеральный директор	10.02-20.02
2	Разработка системы деловой оценки сотрудников	Консалтинговое агентство	15.02-25.02
3	Внедрение системы адаптации на основании наставничества	Консалтинговое агентство	15.02-25.02
4	Разработка системы повышения квалификации и обучения персонала	Консалтинговое агентство	15.02-25.02
5	Разработка девизов и лозунгов	Директор	10.02-20.02
6	Разработка кодекса этических норм и корпоративных стандартов профессиональной практики	Директор	10.02-20.02

Рассмотрим все этапы:

1. Разработка делового кредо. Этим этапом будет заниматься директор предприятия.

2. Разработка системы деловой оценки сотрудников. Например, оценка сотрудников будет проходить раз в полгода на основании или тайного покупателя или тестирования.

3. Наставники будут выбираться из числа наиболее подготовленных сотрудников «Уральская мясная компания», обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих системным представлением о своем участке работы и работе подразделения, поддерживающих ее стандарты и правила работы.

Кандидатуры в наставники будут выдвигаться и предоставляются директору ежегодно, до конца года по письменным рекомендациям непосредственного руководителя и по предварительному согласованию с предполагаемым наставником[1]. Для того чтобы сотруднику был присвоен статус наставника, необходимо утверждение его кандидатуры распорядительным документом «Уральская мясная компания». В качестве наставника назначается работник, отвечающий следующим критериям и обладающий ключевыми характеристиками: высокие профессиональные качества, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, системное представление о своем участке работы и работе подразделения, наличие должных коммуникативных навыков и гибкости в общении.

4. Корпоративное обучение персонала является одним из важнейших и ключевых инструментов для успешной работы, как и для любого другого предприятия. В современных условиях к персоналу стали предъявляться высокие требования. Уплотняется трудовой ритм, меняются технические средства [3]. Все это приводит к необходимости в новых формах и методах обучения персонала. Требования к качеству и сервису со стороны клиентов растут каждый день [2]. При подборе метода обучения персонала, а также при подборе провайдера обучения следует учитывать несколько факторов, таких как интересы сотрудника, которого решено отправить на обучение, не стоит забывать об интересах отдела, в котором он работает и в целом о «Уральская мясная компания». Важно отметить, что для каждой группы персонала необходимо различное обучение. Например, для управляющего «Уральская мясная компания» необходимы курсы управления. Программа позволяет получить необходимые знания и навыки для управления, как для уже работающих директоров с многолетним опытом, так и для тех, у кого минимальный опыт работы на руководящей должности. Лучшие управленцы поделятся с ценнейшим опытом.

5. Разработка девизов и лозунгов. В задачу директора входит выбор оптимального девиза и лозинга для предприятия.

6. Разработка кодекса этических норм и корпоративных стандартов профессиональной практики, который будет способствовать совершенствованию социально-психологического климата коллектива, а также ознакомит сотрудника с целями, задачами и видением предприятия. Ознакомление с кодексом будет проводиться при приеме на работу. Вновь принятому сотруднику, а также каждому из уже работающих будет выдана брошюра с основными выдержками из кодекса, а сам кодекс будет находиться в свободном доступе в каждом из торговых точек. Кодекс разработан на основе кодексов деловой этики различных компаний, действующего законодательства Российской Федерации, а так же внутренних документов «Уральская мясная компания».

### **Список литературы**

1. Агзамов Р.З. Корпоративная культура предприятия и её использование в стратегическом управлении // Вестник Башкирского университета. Раздел: Философия, социология, политология и культурология. 2014. Т.12. №3. С. 142-143.

2. Ильина О.С. Корпоративная культура: тенденции развития и инструменты регулирования // Вестник РУДН. Серия: социология. 2015. №2. С. 66-70.

3. Назваренко Н.В. Становление и современное состояние феноменов «корпоративная культура», «образовательная корпорация» и «корпоративная культура университета» / В сборнике: D1X1 - 2014: идеи, гипотезы, открытия в социально-гуманитарных исследованиях сборник научных трудов. Хабаровская государственная академия экономики и права. Хабаровск, 2014. С. 68-75.