

*Липкина Е.Д., доцент кафедры
"Менеджмент, маркетинги коммерция",
кандидат экономических наук Россия,
г. Омск
Искиндиоров Ж.Ж
студент
студент заочного факультета ОмГУПС,
магистратура кафедры
" Менеджмент, маркетинг и коммерции",
группа 72-ММ, 3 курс выпускной
Россия, г. Омск*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПАССАЖИРСКОГО ДЕПО ОМСК (ЛВЧД-1)

Аннотация: Статья посвящена исследованию организационной культуры Федеральной пассажирской компании (ФПК) на примере пассажирского депо ЛВЧД-1. Раскрывается значение организационной культуры как ключевого фактора, влияющего на эффективность работы предприятия, взаимодействие сотрудников и качество обслуживания пассажиров. Рассматриваются основные элементы корпоративной культуры ФПК, включая её ценности, традиции, нормы поведения и систему мотивации. Особое внимание уделено специфике организационной культуры депо ЛВЧД-1, её роли в формировании позитивного имиджа компании и удовлетворения потребностей клиентов. Авторы рассматривают влияние корпоративной культуры на успешность деятельности депо, а также выделяет современные вызовы и перспективы её развития в условиях цифровизации,

кадровых изменений и растущей конкуренции. В заключении делается вывод о необходимости укрепления корпоративных ценностей и традиций для достижения стратегических целей компании и повышения качества пассажирских перевозок.

Ключевые слова: Федеральная пассажирская компания, РЖД, ЛВЧД-1, пассажирское депо, организационная культура, корпоративные ценности, традиции, нормы поведения, система мотивации, качество обслуживания, имидж компании, эффективность работы, взаимодействие сотрудников, развитие персонала, цифровизация, корпоративные изменения.

*Lipkina E.D., Associate Professor of the Department
of Management, Marketing and Commerce,
Candidate of Economic Sciences,*

Omsk, Russia

Iskindirov Zh.Zh.

student

student of the correspondence Faculty of OmGUPS,

Master's degree

in Management, Marketing and Commerce,

group 72-MM, 3rd year graduate

Russia, Omsk

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE OMSK PASSENGER DEPOT (LVCHD-1)

Abstract: The essay is devoted to the study of the organizational culture of the Federal Passenger Company (FPC) on the example of the LVHD-1 passenger depot. The paper reveals the importance of organizational culture as a key factor influencing the efficiency of an enterprise, employee interaction and the quality of passenger service. The main elements of the FPC corporate culture are considered,

including its values, traditions, norms of behavior and motivation system. Special attention is paid to the specifics of the LVCHD-1 depot's organizational culture, its role in shaping the company's positive image and meeting customer needs.

The author analyzes the impact of corporate culture on the success of depot operations, and highlights current challenges and prospects for its development in the context of digitalization, personnel changes and growing competition. In conclusion, it is concluded that it is necessary to strengthen corporate values and traditions in order to achieve the company's strategic goals and improve the quality of passenger transportation.

Keywords: Federal Passenger Company, Russian Railways, LVCHD-1, passenger depot, organizational culture, corporate values, traditions, norms of behavior, motivation system, quality of service, company image, work efficiency, employee interaction, staff development, digitalization, corporate changes.

Введение

Организационная культура является важнейшим элементом успешного функционирования современных транспортных компаний. Она определяет внутренние ценности, нормы поведения сотрудников и влияет на качество предоставляемых услуг. В условиях высокой конкуренции и растущих требований со стороны пассажиров эффективная организационная культура становится ключевым фактором устойчивого развития.

Федеральная пассажирская компания (ФПК), являясь дочерним обществом ОАО "РЖД", занимает лидирующее место в сфере перевозок на дальние расстояния. В структуру компании входят пассажирские депо, такие как ЛВЧД-1, которые играют важную роль в обеспечении функционирования поездов и обслуживания пассажиров.

Целью данной статьи является изучение организационной культуры ФПК на примере ЛВЧД-1. Задачи работы включают анализ ключевых

элементов корпоративной культуры, её влияния на эффективность деятельности депо и перспективы развития.

Организационная культура представляет собой определенную совокупность моделей поведения персонала компании, которые приобретены в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показывают свою эффективность и разделяемы большинством членов организации [2, с. 123].

Любая организационная культура состоит из одинаковых компонентов, но при этом следует иметь в виду, что специфика каждого компонента зависит от направлений деятельности конкретной компании. Компоненты организационной культуры отражают идеи, регулирующие отношения субъектов по поводу решения соответствующих проблем компании и отражают особенности этих отношений. Также можно добавить, что компоненты культуры можно добавить или убрать, в зависимости от профессиональной сферы деятельности компании. Среди основных компонентов организационной культуры принято выделять: культуру производства, культуру управления, экологическую культуру, предпринимательскую культуру, культуру внешних отношений, культуру отношений с акционерами [1].

