Пенькова Ксения Дмитриевна, магистрант,
Новосибирский государственный технический университет

Болтовская Валерия Владимировна, магистрант,
Новосибирский государственный технический университет

ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКАМИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Аннотация. В статье представлены результаты исследования восприятия корпоративной культуры различными категориями персонала данной сферы. Исследование основано на применение системы Gallup 12. В ходе работы выявлены статистически значимые различия в оценках офисных и выездных работников, определены проблемные зоны и сформулированы рекомендации для повышения вовлеченности для каждой категории персонала.

Abstract. The article presents the results of a study of the perception of corporate culture by various categories of personnel in this field. The study is based on the Gallup 12 system. In the course of the work, statistically significant differences in the assessments of office and field workers were identified, problem areas were identified, and recommendations were formulated to increase engagement for each category of person.

Ключевые слова: Корпоративная культура, вовлеченность персонала, энергетическая компания, Gallup Q12, управление персоналом.

Keywords: Corporate culture, staff engagement, energy company, Gallup Q12, personnel management.

Введение. Современные энергетические компании характеризуются сложной структурой персонала, которая объединяет сотрудников с разными условиями труда и профессиональной деятельностью. Формирование единой корпоративной культуры представляет одну из сложных управленческих задач, которая требует глубокого понимания специфики восприятия организационных ценностей различными категориями работников.

Отрасль энергетики отличается разнообразием работы персонала. От сотрудников, работающих в офисной среде, до специалистов, которые осуществляют автономную профессиональную деятельность на удаленных энергообъектах. Разрыв в восприятии базовых элементов организационной культуры между этими группами создавать препятствие для эффективного достижения стратегических целей компании. Недостаточное внимание к данными аспектам способно привести к снижению производительности труда, увеличению текучести кадров, а также к ослаблению конкурентных позиций организации на рынке.

Методология исследования. Для проведения исследования была применена методика Gallup Q12. Она основана на комплексном подходе к оценке рабочей среды через 12 ключевых показателей, распределенных в 4 основных блока. Базовые потребности включают оценку понимания сотрудниками своих задач и наличия необходимых ресурсов для их выполнения. Совместная работа охватывает не только аспекты межличностных отношений, но и восприятие значимости собственных достижений [1]. Рост и развитие характеризуют возможности профессионального совершенствования в организации.

Исследование проводилось анонимно в энергетической компании с распределенной структурой персонала. Были опрошены сотрудники офисного и выездного персонала.

Результаты исследования. Расчет общего индекса вовлеченности продемонстрировал различие в показателях между анализируемыми группами. Для выездного персонала индекс

составил 92%, а для офисных работников – 82% (рис.1).

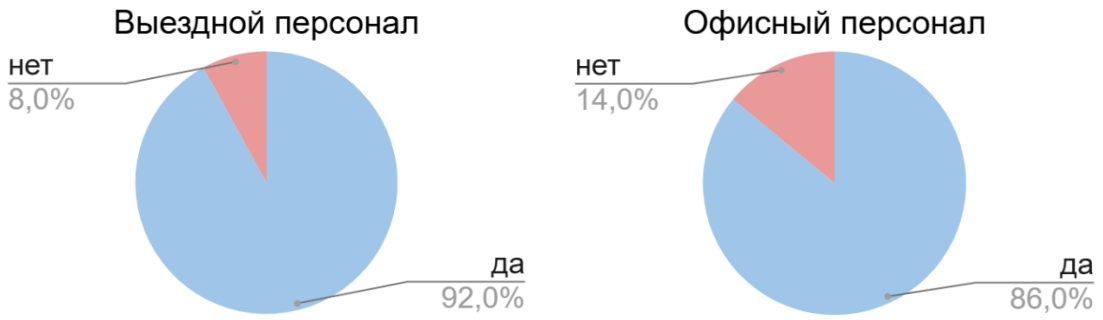

Рисунок 1. Индекс вовлеченности персонала

Указанный разрыв 8% свидетельствует о значительных различиях в восприятии рабочей среды. Также проглядывается необходимость детального анализа отдельных блоков опросника.

