

УДК 374.7:658

## ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОАО «ПРИАРГУНСКОЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ГОРНО-ХИМИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»

Е.Г. Марушенко<sup>1</sup>, О.А. Горощенко<sup>2</sup>

Иркутский государственный технический университет,  
664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье раскрываются особенности сложившейся корпоративной культуры ОАО «Приаргунское производственное горно-химическое объединение» (ОАО «ППГХО») – градообразующего предприятия г. Краснокаменска Читинской области. С момента основания предприятия его корпоративная культура развивалась, изменялась и совершенствовалась. В настоящее время она состоит из системы ценностей (идеологии), традиций, обычаев, межличностных и деловых отношений, форменной одежды (дресс-код), СМИ (ТВ, радио, газета, журнал, сайт), фирменного делового стиля, корпоративного музея.

Библиогр. 8 назв.

*Ключевые слова:* корпоративная культура; менеджмент; корпорация; ОАО «Приаргунское производственное горно-химическое объединение» (ОАО «ППГХО»); система норм и ценностей; воспитание; традиции; официально-деловые отношения.

## CORPORATE CULTURE FEATURES OF ОАО "PRIARGUNSKOYE PROIZVODSTVENNOYE GORNO-KHIMICHESKOYE OB'YEDINENIYE"

E. Marushenko, O. Goroschionova

Irkutsk State Technical University,  
83 Lermontov St., Irkutsk 664074

The article describes the features of today's corporate culture of "Priargunskoye proizvodstvennoye gorno-khimicheskoye ob'yedineniye" (OAO "PPGHO") which is the town-forming enterprise of Krasnokamensk in Chita region. Since the initiation, the enterprise has been developing, changing and improving its corporate culture. Currently, it consists of a system of values (ideology), traditions, customs, interpersonal and business relationships, uniforms (dress code), the media (TV, radio, newspaper, magazine, website), corporate business style, the corporate museum.

References:8.

*Keywords:* corporate culture; management; corporation; OAO "Priargunskoye Proizvodstvennoye Gorno-Khimicheskoye Ob'yedineniye"(OAO "PPGHO"); system of norms and values; education; traditions; business relationships.

Корпоративная культура – это понятие, относящиеся к культуре крупного производственного объединения. Корпоративная культура охватывает систему взаимодействия материальных и духовных ценностей и их проявлений, отражая индивидуальность каждой организации. В современной научной литературе нет однозначного определения «корпоративной культуры», поэтому разные исследователи дают свою трактовку этого понятия.

По мнению Т.Ю. Базарова, корпоративная культура – это комплекс предположений, который бездоказательно принят всеми членами организации и задает общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации, что регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях [7].

Как утверждает Б. Феган, корпоративная культура включает в себя идеи, интересы и ценности, разделяемые организацией; в корпоративную культуру выходят опыт, навыки сотрудников, их страхи, надежды, стремления и ожидания, реально испытанные ими.

<sup>1</sup> Марушенко Евгения Геннадьевна, нач. отд. товародвижения Департамента логистики ОАО «ППГХО»,

e-mail: MarushenkoEG@ppgho.ru

Marushenko Evgenia, Head of Physical Distribution Department of Logistics Department of ОАО"PPGHO",

e-mail: MarushenkoEG@ppgho.ru

<sup>2</sup> Горощенко Ольга Анатольевна, кандидат исторических наук, доцент кафедры общеобразовательных дисциплин, профессор РАЕ, директор музея истории ИрГТУ, e-mail: [goroshionov@mail.ru](mailto:goroshionov@mail.ru)

Goroschionova Olga, Candidate of History, Associate Professor of General Studies Department of Extramural Faculty of Irkutsk Technical University, Professor of RAE., Director of the History Museum of the Irkutsk State Technical University, e-mail: [goroshionov@mail.ru](mailto:goroshionov@mail.ru)

Исследователь К. Гольф считает корпоративную культуру чем-то индивидуальным для организации, так как это – индивидуальные характеристики воспринимаемых особенностей организации.

Корпоративная культура, – утверждает Е. Н. Штейн, – является набором приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников [7].

Помимо научных определений корпоративная культура нашла отражение и в психологии. Психологи определяют корпоративную культуру как комплекс моделей поведения, приобретённых в процессе адаптации и интеграции организации к внешней и внутренней среде [6].

