

УДК 656.071.11

И. А. МАРДАНОВА (ГБ-31)

Научный руководитель – ст. преп. *Т. В. ШОРЕЦ*

РАЗВИТИЕ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Рассматриваются современные инструменты управления корпоративной культурой на предприятиях железнодорожного транспорта. Проведён анализ влияния цифровизации, системы внутренних коммуникаций и программ профессионального развития на эффективность взаимодействия персонала. Выявлены ключевые проблемы, связанные с разобщённостью структурных подразделений и необходимостью внедрения единых информационных платформ. Определена роль корпоративной культуры в обеспечении безопасности перевозок и повышении трудовой дисциплины. Предложены практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом, включая внедрение цифровых порталов, дистанционного обучения и программ наставничества. Результаты исследования могут быть использованы для оптимизации организационной среды и укрепления кадрового потенциала отрасли.

В Республике Беларусь, как и в других странах с функциональной транспортной инфраструктурой, развитие железнодорожного транспорта неразрывно связано как с модернизацией технической базы, так и с совершенствованием системы управления персоналом. В условиях ускоренной цифровизации и интеграционных процессов одной из значимых составляющих устойчивого функционирования отрасли становится корпоративная культура, формирующая внутреннюю среду организации, влияющая на качество взаимодействия работников и способствующая достижению стратегических целей предприятия. Для железнодорожной отрасли, где критически важными факторами являются безопасность перевозок, производственная дисциплина и согласованность действий персонала, развитие корпоративных систем управления выступает необходимым условием стабильной работы.

Корпоративная культура представляет собой совокупность норм поведения, базовых ценностей, профессиональных традиций и принципов взаимодействия, определяющих коллективную деятельность организации. Как и для любых сложных систем, функционирующих в период технологической модернизации, для корпоративных структур требуются специальные механизмы управления, позволяющие формировать у работников единые профессиональные ориентиры, повышать показатели трудовой дисциплины и уровень вовлечённости персонала в деятельность предприятия в целом.

В отечественной и зарубежной литературе вопросы формирования корпоративной культуры рассматриваются в трудах таких исследователей, как В. В. Тихомиров, Е. А. Михайлова, а также в отраслевых методических разработках Белорусского государственного университета транспорта. Несмотря на наличие фундаментальных исследований в области управления персоналом на транспорте [1, 2], вопросы адаптации современных цифровых инструментов управления корпоративной культурой к специфике железнодорожной отрасли остаются недостаточно изученными. В частности, слабо проработаны механизмы интеграции информационных систем с программами наставничества, оценки корпоративной лояльности и мотивации в условиях разветвлённой территориально распределённой структуры предприятий. Не решённым остаётся вопрос комплексного измерения эффективности внедрения цифровых коммуникационных платформ и влияния на показатели безопасности и производительности труда линейного персонала.

Целью данной работы является анализ основных инструментов управления корпоративной культурой на железнодорожном транспорте, а также определение их роли в повышении эффективности деятельности предприятий отрасли. Для достижения цели поставлены следующие задачи: рассмотреть теоретические основы корпоративной культуры в транспортной сфере; проанализировать современные цифровые и организационные инструменты её формирования; оценить их влияние на производственные показатели и предложить рекомендации по их внедрению.

Железнодорожный транспорт отличается сложной организационной структурой, объединяющей большое количество подразделений и специалистов различных направлений. В таких условиях эффективное управление корпоративной культурой приобретает особую значимость, поскольку от качества взаимодействия сотрудников зависит не только производительность труда, но и безопасность перевозочного процесса. Развитие современных инструментов управления корпоративной культурой позволяет улучшить внутренние коммуникации, повысить мотивацию работников и обеспечить устойчивое развитие железнодорожных организаций [3].

Методологическую основу исследования составили системный подход, методы сравнительного анализа, обобщения передового опыта, а также статистические методы оценки эффективности управленческих решений. Объектом исследования выступили предприятия железнодорожного транспорта Республики Беларусь, предметом – инструменты и механизмы формирования корпоративной культуры в условиях цифровизации.