Наибольший интерес представляют данные, полученные в рамках блока «Совместная работа». Среди выездного персонала 86% сотрудников подтвердили наличие дружеских отношений с коллегами. Это свидетельствует о развитой системе неформальных коммуникаций. 86% отметили высокую приверженность коллег качеству труда, демонстрируя единство профессиональных ценностей. 86% респондентов указали на то, что их мнения учитываются при принятии управленческих решений. Это отражает высокий уровень вовлеченности в рабочие процессы. А 86% опрошенных отметили, что у них присутствует чувство значимости на рабочем месте (рис. 2).

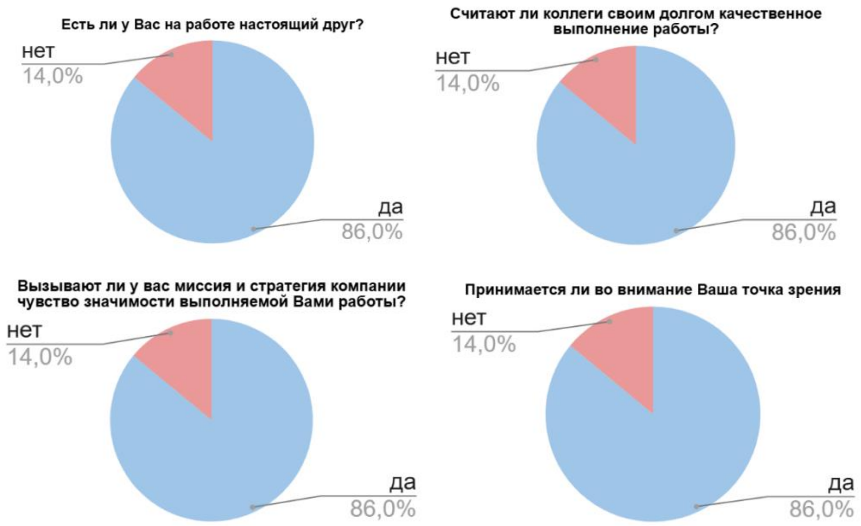

Рисунок 2. Результаты опроса выездного персонала по блоку «Совместная работа»

Полученные данные говорят о том, что для выездного персонала корпоративная культура ассоциируется прежде всего с профессиональной солидарностью, взаимовыручкой и доверием.

Среди офисных сотрудников картина оказалась иной. Только 57% сотрудников сообщили о наличии дружеских связей на работе. Это указывает на недостаточное развитие неформальных коммуникаций. 86% работников видят связь между своими повседневными

задачами главной миссией компании (рис. 3). На вопросы «Считают ли коллеги своим долгом качественное выполнение работы» и «Принимается ли во внимание ваша точка зрения» все респонденты (100%) – дали положительный ответ. Это подтверждает стремление сотрудников к качественному труду и активное участие в рабочем процессе.

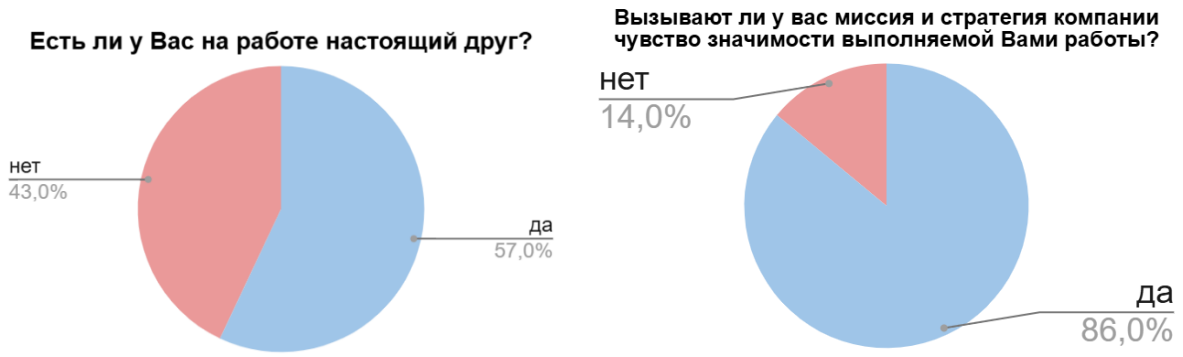

Рисунок 3. Результаты опроса офисного персонала по блоку «Совместная работа»

Таким образом, офисный персонал воспринимает корпоративную культуру преимущественно через призму формальных целей и организационных процессов. Но при этом они испытывают явный дефицит неформальных и межличностных связей.

