

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА»

ФАКУЛЬТЕТ «ВЫСШАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА»

Кафедра инновационного управления

Ермакович Алена Андреевна

**Корпоративная культура организации как фактор привлечения и  
удержания персонала в условиях событийного кризиса**

Магистерская диссертация

специальность 1-26 81 09 «Технологии управления персоналом»

Научный руководитель  
Вероника Валерьевна Радыгина  
к. б. н., доцент

Допущена к защите  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Заведующий кафедрой  
инновационного управления  
\_\_\_\_\_ Е.А. Поддубская  
кандидат педагогических наук

Минск, 2019

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

Объем магистерской диссертации 54 стр., 16 рис., 11 табл., 11 источников, 2 приложения.

Ключевые слова: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА, СОБЫТИЙНЫЙ КРИЗИС, ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА, ЛОЯЛЬНОСТЬ, ВОВЛЕЧЕННОСТЬ, ИНТЕГРАЦИЯ.

Постановка проблемы: в современном мире корпоративная культура все активнее завоевывает доминирующее положение в человеческой деятельности во всех сферах жизни общества. Корпоративная культура задает ориентиры управления организацией, социально- трудовым отношениям, а также формирует и стимулирует организационно- управленческие, производственно- хозяйственные отношения. Значение корпоративной культуры для развития любой организации нельзя недооценивать: она позволяет работникам предприятия осознавать идентичность, дает ощущение стабильности и надежности самой организации, формирует чувство социальной защищенности, стимулирует самосознание и высокую ответственность работника.

В условиях экономического и демографического кризиса компаниям приходится решать проблемы, связанные с поиском высококвалифицированных специалистов и оптимизацией риска потери таких сотрудников. Все это предъявляет высокие требования к корпоративной культуре организации, эффективности труда ее персонала и системе управления им. Это обусловлено тем, что корпоративная культура является как раз тем мотивационным ресурсом руководства организации, который способствует использовать уникальные средства привлечения и развития сотрудников, снизить риск сокращения первоклассных специалистов, сократить издержки на персонал и повысить эффективность труда работников организации, что в результате будет способствовать увеличению прибыли компании.

Цель работы: изучить специфику корпоративной культуры организации в условиях событийного кризиса и разработать программу формирования корпоративных ценностей.

Задачи:

1. Раскрыть сущность понятий «корпоративная культура», «событийный кризис».
2. Установить влияние корпоративной культуры на персонал.
3. Разработать программу развития корпоративной культуры организации.

Объект исследования: корпоративная культура организации в условиях событийного кризиса.

Предмет исследования: программа корректировки корпоративной культуры в ООО «Безопасность труда».

Результаты исследования могут быть применены в качестве как теоретической, так и практической базы к совершенствованию корпоративной культуры в компании.

Структура магистерской диссертации:

В первой главе проведен анализ теоретического материала, отражающего сущность корпоративной культуры.

Во второй главе приведена общая характеристика и анализ корпоративной культуры организации ООО «Безопасность труда».

В третьей главе даны практические рекомендации по корректировке корпоративной культуры ООО «Безопасность труда».

## АГУЛЬНАЯ ХАРАКТАРЫСТЫКА РАБОТЫ

Аб'ём магістарскай дысертацыі 54 стар., 16 мал., 11 табл., 11 крыніц, 2 дадаткі

Ключавыя словы: КАРПАРАТЫЎНАЯ КУЛЬТУРА, ПАДЗЕЙНЫ КРЫЗІС, ПРЫЦЯГНЕННЕ І ЎТРЫМАННЕ ПЕРСАНАЛА, ЛАЯЛЬНАСЦЬ, ЎЦЯГНУТАСЦЬ, ІНТЭГРАЦЫЯ.

Пастаноўка праблемы: у сучасным свеце карпаратыўная культура ўсё больш актыўна заваёўвае дамінуючае становішча ў чалавечай дзейнасці ва ўсіх сферах жыцця грамадства. Карпаратыўная культура задае арыенціры кіравання арганізацыяй, сацыяльна- працоўных адносінах, а таксама фармуе і стымулюе арганізацыйна кіраўнічыя, вытворча-гаспадарчыя адносіны. Значэнне карпаратыўнай культуры для развіцця любой арганізацыі нельга недаацэньваць: яна дазваляе работнікам прадпрыемства ўсведамляць ідэнтычнасць, дае адчуванне стабільнасці і надзейнасці самой арганізацыі, фармуе пачуццё сацыяльнай абароненасці, стымулюе самасвядомасць і высокую адказнасць работніка.