Исходя из этого, корпоративная культура – это философия (идеология), определяющая смысл существования организации, её отношение к сотрудникам и клиентам, а также моральный и социальный климат, проявляющийся во внутренней и внешней атмосфере организации. Это, к тому же преобладающие ориентиры, лежащие в основе формирования целей организации и путей их достижения; многофункциональная система взаимодействия персонала в организации [7].

Корпоративная культура включает несколько областей гуманитарного знания: 1) культурологию, как объединяющее начало человеческих достижений; 2) менеджмент, помогающий моделировать, создавать, максимально эффективно использовать и контролировать процесс развития организации; 3) социологию, изучающую общество и его закономерности; 4) психологию, исследующую особенности и закономерности возникновения, формирования и развития психологических процессов, состояний и свойств сотрудников. Все эти области знания в комплексе и составляют корпоративную культуру.

Как и любая система, корпоративная культура имеет свою структуру. В корпоративную культуру Приаргунского производственного горно-химического объединения (ОАО «ППГХО») входят:

- 1) корпоративная философия (идеология, основанная на системе ценностей компании);
- 2) система лидерства (служебная иерархия, институт наставничества, встречи лидеров с сотрудниками компании);
- 3) корпоративный стиль (логотип, знак, товарный знак, цвет, шрифт, слоган, дресс-код, носители стиля и т. д.);
- 4) СМИ (газета, журнал, ТВ, радио, сайт, корпоративный музей);
- 5) корпоративная психология (положение индивида в организации, коммуникации, стили разрешения конфликтов, корпоративные мероприятия (праздники, обучение)).

У каждого элемента системы есть четкая цель и ожидаемый результат. Рассмотрим некоторые элементы корпоративной культуры, а также, как корпоративная культура внедряется в Приаргунском производственном горно-химическом объединении (ОАО «ППГХО»).

Созданное в 1968 г. ОАО «ППГХО», стало сегодня крупнейшим уранодобывающим предприятием России. Предприятие входит в Урановый холдинг «АРМЗ», является флагманом российской уранодобывающей отрасли и одним из крупнейших в мире уранодобывающих предприятий. Суммарное производство урана за 40-летний период работы (более 130 000 т) выделяет его как уникальное предприятие, практически не имеющее мировых аналогов. Кроме урана оно добывает бурый уголь, производит электрическую и тепловую энергию, серную кислоту, машиностроительную продукцию.

Приаргунское производственное горно-химическое объединение – системообразующее предприятие российской урановой отрасли, которое уже несколько десятков лет снабжает ураном отечественные атомные станции. Сегодня предприятие успешно развивается, решая такие важные задачи, как повышение безопасности труда, техническое переоснащение и открытие новых производств. Огромный опыт, накопленный коллективом ППГХО, позволяет предприятию добиваться новых впечатляющих результатов на благо развития российской атомной отрасли.

Для г. Краснокаменска, с населением более 60 тыс. человек ОАО «ППГХО» является градообразующим, т. е. благодаря предприятию у людей есть работа, возможность зарабатывать себе на жизнь, поддерживать здоровье, развиваться духовно, растить и воспитывать детей. Культурно-социально-бытовые условия обеспечивает людям не только государство, но и развивающееся предприятие. Именно поэтому так важно все, что происходит на производстве – это непосредственно касается жизни и здоровья коллектива, который и составляет основной контингент жителей города.

В этой связи важной составляющей жизнедеятельности предприятия является корпоративная культура, как отражение человеческой деятельности на предприятии и в быту.

Основной идеей, философией предприятия можно назвать пополнение стратегического запаса полезных ископаемых на благо России, а в этой связи – обеспечение достойных условий труда и жизни работников предприятия. В этом, пожалуй, и заключается корпоративная философия (идеология) предприятия.

Важную роль в этом процессе играет пропаганда достижений предприятия, создание положительного образа предприятия и его работников. Это происходит посредством пропаганды через сред-

ства массовой информации: сайт, газету, журнал, телевидение, музей, а также организацию культурно-массовых мероприятий.

У организации есть свое издание – «Горняк Приаргунья», которое более 10 лет ведет на своих страницах летопись трудовых будней коллектива ППГХО. Здесь можно увидеть передовиков производства, победителей экономических соревнований, молодых рабочих и инженеров подразделений объединения.

