

УДК 34

***РАБОТА ГУП «МОСКОВСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН» НА ОСНОВЕ
КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ***

Колпакчи Л. Н.

Студент магистратуры 3 курса, факультет управления

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» г.

Москва, Россия

Аннотация: Целью статьи является ознакомление с ГУП «Московский метрополитен», рассматриваются преимущества введения и использования корпоративного кодекса в организации ГУП «Московский метрополитен», а также влияние корпоративной культуры на организационное поведение сотрудников.

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративный кодекс, ГУП «Московский метрополитен»

**THE WORK OF GUP "MOSCOW METRO" ON THE BASIS OF
THE CORPORATE CODE OF BUSINESS ETHICS AND CORPORATE
CULTURE**

Colpakchy L. N.

3rd year master's student, faculty of management

Russian state social University

Moscow, Russia

Abstract: The purpose of the article is to familiarize with sue "Moscow metro", the advantages of the introduction and use of the corporate code in the organization sue

"Moscow metro", as well as the impact of corporate culture on the organizational behavior of employees.

Keywords: corporate culture, corporate code, sue " Moscow metro»

Введение

Сегодня невозможно представить себе жизнь крупнейших городов мира без систем скоростного внеуличного транспорта. Среди таких систем особое место занимает Московский метрополитен. Родившись в замыслах ведущих инженеров России в конце 19 века, он воплотился в реальность в середине тридцатых годов века нынешнего.

Московский метрополитен, открытый 15 мая 1935 года, – это основа транспортной системы столицы. Его по праву считают визитной карточкой столицы России. Сотни километров подземных трасс, тысячи экспрессов бесперебойно обеспечивают экономическую и социальную жизнь города. Прекрасные станции метрополитена каждый день принимают миллионы жителей и гостей Москвы. Надежность и скорость перевозок заслуженно снискали метро всеобщее уважение.

Основная часть

Московский метрополитен является сложнейшим инженерным сооружением, вобравшим в себя весь опыт отечественного строительства и машиностроения. Он дал старт развитию подземного транспорта в бывшем Советском Союзе и в странах Восточной Европы.

Но главная ценность метро – это работающие в нем люди, обеспечивающие непрерывный цикл перевозок.

Нагрузка на метрополитен с каждым днем возрастала по мере того, как он становился самым удобным, быстрым и безопасным видом городского транспорта. Когда в 1940 году метрополитену исполнилось 5 лет, он

обслуживал уже более 1 миллиона пассажиров в сутки. Метрополитен работает с постоянно возрастающей нагрузкой.

В Московском метрополитене работает более 53 тысяч сотрудников, которые обеспечивают комфорт и стабильную работу метрополитена, чтобы все пассажиры, а их число нередко превышает 10 млн в сутки.

Качество корпоративного управления сегодня является наиболее чувствительной проблемой для многих российских компаний. С учетом этических требований деловой и профессиональной культуры и этики каждая организация вырабатывает свою корпоративную этику, которая отражает специфику собственной корпоративной культуры.

Корпоративная культура метрополитена – совокупность моделей поведения работников в системе материальных и духовных ценностей, приобретенных в процессе адаптации к внешней и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых работниками. Носителями корпоративной культуры являются люди. В организациях со сложившейся, стабильной, корпоративной культурой она обычно отделяется от людей и становится атрибутом организации, оказывающей активное воздействие на персонал и руководство организации, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами, принципами и ценностями, которые составляют ее основу.

Корпоративный стиль является важным фактором формирования имиджа метрополитена и стратегии развития его связей при осуществлении деятельности. Имидж является устойчивым представлением о престиже и репутации, качестве оказываемых услуг. Имидж выделяет ценностные характеристики деятельности метрополитена и оказывает воздействие на восприятие его как надежного партнера и работодателя, передового и развивающего предприятия.

Вся деятельность руководства ориентирована на долгосрочное сотрудничество с каждым работником, сохранение устойчивого и благоприятного социально-психологического климата, укрепление династий и преемственности поколений в трудовых коллективах.

Обеспечить высокие стандарты корпоративного управления на практике достаточно трудно. Поэтому, принятие собственного корпоративного кодекса – один из способов обеспечения информационной открытости и публичности компании, для которой соблюдение высоких стандартов корпоративного поведения является средством повышения привлекательности компании.

Построение корпоративной культуры, элементом которой является кодекс вещь очень важная, этот инструмент, при правильном его применении способствует увлечению производительности, эффективности труда, уменьшает текучесть кадров, формирует лояльность со стороны персонала.

Формирование корпоративного духа связано с историей метрополитена, основано на высокой ответственности и понимании руководством и работниками особой значимости метрополитена для Москвы и России в целом.

