

УДК 331.103

Трещёва Софья Николаевна, студентка,
Новосибирский государственный технический университет
Treshcheva Sofia Nikolaevna, student,
Novosibirsk State Technical University

Научный руководитель:
Калошина Татьяна Юрьевна,
канд. социол. наук, доцент,
Новосибирский государственный технический университет
Kaloshina Tatyana Yurevna,
Ph. D. of Sociological sciences, Associate Professor,
Novosibirsk State Technical University

**ДИАГНОСТИКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ШВЕЙНОЙ ФАБРИКИ
КАК ОСНОВА АКТУАЛИЗАЦИИ ВНУТРЕННИХ РЕГЛАМЕНТОВ
DIAGNOSTICS OF THE CORPORATE CULTURE OF A GARMENT
FACTORY AS A BASIS FOR UPDATING INTERNAL REGULATIONS**

Аннотация. В современных условиях управление персоналом невозможно без диагностики корпоративной культуры организации. В статье рассматриваются результаты диагностики корпоративной культуры швейной фабрики, выявленные с использованием специализированной методики и результатов опросов. Предложены меры по актуализации внутренних регламентов и укреплению корпоративных традиций.

Abstract. In today's environment, effective HR management is impossible without assessing corporate culture and updating internal regulations. This article examines the results of a corporate culture assessment at a garment factory, using a specialized methodology and survey data. Measures for updating internal regulations and strengthening corporate traditions are proposed.

Ключевые слова: Корпоративная культура, управление персоналом, мотивация, внутренние коммуникации, регламенты.

Keywords: Corporate culture, personnel management, motivation, internal communications, regulations.

В настоящее время корпоративная культура рассматривается как важный инструмент управления персоналом, который влияет на дисциплину, согласованность действий работников, вовлеченность и качество выполнения задач [3, 6]. Для производственных предприятий этот фактор особенно значим, поскольку результат зависит не только от оборудования и технологии, но и от устойчивости внутренних норм, скорости обмена информацией и отношения работников к общим целям организации [7].

Цель исследования заключается в выявлении роли корпоративной культуры швейной фабрики как основы актуализации внутренних регламентов.

В качестве объекта наблюдения выступает швейная фабрика по производству женской одежды, работающая на рынке с 2002 года. Стоит отметить, что название фабрики мы не раскрываем в целях соблюдения коммерческой тайны. В работе использованы анализ материалов о компании из открытых источников, изучение внутренних регламентов и результаты анкетирования 25 сотрудников. Для интерпретации данных применялись типология корпоративной культуры Ч. Хэнди и подход к анализу трудовой мотивации В. И. Герчикова [4, 5].



Корпоративная культура понимается как совокупность базовых установок, норм поведения и способов взаимодействия, которые формируются в организации в процессе решения задач внутренней интеграции и адаптации к внешней среде [6]. Дискутируя о корпоративной культуре, некоторые авторы рассматривают её «как основную составляющую организационной культуры, входящей в структуру культуры в целом» [7]. Именно поэтому диагностика корпоративной культуры позволяет оценить не только атмосферу в коллективе, но и реальную эффективность коммуникаций, мотивации и управленческих решений.

По результатам опроса было установлено, что на предприятии доминирует культура задачи, или культура «Афины», доля которой составила 88 %. Ролевая культура выявлена у 8 % респондентов, а культура личности – у 4 %. Такая структура показывает, что для коллектива наиболее значимы компетентность, решение практических задач и ориентация на результат, что соответствует специфике швейного производства. По результатам опроса построена диаграмма (рисунок 1).



Рисунок 1. Результаты диагностики корпоративной культуры по методике Ч. Хэнди (составлено автором по результатам опроса)

Дополнительный анализ мотивации показал преобладание профессионального типа (49%), далее следуют инструментальный (21 %), патриотический (15 %), хозяйский (11 %) и избегательный тип (4 %). Это означает, что работникам важны не только оплата труда, но и признание квалификации, возможность обучаться и видеть итог своей работы [5]. Следовательно, система управления персоналом должна сочетать материальные стимулы с наставничеством, обратной связью и публичным признанием достижений. Результат опроса представлен на рисунке 2.



Рисунок 2. Результаты опроса по методике В.И. Герчикова (составлено автором по результатам опроса)



Исследование позволило выявить и проблемные зоны: несвоевременное доведение целей и задач до сотрудников, слабую обратную связь со стороны руководителей, снижение роли корпоративных традиций, а также недостаточное знакомство работников с содержанием положения о корпоративной культуре. При такой ситуации возникает разрыв между декларируемыми ценностями и повседневной практикой, а культура перестает в полной мере выполнять регулирующую функцию [8].

С учетом результатов диагностики целесообразно внести дополнения в положение о корпоративной культуре, закрепив в нем миссию предприятия, основные ценности, нормы профессионального поведения и правила внутренних коммуникаций. Рекомендуется ввести регулярные планерки, корпоративный чат, краткую памятку для персонала с QR-кодом на актуальную редакцию документа, и восстановить практику профессиональных конкурсов и корпоративных мероприятий. Таким образом, диагностика корпоративной культуры выступает основой для конкретных управленческих решений и позволяет превратить ценности организации в реально действующий инструмент управления персоналом.

Список литературы:

1. Бутко Ю. В. Корпоративная культура и управление персоналом // CyberLeninka. 2018. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-i-upravlenie-personalom> (дата обращения: 22.04.2026).
2. Шумейко М. В. Типология корпоративной культуры // CyberLeninka. 2008. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipologiya-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 22.04.2026).
3. Хандус М. Ю. Применение концепции В. И. Герчикова в системе мотивации персонала // CyberLeninka. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-v-i-gerchikova-v-sisteme-motivatsii-personala> (дата обращения: 22.04.2026).
4. Одинцова О. Н. Организационная культура: сущность и методология анализа Э. Шейна // CyberLeninka. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-suschnost-i-metodologiya-analiza-e-sheyne> (дата обращения: 22.04.2026).
5. Панин В. И. Построение системы внутрифирменных коммуникаций в современных организациях // CyberLeninka. 2025. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-sistemy-vnutrifirmennyh-kommunikatsiy-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 22.04.2026).
6. Анплеев А. А. Корпоративная культура как объект исследования в современном социогуманитарном знании/А.А. Анплеев//Вестник КазГУКИ. -Казань. – 2014. – № 3. – С. 30-39.
7. Калошина Т. Ю., Бельская Ю. В. Ценностные ориентиры корпоративной культуры как инструмент HR-менеджмента // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Том 10. – № 1. – С. 139-150. doi: 10.18334/lim.10.1.117242.
8. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.