Помимо этого, руководство объединения и редакция газеты «горняк Приаргунья» проводят ежегодный творческий конкурс «Человек труда», целью которого является освящение деятельности производства и его сотрудников, сбор исторического материала для музея, моральная и материальная стимуляция лучших работников объединения.

В г. Краснокаменске имеется аллея Трудовой славы, заложенная еще первостроителями. До сих пор аллея не потеряла своей значимости, а на досках почета выставлены портреты передовиков производства.

Несколько лет назад в городе был создан музей, который собирает, хранит и пропагандирует историю предприятия и города Краснокаменска. Музей выполняет множество функций: просветительскую, воспитательную, рекламную, профориентационную.

Одной из целей корпоративной культуры является обеспечение высокой прибыльности предприятия посредством совершенствования управления человеческими ресурсами. Это выражается в виде развитого менеджмента, школ лидерства, правильной постановки взаимоотношений в карьерной среде.

Сотрудники предприятия имеют возможность повышать свой профессиональный уровень, учиться в вузах, проходить профильные тренинги. В ППГХО заинтересованы в слаженной работе всего коллектива, поэтому поощряется не только профессионализм, но и творческий подход. За повышение производительности труда, сотрудников предприятия стимулируют премиями, наградными знаками, благодарностями, ценными подарками.

ППГХО имеет большой опыт наставничества молодежи, т. е. передачи накопленного опыта последующим поколениям, что на языке науки называется трансляцией культурных ценностей. Сотрудники предприятия регулярно проходят обучение на различных тренингах и семинарах. В рамках проекта Уранового холдинга «АРМЗ» организована «Школа бригадиров». Основной её целью является повышение эффективности управления на предприятии и обучение бригадиров дополнительным навыкам работы с подчиненными.

В ППГХО имеется прекрасная традиция. Ветераны предприятия работают под девизом «Главное - передать опыт!», поэтому на предприятии принят метод наставничества. Этому может служить пример бригады по капитальному ремонту котлов, на котором трудится коллектив высокопрофессиональных специалистов. Опыт наставничества делится ремонтно-механический участок разрезу управления «Уртуйское», в котором с первых дней работы новичкам оказывают помощь в овладении секретов токарного дела.

Корпоративная культура – одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Ведь среди компонентов корпоративной культуры можно выделить такие понятия, как ценностные ориентации, идеи, установки.

В течение года на предприятии реализуются различные проекты, которые помогают повысить уровень производительности. Так, например, в августе 2012 г. в УГРУ стартовал проект «Повышение производительности труда» в бригадах ГРОЗ на рудниках №1,2 и «Глубокое». Основной целью его стало повышение производительности труда в отстающих бригадах.

Как и любая организация, ОАО «ППГХО» может внедрять нужную ей корпоративную культуру только тогда, когда обеспечит вовлеченность в этот процесс большинства сотрудников организации, поэтому создаются группы по работе с сотрудниками по внедрению различных приемов, правил и элементов корпоративной культуры. Это касается взаимоотношений между сотрудниками, способов разрешения конфликтов, корпоративной этики. Без сомнения, человек составляет основу организации, ее сущность и основное богатство. В организации человек работает в окружении коллег, поэтому он является членом формальных и неформальных групп. Формальные группы – это отделы и подразделения предприятия, неформальные – это клубы по интересам, профсоюз, возрастные группы. Среди профессиональных групп в ППГХО организован конкурс «Профессиональные рубежи. Кто впереди?», в нем борьба идет за почетное звание «Лучший молодой сотрудник». Конкурс, как правило, проводится в два этапа: 1) проверка теоретических знаний по профессии и правилам радиационной и промышленной безопасности; 2) проверка практических знаний сотрудников. Такие конкурсы проходят среди электросварщиков, лаборантов химического анализа и КИПовцев.