Обсуждение результатов. Полученные данные позволяют сделать вывод о существовании двух разных моделей восприятия корпоративной культуры в рамках одной организации. Выездной персонал демонстрирует модель «профессиональной общности», где ключевое значение имеют межличностные связи и взаимное доверие внутри рабочей группы [2]. Офисные сотрудники склонны к модели «стратегической интеграции», которая акцентирует внимание на формальных отношениях.

Выявление различия требуют разработки индивидуальных подходов к управлению персоналом. Для выездных сотрудников, которые уже демонстрируют высокий уровень сплоченности, целесообразно усиление связи индивидуальных достижений со стратегическими задачами компании. Рекомендуется разработка программ взаимодействия и расширение практик признания профессиональных заслуг за пределами подразделения. Для офисного персонала приоритетом является развитие неформальных коммуникаций и повышение регулярности обратной связи [3]. Необходимо внедрение программ тимбилдинга, которые ориентированы на укрепление межличностных связей внутри коллектива. Рекомендуется пересмотр системы внутренних коммуникаций для обеспечения более тесного взаимодействия между различными отделами. Особое значение имеет создание пространств для неформального общения и проведения регулярных мероприятий для формирования доверительных отношений.

Рекомендации. На основании анализа полученных результатов сформулированы конкретные рекомендации по интеграции различных моделей восприятия корпоративной культуры. В качестве ключевой меры предложено проведение корпоративного мероприятия, программа которого будет включать в себя несколько взаимосвязанных элементов. Во-первых, решение профессиональных кейсов в смешанных группах из офисных и выездных сотрудников. Данный подход позволит объединить стратегическое мышление офисных работников с практическим опытом выездного персонала. Во-вторых, проведение сессии по обмену опытом между различными категориями персонала, направленной на преодоление коммуникационных барьеров. Третий элемент предусматривает организацию совместной форсайт-сессии по разработке предложений по улучшению взаимодействия между подразделениями.

Ожидаемыми результатами предложенных мероприятий являются формирование устойчивых неформальных связей между различными категориями персонала, улучшение взаимопонимания и создание совместных инициатив по оптимизации рабочих процессов [4]. Дополнительным эффектом должно стать повышение уровня организационной лояльности и укрепление корпоративной идентичности.

Заключение. Проведенное исследование подтвердило наличие существенных различий в восприятии корпоративной культуры между офисным и выездным персоналом энергетической компании. Обнаруженные особенности открывают возможности для разработки программ управления вовлеченностью, учитывающих специфику различных категорий работников. Совместная реализация предложенных мероприятий позволит создать корпоративную среду, способствующую повышению эффективности организационной деятельности и укреплению конкурентных позиций компании на рынке. Дальнейшие исследования могут быть ориентированы на разработку системы мониторинга эффективности предложенных мероприятий и анализ динамики изменения показателей вовлеченности персонала. Перспективным представляется также сравнительный анализ особенностей корпоративной культуры в энергетических компаниях различного размера и специализации.

Список литературы:

1. Харченко, В. С. Социальное самочувствие персонала организации: методики изучения основных HR-индикаторов / В. С. Харченко // Управление культурой. – 2022. – № 2 (2). – С. 4-15. – EDN IYAYJA.

2. Калошина, Т. Ю. Ценностные ориентиры корпоративной культуры как инструмент HR-менеджмента / Т. Ю. Калошина, Ю. В. Бельская // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 1. – С. 139-150. – DOI 10.18334/lim.10.1.117242. – EDN MERFCF.Перелыгина, И. А. Осознанное построение концепта корпоративной идентичности как социокультурного элемента корпоративной культуры / И. А. Перелыгина // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 3 (88). – С. 155-158. – DOI 10.24412/1991-5497-2021-388-155-158. – EDN ENKRSI.

3. Кудрявых, О. Д. Изучение элементов корпоративной культуры и обобщенные результаты анализа корпоративной культуры / О. Д. Кудрявых,

Т. А. Власова // Форум молодых ученых. – 2018. – № 12-2 (28). – С. 1247-1250. – EDN RQPOAM.