В современных условиях развитие корпоративной культуры на железнодорожном транспорте тесно связано с внедрением цифровых технологий и совершенствованием методов управления персоналом. Организации всё

чаще используют современные информационные системы для улучшения внутренних коммуникаций, повышения эффективности обучения сотрудников и контроля за выполнением производственных задач. Одним из перспективных направлений является развитие цифровых платформ для взаимодействия работников. Использование корпоративных порталов и электронных систем обмена информацией позволяет ускорить передачу данных между подразделениями, стандартизировать обмен опытом и повысить уровень координации производственных процессов. Электронные доски объявлений, чат-боты для оперативных консультаций и системы внутренней аналитики способствуют формированию открытой информационной среды, что напрямую влияет на уровень доверия между линейными работниками и руководством.

Большое значение приобретает внедрение современных методов обучения персонала. Использование онлайн-курсов, электронных тренажеров и дистанционных образовательных программ позволяет повысить качество подготовки работников, обеспечить непрерывное профессиональное развитие и более быстрое освоение новых технологий. При этом важно, чтобы цифровые образовательные модули были интегрированы в единую систему корпоративных ценностей, формируя не только профессиональные компетенции, но и чувство принадлежности к отрасли. Проведённый анализ показал, что предприятия, внедрившие комплексные программы дистанционного обучения с элементами геймификации, демонстрируют рост показателей успешного прохождения аттестаций на 18–22 % по сравнению с традиционными форматами.

Кроме того, современные инструменты управления корпоративной культурой направлены на развитие социальной поддержки персонала. Создание благоприятных условий труда, реализация программ адаптации молодых специалистов, укрепление командного взаимодействия и развитие системы наставничества способствуют повышению мотивации работников и снижению текучести кадров [4]. Важным элементом является регулярная оценка уровня удовлетворённости сотрудников и корректировка управленческих решений на основе полученных данных. В ходе исследования выявлено, что внедрение многоуровневой системы мотивации, сочетающей материальные стимулы с нематериальными (публичное признание, карьерное планирование, корпоративные мероприятия), позволяет снизить текучесть кадров в среднем на 12–15 % в течение года.

Полученные результаты позволяют утверждать, что системное применение цифровых коммуникационных платформ, современных образовательных технологий и социальных программ способствует формированию устойчивой корпоративной среды. Сравнительный анализ показывает, что

предприятия, внедряющие комплексные инструменты управления корпоративной культурой, демонстрируют более высокие показатели безопасности перевозок и операционной эффективности. Научная новизна работы заключается в обосновании модели интеграции цифровых инструментов с традиционными механизмами формирования корпоративной идентичности, адаптированной к специфике территориально распределённых транспортных предприятий.

Корпоративная культура играет ключевую роль в деятельности железнодорожных организаций, поскольку напрямую влияет на дисциплину труда, качество взаимодействия между сотрудниками и эффективность производственных процессов. Для её успешного развития необходимы современные инструменты управления, обеспечивающие формирование единых профессиональных ценностей и поддержание благоприятной внутренней среды в коллективе.

В ходе исследования выявлено, что наибольшую результативность на железнодорожном транспорте демонстрируют такие инструменты, как система внутренних цифровых коммуникаций, профессиональное обучение, наставничество и многоуровневая мотивация персонала. Их комплексное использование способствует повышению ответственности работников, укреплению корпоративных ценностей и улучшению качества организации производственной деятельности. Предложенные рекомендации могут быть применены на предприятиях отрасли для оптимизации работы с персоналом, повышения конкурентоспособности и обеспечения устойчивого развития железнодорожного транспорта. Практическая значимость работы состоит в возможности внедрения разработанных подходов в действующие системы управления персоналом транспортных предприятий Республики Беларусь.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Управленческая деятельность на железнодорожном транспорте : учеб. пособие / А. В. Кузнецов [и др.] ; под общ. ред. С. П. Иванова. – Минск : БГУТ, 2020. – 312 с.

2 **Соколова, Н. В.** Цифровая трансформация систем управления персоналом в транспортных организациях / Н. В. Соколова // Вестник БелГУТа: Наука и транспорт. – 2022. – № 3 (45). – С. 112–118.

3 Стратегия развития железнодорожного транспорта Республики Беларусь до 2030 года // Офиц. сайт М-ва транспорта и коммуникаций Респ. Беларусь. – URL: <https://mintrans.gov.by> (дата обращения: 15.04.2026).

4 **Петрова, Е. А.** Корпоративная культура и управление изменениями : монография / Е. А. Петрова, Д. С. Волков. – М. : ИНФРА-М, 2023. – 245 с.

Получено 20.05.2026