Важным инструментом влияния руководства предприятия на коллектив являются встречи, на которых можно обсудить животрепещущие вопросы, задать любой вопрос администрации и тут же

получить ответ. Одной из таких встреч является «Ежеквартальный отраслевой день информирования сотрудников ОАО «ППГХО»». Для предприятия это новый инструмент прямой коммуникации руководства и сотрудников. Ключевыми темами разговора стали: среднесрочная программа развития ОАО «ППГХО», а также меры по совершенствованию системы материальной и нематериальной мотивации работников. Кроме того, состоялась презентация программы «45 дел к 45-летию ОАО «ППГХО», которая была разработана специалистами Уранового холдинга «АРМЗ». Цели программы ориентированы на улучшение условий труда на комбинате, системы мотивации работников и, одновременно, активизацию социальной жизни г. Краснокаменска, развитие его инфраструктуры.

Помимо встреч с сотрудниками, проходят содержательные встречи руководства и ветеранов предприятия со школьниками старших классов. У ППГХО имеется подшефная школа, которая носит имя первого руководителя – С.С. Покровского, память о котором в городе бережно сохраняется. Центральная аллея носит его имя, установлен мемориальный памятник. Сохранение памяти о минувшем – это не только часть истории г. Краснокаменска, но и поддержание корпоративной культуры предприятия, его традиций.

В городе Краснокаменске имеется давняя традиция, насчитывающая более 45 лет. Праздничный парад в честь дня города отмечается ежегодно, он является самым большим праздником для горожан.

Важными корпоративными событиями являются профессиональные праздники: День шахтера, День машиностроителя, День работника атомной промышленности. Они проходят под лозунгами: «Страницы истории пишутся!», «Пусть служит АТОМ миру и добру!», «За нами будущее!». Единственные в стране горняки, трудящиеся на добыче урана шахтовым методом, работают в г. Краснокаменске, поэтому День шахтера является одним из главных праздников предприятия.

Праздничные мероприятия начинаются с торжественного шествия трудовых коллективов города и района, учебных, строительных, спортивных и других организаций. Праздники вместили в себя основные вехи развития муниципалитета. В них отразилась главная черта нашей малой Родины – единство геологов, строителей и шахтеров в желании воплотить в жизнь мечту о самом красивом городе.

Нельзя оставить без внимания работу ОАО «ППГХО» и молодежи г. Краснокаменска. В 2012 г. в рамках ECOLINE было проведено три конкурса: молодежной фотографии «ЕСОАТ», молодежных социальных роликов «Под знаком SOS» и конкурс журналистских работ «Слово». Ежегодно проходит фестиваль уличной культуры «Молодежь улиц». Эти конкурсы и фестивали дают школьникам и молодежи право на самовыражение.

Урановый холдинг «АРМЗ» и ОАО «ППГХО» при научно методической поддержке факультета искусств МГУ им. Ломоносова проводят творческо-музыкальный конкурс ARTnova и Nuckids – это уникальные проекты, которые дают возможность всем желающим показать свои таланты и стать участником проекта, который будет в дальнейшем реализовываться в г. Москве на больших сценах с настоящими звездами.

Корпоративная культура ППГХО постоянно находит новые возможности для совершенствования, сохраняя фундамент, заложенный основателями г. Краснокаменска и самого объединения. Наряду с традиционными методами культурного корпоративного развития, развиваются новые формы, такие как творческие и профессиональные конкурсы, совместные проекты, школы лидерства, корпоративные мероприятия, тренинги. Все это способствует основной цели предприятия – пополнения запаса полезных ископаемых для мирных и стратегических целей Российской Федерации.

#### **Библиографический список**

1. Ахмадиева Ю. За талантами в Краснокаменск // Горняк Приаргунья. – 2012. – № 695. – С. 9–10.
2. Ахмадиева Ю. На встрече с главой города // Горняк Приаргунья. – 2012. – № 697. – С. 5.
3. Ахмадиева Ю. Производственная система РОСАТОМА. Строить завтрашний день // Горняк Приаргунья. – 2012. – № 703. – С. 3,5.
4. Бадмадоржиева Ч. Межрегиональный семинар // Горняк Приаргунья. – 2012. – № 704. – С. 3,4.
5. Бадмадоржиева Ч. ППГХО – внедрение ПСР // Горняк Приаргунья. – 2012. – № 712. – С. 3,4.
6. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 572 с.
7. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организацией. – М.: ТОО «Люкс-арт», 1996. – 403 с.
8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.emd.ru/consulting/same/same\\_corp\\_6.html](http://www.emd.ru/consulting/same/same_corp_6.html) (дата обращения 15.08.2013).