Внешним элементом корпоративного стиля метрополитена является корпоративная символика: эмблема, знаки, форменная и специальная одежда, логотип, цветовые сочетания и другие элементы, используемые для визуального восприятия метрополитена окружающими.

В целях внедрения укрепления принципов, норм и правил поведения, способствующих повышению качества профессиональной деятельности работников для эффективности развития ГУП «Московский метрополитен», формирования системы морально-этических требований добросовестного поведения работников, подтверждения и укрепления доверия во взаимоотношениях работников и контрагентов, был утвержден и введен в действие Кодекс корпоративной деловой этики и корпоративной культуры.

Целью введения в действие настоящего кодекса является оперативное внедрение в повседневную практику деятельности работников принципов, правил и норм поведения, способствующих эффективному развитию и повышению качества работы метрополитена.

Корпоративный этический кодекс метрополитена всегда находится в открытом доступе, с ним можно ознакомиться на сайте организации, либо в отделе кадров каждого отдела и подразделениях организации. Кодекс повествует о принципах деятельности компании, так же отвечает на вопросы о том, куда движется организация, как себя позиционирует.

Объективная оценка способностей и результатов труда работника: является основой мотивационной политики метрополитена, проводится для всех категорий работающих с целью выявления степени соответствия личных качеств, количественных и качественных показателей результатов деятельности работников метрополитена определенным требованиям, устанавливаемым должностными инструкциями, содержанием и характером труда, обусловленным эффективной организацией и культурой производства, использованием наиболее рациональных методов работы.

Отличительной особенностью оказываемой метрополитеном услуги является то, что она одновременно производится и потребляется. Это обуславливает высочайшее значение деятельности метрополитена, направленное на улучшение культуры обслуживания пассажиров.

Требования к обслуживанию пассажиров, включая взаимоотношения с контрагентами, основываются на единых общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга, принципах достойного служебного поведения работников метрополитена при исполнении должностных обязанностей, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения.

Корпоративный кодекс ГУП «Московский метрополитен»:

1. Устанавливает стандарты работы;
2. Определяет роли и характер взаимоотношений между сотрудниками Служб, отделом, между сотрудниками и руководителями;
3. Согласует действия, права, обязанности и ожидания каждой из сторон,
4. Разъясняет, почему надо принять определенное решение, а не ему противоположное;
5. Мотивирует на создание уникальной корпоративной культуры;
6. Выделяет метрополитен из общего ряда организаций;
7. Расставляет приоритеты во всех видах деятельности.

Но так ли легко это дается? Так ли получается на самом деле работать в соответствии с кодексом деловой этики, со стандартами, разработанными сотрудниками метрополитена.

Работая в режиме нон-стоп, работая в тяжелых и вредных условиях, сотрудникам метрополитена приходится прикладывать большие усилия, чтоб качество их работы было постоянно на высшем уровне. Не так уж и легко обслужить почти 10 млн в сутки пассажиров на станциях, в очереди в кассах, поднимающихся и спускающихся на эскалаторы.

Выводы

И чем больше компания, тем труднее это становится. Ведь достижение намеченных целей основывается на условии участия всех руководителей метрополитена, руководителей подразделений и работников метрополитена в определении единства целей метрополитена в целом.

Но несмотря на такие, казалось бы, трудности, сотрудники все равно работают на высоте. Время – важный ресурс для каждого сотрудника. Ведь работа метрополитена идет четко по часам, по минутам. Для того, чтобы начинать свой рабочий день вовремя, работник обеспечивает своевременное прибытие к месту работы к установленному времени начала рабочей смены.

Ведь не может открыться станция для входа посетителей без сотрудников, не посетитель метро не сможет приобрести билет без кассира, а так же не сможет двинуться состав без машиниста.

Каждый сотрудник работает в соответствии с данным кодексом корпоративной деловой этики и корпоративной культуры. Ведь без определенных правил работы не будет порядка, не будет соблюдена безопасность пассажиров и посетителей метро.

И если вдруг, вы заметили немного усталого сотрудника, то улыбнитесь ему, и он улыбнется в ответ. Ведь и от отношения к сотрудникам метрополитена зависит их дальнейший рабочий день.

Библиографический список

1. Богдан Н. Н., Масилова М.Г., Парфёнова И. Ю. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика: монография. – Владивосток: Издательство ВГУЭС, - 2014. – с. 228.
2. Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. - М.: Альпина Паблишер - 2016. – с. 154.
3. Кудрявцева А. С. Кодекс корпоративного управления как источник корпоративного права [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2017 г.). — М.: Буки-Веди - 2017.
4. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. / В.А. Макеев. - М.: Ленанд - 2015. – с. 248.

Оригинальность 84%