

**Анализ применения компетентностного подхода к поиску кадров для работы с корпоративной культурой**

**Научный руководитель – Назарова Елена Александровна**

*Вершинин Алексей Олегович*

*Аспирант*

Московский государственный институт международных отношений, Факультет международной журналистики, Москва, Россия

*E-mail: lexvindex@gmail.com*

- Существуют десятки определений понятия «корпоративная культура» [5]. Исследователи рассматривают отдельные элементы внутрикорпоративной жизни, обобщение которых с помощью термина «культура» позволяет изучать вопрос в русле различных научных дисциплин [1].
- Выражение «корпоративная культура» появилось и вошло в употребление в 1970-х гг. в среде американских теоретиков менеджмента [3]. Подразумевалось, что корпоративная культура должна стать новым инструментом управления в условиях стремительно развивающихся информационных технологий. Небезынтересно, что понятие «корпоративная культура» на 10 лет моложе термина «цифровое общество». Вероятно, именно назревающие стремительные перемены глобального уклада заставили управленческое сообщество обратить внимание на культурную составляющую управления [4].
- Таким образом, внимание управленцев сместилось на воспитательный, ценностный аспект отношений между компанией и сотрудником. Привлекают внимание перемены, происшедшие с образом успешного сотрудника и соответствующие изменения в ожиданиях работодателей от его профессионального и психологического профиля [2].
- Представляется, что на момент 2020 г. в современной России в целом скорее удалось воспроизвести общую рамку корпоративной структуры и управления на основе подходов, господствовавших до недавнего времени в американской и, шире, Западной, управленческой среде. Работа с корпоративной культурой выделена в отдельную функцию во многих современных российских компаниях, созданы соответствующие подразделения и должности. Из этого естественно следует интерес к вопросу о том, какие именно взгляды на сущность корпоративной культуры и подходы к управлению этим явлением получили распространение и наиболее популярны.
- Исследовательский интерес представляет информация, размещенная в открытых источниках, в первую очередь на сайтах, посвященных поиску работы. Описание компетенций и обязанностей, которые необходимы для выполнения работы по управлению корпоративной культурой, как мы предполагаем, могут указать на господствующие среди работодателей взгляды на вопрос.

- Нам удалось обработать 100 объявлений о вакансиях и определить основные категории компетенций и направления работы, предполагаемые для специалистов по корпоративной культуре. Компетентностный подход, применение которого наглядно в оформлении объявлений, дает богатую почву для анализа и служит поводом к дальнейшему углубленному изучению вопроса. Соответственно, анализ вакансий имеет большую актуальность.

### **Источники и литература**

- 1) Спивак В.А. Организационная культура, Нева, 2004 г.
- 2) Brown, M. The Cultural Work of Corporations. Palgrave MacMillan, New York, 2009
- 3) Davis, S. M. Managing corporate culture. Cambridge, Mass: Ballinger Pub. Co., 1984
- 4) Deal, T. E., & Kennedy, A. A. Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co., 1982
- 5) <https://hr-portal.ru/pages/okk/ook.php> HR-Portal Сообщество HR-менеджеров