Организационная культура, улучшая взаимодействие внутри коллектива, а также способствуя созданию благоприятной рабочей среды и повышению лояльности сотрудников, играет ключевую роль в деятельности компании. Наряду с этим, организационная культура влияет на эффективность работы компании в целом, помогая адаптироваться к изменениям внешней среды, укреплять конкурентные позиции и обеспечивать высокое качество услуг. Для транспортных компаний, таких как ФПК, организационная культура становится важным фактором для достижения стратегических целей и удовлетворения потребностей пассажиров.

Особенности организационной культуры ЛВЧД-1

Организационная структура ФПК включает множество подразделений, среди которых важную роль играют пассажирские депо, такие как ЛВЧД-1. Эти депо отвечают за управление эксплуатацией поездов, их техническое обслуживание, комплектацию экипажей и обеспечение высокого уровня сервиса для пассажиров. ЛВЧД-1, являясь одним из ключевых подразделений, демонстрирует важность организационной культуры в достижении стратегических целей компании и повышении её конкурентоспособности в транспортной отрасли.

Организационная культура пассажирского депо ЛВЧД-1, как важного структурного подразделения ФПК, формируется на основе корпоративных ценностей компании и специфики работы депо. Она направлена на обеспечение высокого уровня обслуживания пассажиров, профессионализма сотрудников и эффективного взаимодействия внутри коллектива.

1. Основные ценности и принципы работы в депо. В ЛВЧД-1 ключевыми ценностями являются ответственность, профессионализм, клиентоориентированность и командная работа. Каждый сотрудник депо понимает свою важную роль в обеспечении безопасных и комфортных поездок пассажиров. Принципы работы включают строгое соблюдение правил техники безопасности, стандартов качества обслуживания и поддержание высокой дисциплины.

2. Традиции и нормы взаимодействия между сотрудниками. В депо сложились традиции, способствующие укреплению корпоративного духа. Среди них — совместное празднование профессиональных достижений, участие в корпоративных мероприятиях и обмен опытом между более опытными и молодыми сотрудниками. Нормы взаимодействия базируются на уважении, взаимопомощи и готовности сотрудничать в решении профессиональных задач.

3. Роль руководства депо в поддержании и развитии организационной культуры. Руководство ЛВЧД-1 играет ключевую роль в формировании и поддержании положительной организационной культуры. Оно выступает примером для сотрудников, активно участвует в обучении и развитии персонала, а также уделяет внимание созданию комфортных условий труда. Руководители регулярно проводят собрания с коллективом, чтобы обсуждать задачи, успехи и возможные улучшения в работе.

4. Система мотивации и поощрения работников. Для поддержания высокой мотивации сотрудников в депо применяются различные формы поощрения. Система включает материальные стимулы, такие как премии за добросовестный труд, и нематериальные — благодарности, грамоты и возможность профессионального роста. Также особое внимание уделяется созданию комфортной рабочей среды и поддержке инициатив сотрудников, что способствует их вовлечённости в достижение общих целей депо.

Таким образом, организационная культура ЛВЧД-1 способствует эффективному взаимодействию внутри коллектива, повышению мотивации сотрудников и достижению высокого уровня профессионализма, что важно для успешной работы депо и удовлетворения потребностей пассажиров.

Роль организационной культуры в работе ЛВЧД-1

Организационная культура играет важнейшую роль в работе пассажирского депо ЛВЧД-1, оказывая влияние на все аспекты его деятельности — от качества обслуживания пассажиров до формирования положительного имиджа компании. Она объединяет коллектив вокруг общих целей, поддерживает высокий уровень профессионализма и способствует повышению эффективности работы.

1. Влияние культуры на качество обслуживания пассажиров. Организационная культура ЛВЧД-1 напрямую влияет на качество предоставляемых услуг. Приверженность сотрудников корпоративным

ценностям, таким как клиентоориентированность и ответственность, способствует созданию комфортной и безопасной атмосферы для пассажиров. Например, высокие стандарты обслуживания, оперативное решение проблем и вежливое поведение сотрудников отражают культуру, ориентированную на удовлетворение потребностей клиентов.

2. Формирование позитивного имиджа компании через поведение сотрудников. Лояльность и профессионализм сотрудников ЛВЧД-1 формируют положительное восприятие компании в глазах пассажиров. Организационная культура способствует тому, чтобы каждый работник понимал важность своей роли в создании общего впечатления о компании. Приветливость проводников, аккуратность в оформлении поездов и внимательное отношение к клиентам укрепляют доверие к ФПК и способствуют повышению репутации компании на рынке транспортных услуг.

Примеры успешных практик организационной культуры в ЛВЧД-1:

— Обучение и развитие персонала: ЛВЧД-1 активно внедряет программы повышения квалификации сотрудников, что позволяет им соответствовать высоким корпоративным стандартам. Например, тренинги по обслуживанию пассажиров, управлению конфликтами и соблюдению стандартов безопасности.

— Корпоративные мероприятия: Совместные праздники, конкурсы профессионального мастерства и другие мероприятия способствуют укреплению командного духа и поддержанию позитивной атмосферы в коллективе.

