Развитие процессов разделения труда привел к дифференциации форм духовной деятельности (нравственность, наука, искусство, религия, идеология, политика, различные формы деятельности) и до приобретения ими статуса институтов культуры. В этом смысле культура корпорации - это самостоятельный институт, системный по сути, связан с другими формами и институтами культуры, обладающего определенными свойствами и качествами. Анализ научной литературы по исследуемой проблеме позволил выделить важнейшие функции корпоративной культуры.

- Функция формирования корпоративных ценностей .;

- Формирование положительного имиджа организации;

- Развитие прогрессивных социально-трудовых отношений, имеющих форму социального партнерства;

- Консолидирующая функция корпоративной культуры;

- Создание единого культурного пространства.

Приведенное позволяет констатировать, что корпоративная культура выполняет важные функции как на уровне общества, обеспечивая устойчивое, эффективное развитие трудовых субъектов, так и на уровне конкретной организации. В широком смысле корпоративная культура является механизмом воспроизведения социального опыта, помогая людям жить и развиваться в определенной климатогеографической и социальной среде, сохраняя единство и целостность своего сообщества. Поэтому сейчас в качестве актуального научного и практического задания возникает необходимость исследования и внедрение новых подходов к развитию человеческого потенциала на предприятии, в том числе, учебно-воспитательной работы на основе общечеловеческих ценностей, в дальнейшем проявится в показателях результативности использования человеческих ресурсов и производительности их труда .

С теоретической и практической точки зрения управления предприятием, актуальны социально-психологические проблемы формирования и деятельности трудовых коллективов предприятий, совместимости людей в коллективе, улучшение социально-психологического микроклимата, искусство контакта руководителя с подчиненными, требования к их социально-психологических качеств в различных условиях окружающей среды, организация системы воздействия с учетом особенностей коллективов, создания внутренней структуры и механизма развития и выявление мотивов поведения и т.д.

Как известно, по масштабу и способам воздействия, социально-психологические методы управления можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические методы, которые направленны, влияют на личность конкретного человека (внутренний мир человека). Однако такое распределение весьма условно, поскольку в современном общественном производстве человек всегда действует не в изолированном мире, а в группе разных по психологии людей.  Учитывая это, эффективное формирование корпоративной культуры предполагает знание как социологических, так и психологических методов.

Таким образом, социально-психологические методы представляют собой наиболее тонкий инструмент воздействия на социальные группы людей и личность человека. Искусство управления людьми заключается в конкретно определенном и дифференцированном применении тех или иных приемов. Принципы демократизации, патернализма, человеческого отношения, соблюдения прав личности должны в современных условиях доминировать над чисто административными методами авторитарного стиля руководства.

К сожалению, нестабильность экономического положения предприятия, финансовые трудности, несвоевременная выплата заработной платы, долгосрочные простой не способствуют поддержанию нормального социально-психологического климата, поскольку руководитель значительно больше времени вынужден уделять не человеческим взаимоотношениям и функциям управления персоналом, а непосредственно производству, маркетингу, финансам и т.д., что может иметь негативные последствия. Поэтому важно знать и прогнозировать влияние социально-психологических методов на работу сотрудников. Приведем примеры положительного и отрицательного влияния социально-психологических методов управления в работе с человеческими ресурсами предприятия в процессе формирования корпоративной культуры.

Социальные методы воздействия на человеческие ресурсы:

- Положительные формы проявления:

1. периодическое проведение анкетирования в коллективе позволяет выявить социальные проблемы членов коллектива и подчеркнуть роль руководителя при их решении;
2. проведение анкетирования и личного наблюдения в коллективе подтверждает демократический стиль руководства;
3. использование социальных экспериментов, предшествующих кардинальным изменениям в коллективе (структура оплаты труда, изменение лидеров), сглаживают конфликтные ситуации;
4. планирования социального развития коллектива обеспечивает повышение жизненного уровня с соблюдением социальных нормативов;

5) поддержка соревнования и инициативности сотрудников, накопленных традиций;

- Отрицательные формы проявления:

1. широкое использование неформальных методов сбора информации (на основе слухов, сплетен и др.) порождает напряженность в коллективе, недоверие и враждебность.
2. поддержка только формальных правил в отношениях создает барьеры в звене руководитель - подчиненный.
3. игнорирование социальных экспериментов, проведение радикальных изменений без подготовки и информирования коллектива порождает «сопротивление изменениям».
4. перекладывание проблем социального развития коллектива на высшие органы власти и объекты инфраструктуры подрывает авторитет руководителей предприятия.
5. ориентация только на рыночную конкуренцию уменьшает инициативности сотрудников.

Среди психологических методов воздействия на человеческий потенциал предприятия выделяют:

- Положительные формы проявления:

1. формирование здорового психологического климата в коллективе на основе четкого соблюдения прав человека.
2. эффективное использование в совокупности психологических методов мотивации: внушение, убеждение, подражание, побуждение для снижения уровня «сопротивления изменениям».
3. проведение психологического тестирования сотрудников, соответствующих тренингов и семинаров для руководителей всех уровней управления, организация индивидуальной работы с сотрудниками для определения их типа личности, темперамента, выявления и предупреждения конфликтов.
4. организация психологической службы на предприятии, предоставление психологических консультаций для сотрудников с целью снижения эмоционального напряжения, поддержки «здорового духа» коллектива;

- Отрицательные формы проявления:

1) неправильное использование психологических методов, игнорирование прав человека, принудительное привлечение работников к ответным мерам вызывает нервозность и создает психологический дискомфорт в коллективе; акцент на жестких формах руководства (командования), вынуждены и наказании.

1. эпизодическое тестирование сотрудников и работа с ними без учета личностных различий подчеркивает формальность характера указанных мероприятий.
2. игнорирование привлечения социальных психологов в коллективы организаций, психологических тренингов для высшего руководства вызывает депрессивное состояние предприятия [3].

Подводя итоги, следует отметить, что на сегодня к решению проблем кадрового обеспечения необходимо подходить комплексно - начиная с обучения молодежи, в основу этой деятельности включить принципы и основные направления, изложенные в Национальной доктрине развития образования в XXI веке [10]. Нужна серьезная коррекция различных форм профессионального обучения с учетом реальной ситуации на местном рынке труда, разработка комплексной целевой программы ускорения социализации молодежи, где будет предусмотрено расширение социальных мероприятий по направлению молодежи на государственные и частные предприятия для выполнения социальных и других видов общественных работ. Нужно предусмотреть обоснованную финансовую помощь безработным, желающим открыть свое дело: беспроцентное кредитование, льготные ссуды на условиях инвестирования. Назрела необходимость в разработке целостной системы государственной поддержки молодежного предпринимательства, предполагает организацию многих систем поддержки.