Ва ўмовах эканамічнага і дэмаграфічнага крызісу кампаніям даводзіцца вырашаць праблемы, звязаныя з пошукам высокакваліфікаваных спецыялістаў і аптымізацыяй рызыкі страты такіх супрацоўнікаў. Усё гэта прад'яўляе высокія патрабаванні да карпаратыўнай культуры арганізацыі, эфектыўнасці працы яе персаналу і сістэме кіравання ім. Гэта абумоўлена тым, што карпаратыўная культура з'яўляецца як раз тым матывацыйным рэсурсам кіраўніцтва арганізацыі, які спрыяе выкарыстоўваць унікальныя сродкі прыцягнення і развіцця супрацоўнікаў, знізіць рызыку знізіць рызыка скарачэння першакласных спецыялістаў, скараціць выдаткі на персанал і павысіць эфектыўнасць працы работнікаў арганізацыі, што ў выніку будзе спрыяць павелічэнню прыбытку кампаніі.

Мэта працы: вывучыць спецыфіку карпаратыўнай культуры арганізацыі ва ўмовах падзейнага крызісу і распрацаваць праграму фарміравання карпаратыўных каштоўнасцяў.

Задачы:

1. Раскрыць сутнасць паняццяў «карпаратыўная культура», «падзейны крызіс».
2. Устаноўць ўплыў карпаратыўнай культуры на персанал.
3. Распрацаваць праграму развіцця карпаратыўнай культуры арганізацыі.

Аб'ект даследавання: карпаратыўная культура арганізацыі ва ўмовах падзейнага крызісу.

Прадмет даследавання: праграма карэкціроўкі карпаратыўнай культуры ў ТАА «Бяспека працы».

Вынікі даследавання могуць быць ужытыя ў якасці як тэарэтычнай, так і практычнай базы да ўдасканалення карпаратыўнай культуры ў кампаніі.

Структура магістарскай дысертацыі:

У першай чале праведзены аналіз тэарэтычнага матэрыялу, які адлюстроўвае сутнасць карпаратыўнай культуры.

У другой чале прыведзена агульная характарыстыка і аналіз карпаратыўнай культуры арганізацыі ТАА «Бяспека працы».

У трэцяй чале дадзены практычныя рэкамендацыі па карэкціроўцы карпаратыўнай культуры ТАА «Бяспека працы».

## **GENERAL CHARACTERISTICS OF THE WORK**

Master's thesis volume 54 p., 16 pic., 11 tab., 11 sources, 2 app.

Key words: CORPORATE CULTURE, EVENT CRISIS, ATTRACTION AND PERSONNEL HOLDING, LOYALTY, INVOLVEMENT, INTEGRATION.

Problem statement: in the modern world, corporate culture is increasingly gaining a dominant position in human activity in all spheres of society. Corporate culture sets the benchmarks for managing the organization, social and labor relations, and also forms and stimulates organizational, managerial, industrial and economic relations. The importance of corporate culture for the development of any organization should not be underestimated: it allows employees to realize identity, gives a sense of stability and reliability of the organization itself, creates a sense of social security, stimulates self-awareness and high employee responsibility.

In the conditions of economic and demographic crisis, companies have to solve problems related to finding highly qualified specialists and optimizing the risk of losing such employees. All this places high demands on the corporate culture of the organization, the efficiency of the work of its personnel and the management system. This is due to the fact that corporate culture is just that motivational resource of the organization's management, which contributes to using unique means of attracting and developing employees, reducing the risk of reducing the risk of reducing first-class specialists, reducing personnel costs and increasing the efficiency of the organization's employees, which will result increase company profits.

Aim: to study the specifics of the corporate culture of the organization in the context of the event crisis and to develop a program for the formation of corporate values

Tasks:

1. To reveal the essence of the concepts "corporate culture", "event crisis".
2. To establish the impact of corporate culture on staff.
3. Develop a program for the development of the corporate culture of the organization.

Object of research: corporate culture of the organization in the context of an event crisis.

Subject of research: corporate culture adjustment program in LLC Labor Safety.

The results of the study can be applied as a theoretical and practical basis to improve the corporate culture in the company.

The structure of the master's thesis:

The first chapter analyzes the theoretical material that reflects the essence of corporate culture.

In the second chapter provides a general description and analysis of the corporate culture of the organization LLC "Safety".

The third chapter provides practical recommendations for adjusting the corporate culture of LLC "Safety of Labor".