— Система обратной связи: Регулярные собрания и опросы удовлетворённости сотрудников позволяют руководству выявлять слабые стороны и оперативно решать внутренние проблемы, что способствует улучшению рабочей среды.

— Поощрение инициатив: В депо поощряют сотрудников, предлагающих идеи по улучшению рабочих процессов или повышению

качества обслуживания, что стимулирует активное участие персонала в развитии компании.

Таким образом, организационная культура ЛВЧД-1 играет ключевую роль в достижении высоких стандартов работы депо. Она улучшает взаимодействие сотрудников, поддерживает их мотивацию и профессионализм, что в конечном итоге положительно сказывается на опыте пассажиров и укрепляет конкурентные позиции компании на рынке.

Современные вызовы и перспективы развития организационной культуры ЛВЧД-1 и ФПК

Организационная культура, являющаяся основой успешной работы компании, сталкивается с рядом современных вызовов, которые требуют адаптации и внедрения новых подходов. Успешное преодоление этих вызовов способствует повышению эффективности работы и укреплению позиций компании.

Основные вызовы в поддержании организационной культуры

1. Цифровизация:

— Внедрение цифровых технологий меняет рабочие процессы, что требует от сотрудников новых навыков и готовности к изменениям.

— Автоматизация процессов может снизить уровень личного взаимодействия между работниками, что влияет на сплочённость коллектива.

— Необходимость интеграции цифровых инструментов в корпоративную культуру, чтобы они стали её естественной частью.

2. Изменение кадрового состава:

— Появление новых поколений работников с другими ценностями и ожиданиями (например, представители поколения Z, которые ценят гибкость и быстрый рост).

— Текущая текучесть кадров и нехватка опытных специалистов могут затруднить передачу корпоративных традиций и опыта.

— Устаревание знаний у более опытных сотрудников при недостатке программ переподготовки.

3. Конкуренция:

— Ужесточение конкуренции на рынке пассажирских перевозок требует от компании постоянного повышения стандартов обслуживания.

— Сотрудники должны быть мотивированы на внедрение инновационных подходов для повышения качества услуг.

— Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров становится сложной задачей в условиях конкуренции с другими работодателями.

Возможности улучшения организационной культуры в ФПК и ЛВЧД-1

1. Внедрение инновационных практик:

— Развитие систем внутренней коммуникации, таких как корпоративные порталы или мобильные приложения для сотрудников, чтобы обеспечить их вовлечённость и информированность.

— Использование современных технологий (например, виртуальной реальности) для обучения персонала и подготовки к реальным рабочим ситуациям.

2. Укрепление командного духа:

— Организация совместных мероприятий, направленных на укрепление связей между сотрудниками разных возрастных групп и уровней.

— Разработка программ наставничества, где опытные сотрудники передают свои знания и традиции молодым специалистам.

3. Стимулирование инициатив и творчества:

— Поощрение сотрудников, предлагающих идеи по улучшению процессов, через материальные и нематериальные награды.

— Создание рабочей среды, где сотрудники чувствуют свою значимость и влияние на общий результат.

4. Улучшение условий труда:

— Внимание к созданию комфортных рабочих мест, включая обновление технического оборудования и улучшение бытовых условий.

— Баланс между работой и личной жизнью через гибкие графики или дополнительные социальные гарантии.

Обучение и развитие сотрудников являются неотъемлемой частью успешной организационной культуры. В ЛВЧД-1 и ФПК в целом это можно реализовать через:

1. Постоянное повышение квалификации:

— Проведение регулярных тренингов по обслуживанию пассажиров, технике безопасности и управлению современными системами.

— Адаптация учебных программ к новым требованиям отрасли и внедрение в них современных технологий.

2. Карьерное развитие:

— Создание прозрачной системы карьерного роста, чтобы мотивировать сотрудников на долгосрочное сотрудничество с компанией.

— Регулярная оценка квалификации и профессиональных достижений для определения зон роста.

3. Поддержка молодёжи:

— Программы адаптации для новых сотрудников, которые позволяют быстрее освоиться в коллективе.

— Сотрудничество с учебными заведениями для привлечения талантливых молодых специалистов.

Современные вызовы требуют от ФПК и её подразделений, таких как ЛВЧД-1, гибкости и готовности к изменениям. Организационная культура должна адаптироваться к новым условиям, сохраняя при этом свои традиции и ценности. Внедрение инноваций, развитие персонала и поддержание командного духа позволят компании не только преодолеть текущие трудности, но и выйти на новый уровень качества работы, укрепив свои позиции в отрасли.

Литература

1. Жидков А.А., Гордеев К.С., Слюзнева К.В., Закунова Е.Д., Анисимова А.Е. Основные компоненты и функции организационной культуры // Современные научные исследования и инновации. 2018. No 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2018/11/88203> (дата обращения:14.02.2025).
2. Столяренко А. В., Подколзина М. В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - No 1. С. 122-128.