

**Члены СМС взяли на себя ответственность:** за реализацию молодежной политики Свердловской ЖД; за разработку новых качественных критериев оценки работы молодых специалистов; за вовлечение МС в ОАО «РЖД» посредством привлечения к участию в коллективных мероприятиях; за разработку и проведение этих мероприятий; за переподготовку, повышение квалификации и проведение обмена опытом МС; за внутренний PR; за налаживание коммуникаций с руководителями различного уровня; за взаимодействие с подшефными школами и колледжами для продвижения бренда ОАО «РЖД» и т.д.

Это и есть трансляция ценностей организации, адаптация молодых специалистов к корпоративной культуре Компании, воспроизводство молодежной субкультуры - культуры РЖД - несущий мощный инновационный потенциал.

#### **ПРИМЕЧАНИЯ:**

1. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. – М.: Логос, 2002.
2. Танаев В.М., Карнаух И.И. Практическая психология управления. – М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2004.

*Шаблыко Е.Ю., г. Екатеринбург*

### **ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Стремительное развитие общества в середине XX века, связанное с успехами в научно-технической области, оказало влияние не только на экономическую, производственную сферы, но и затронуло политическую, социально-личностную и культурную.

В нашу жизнь прочно вошли такие понятия как инновации, инновационное мышление и инновационная культура. Причинами во многом послужило возрастание роли инноваций в качестве источника экономического роста предприятия и страны в целом. Основным элементом конкурентного преимущества предприятия становятся внедрение новых технологий, товаров и услуг. Эффективная деятельность в этом направлении возможна лишь при тесном взаимодействии руководства предприятия с сотрудниками организации и соответствии внутренней культуры предприятия инновационным целям.

Одним из методов, способствующих инновационному развитию предприятия, является создание корпоративной культуры поощряющей инновационное поведение персонала.

Инновационное поведение персонала выражается в систематическом освоении сотрудниками новых способов профессиональной деятельности, либо в создании новых объектов материальной и духовной культур. Для инновационного поведения характерным является постоянный поиск и апробация наиболее эффективных способов или технологий в профессиональной деятельности сотрудника.

Понятие «корпоративная культура» относится к классу таких понятий, которые не имеют единственно верного толкования. Практически каждый исследователь в этой области предлагает собственное оригинальное определение. В большинстве современных и зарубежных исследований понятие «корпоративная культура», «организационная культура» и «профессиональная культура» рассматриваются как синонимичные. Существует необходимость различать их содержание. Так, корпоративная культура представляет собой формальную систему, которая специально формируется первыми лицами предприятия для более эффективного достижения поставленных целей, организационная - самоорганизующуюся систему, которая образуется спонтанно через взаимодей-

стве работников. По мнению А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс организационная культура есть отражение самой сути организации, ее истории, условий становления, особенностей социокультурной среды, в которой происходил процесс ее формирования. Термин «профессиональная культура» относится к культуре какой-либо социально-профессиональной группы.

Создание корпоративной культуры, которая бы способствовала активному включению персонала предприятия в процесс создания и внедрения инноваций, является на данный момент развития российской экономики одной из важнейших задач. Процесс формирования корпоративной культуры происходит под влиянием трех основных факторов: культурной специфики; личности руководителя; внешнего контекста, в который погружена организация.

В условиях развития нашей страны формирование корпоративной культуры, развивающей инновационную активность персонала, является весьма сложной задачей, поскольку связано с особенностями национальной культуры, которая оказывает влияние на корпоративную культуру российских предприятий.

Корпоративную культуру большинства российских предприятий отличает высокая централизованность и формализация деятельности, что не является благоприятным условием для развития творческого потенциала работников организации и не способствует созданию внутри предприятия инновационной корпоративной культуры.

Таким образом, можно сделать вывод, что для формирования внутри организации инновационной культуры необходимо внести ряд инновационных изменений в саму систему управления предприятием. Это могут быть управленческие решения, связанные:

- с изменением системы мотивации персонала в зависимости от их активности в предложении и реализации новых идей на предприятии;
- с созданием системы непрерывного обучения на предприятии;
- с открытой поддержкой руководством инновационной деятельности;
- с признанием права на ошибку при реализации инновационных проектов;
- с делегированием полномочий.

Главную роль в реализации изменений должно играть руководство организации, одной из обязанностей которого является транслирование новых корпоративных ценностей.

*Бочкарев А.В., Ширшов В.Д., г. Екатеринбург*

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКОГО ОФИЦЕРА**

Как и многие понятия «корпоративная культура» не имеет однозначного толкования. В научной литературе имеются как очень узкие, так и широкие определения понятия различными авторами.

Если обратиться к истории понятия «корпоративная культура», то впервые данный термин употребил в прошлом веке Хельмут фон Мольтке (1800-1891 гг.) — генерал-фельдмаршал, военный теоретик и один из идеологов германского милитаризма. Именно он применил принцип организации армии по функциональному принципу, которая пошла по пути создания специализированных армейских частей и подразделений, и зародил основы «корпоративной культуры офицеров».

Часто корпоративная культура трактуется как принимаемые всеми военнослужащими философия и идеология военного управления, ценностные ориентации, верования, ожидания и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри воин-