

Научная статья

Original article

УДК 33

doi: 10.55186/2413046X_2022_7_8_477

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
CORPORATE CULTURE



Магомедов Абдула Ахметович, Дагестанский Государственный Университет
Алиева Патимат Руслановна, к.э.н, доцент, Дагестанский Государственный Университет

Magomedov Abdula Akhmedovich, Dagestan State University

Alieva Patimat Ruslanovna, PhD, Associate Professor, Dagestan State University

Аннотация. В статье рассматривается понятие «корпоративная культура» организаций. Она имеет огромное значение в управлении организациями, которые видят перед собой цель в эффективной совместной деятельности. В исследовании представлена оценка процесса управления персоналом и корпоративной культурой в системе обеспечения экономической безопасности организации. Представлен анализ специфики применения корпоративной культуры в рамках повышения инновационной активности организаций.

Abstract. The article discusses the concept of "corporate culture" of organizations. It is of great importance in the management of organizations that see a goal in effective joint activities. The study presents an assessment of the process of personnel management and corporate culture in the system of ensuring the economic security of the organization. The analysis of the specifics of the application of corporate culture in the framework of increasing the innovative activity of organizations is presented.

Ключевые слова: корпоративная культура, эффективность, персонал, управление, организация

Keywords: corporate culture, efficiency, personnel, management, organization

В современных условиях развития экономики Российской Федерации теоретические основы эффективного управления формированием и использованием корпоративной культуры требуют тщательного изучения. Все характеристики корпоративной культуры с точки зрения интеллекта, образованности, квалификации, умений, навыков и опыта играют и будут играть в будущем ключевую роль в формировании конкурентоспособных национальных экономик, что создаст большую конкурентоспособность на рынке труда.

Российские эксперты совместно с зарубежными неистово бьют тревогу. Состояние экономического сектора России крайне критично, и можно расценивать, вполне, как неудовлетворительное. Эксперты требуют немедленной разработки и реализации мер по выводу российской экономики из состояния рецессии.

В России основными звеньями составляющего экономического роста является: управление персоналом, корпоративная культура и корпоративный капитал, вследствие чего, разработка эффективных механизмов управления формированием и использованием его на микро - и макроуровнях – основная потребность.

Для периода становления и развития знаниевой экономики управление корпоративной культурой являются стратегически доминирующим ресурсом, а различные варианты его базовых характеристик - количество, качество, потенциал, человеческий капитал, уровень интеллекта, а также многих производных оценок человеческого и интеллектуального потенциалов, капиталов, ресурсов - значительно распространены в науке и практике управления социально-экономическим развитием [1].

Корпоративная культура – своего рода «атмосфера» внутри коллектива или организации, которая непосредственно объединяет рабочий состав единой целью, что включает в себя: работоспособность, мотивацию, высокие показатели, уровень профессионализма и точки роста [2].

Особенно часто особенности корпоративных культур определяются сферой деятельности предприятия. Например, в финансовой сфере это более консервативное поведение, поведение сотрудников подчинено строгим правилам, формален стиль их взаимодействия.

Тогда как, к примеру, правила торговли более оригинальные и демократичные. Но для понимания основных положений культуры корпоративного бизнеса мы должны сформулировать сначала ясно, что такое корпоративная культура [3].

Целью культуры корпоративного бизнеса является обеспечение высоких рентабельностей компании благодаря совершенствованию управления персоналом, обеспечению лояльности работников к руководителю, воспитанию у работников ощущения принадлежности к предприятию.

Корпоративное общество состоит из мыслей, главных ценностей, взглядов и идей, разделяющих всех членов организации. В них входят поведенческие стили, стиль взаимодействия с клиентами, коллегами и работниками, активность сотрудников, интересы работников, уровень их мотивации. Поэтому наличие внешних особенностей, например, униформы, традиций и общих корпоративных праздников, нельзя рассматривать как основу, на которую строится корпоративная культура.

В настоящее время, в условиях конкурентных условий, работодателям приходится особо рационально распоряжаться и пользоваться ресурсами. В этой связи возникает вопрос о том, как сохранить профессиональных кадров в организации и воспринимать их в качестве ресурса, способного достичь стратегических задач. В результате экономических и социальных реформ 90-х, недостаточной работы политических структур привели к ухудшению многих сфер экономической деятельности [4].

Долгое время российские экономисты дают оценку факторам, влияющим на состояние работоспособности населения. Рынок труда имел свое формирование благодаря институтам, таким как: экономическим, правовым, социальным, которые непосредственно в дальнейшем имели свой фактор эффективности в воспроизводстве труда. Анализируя экономическое положение, ученые утверждают, что основной проблемой является поиск возможных способов сближения спроса и предложения. Следовательно, для дальнейшего совершенствования данного направления необходимо развитие трудового рынка, которое необходимо периодически мониторить и исследовать [5].

Кадровая безопасность является одним из главных элементов системы компании, потому что персонал является участником всех процессов, осуществляемых компанией. Защита безопасности - одна из самых важных проблем, которые стоят перед любым предприятием отечественного производства. В общем управлении предприятиями подсистема безопасности тесно относится к подсистеме персонала.

Каждый сектор экономики имеет систему подготовки квалифицированных специалистов. Определение «кадровых рисков» отражает какую-либо ситуацию или ситуацию, которая грозит дальнейшим существованием предприятия. В этом случае страдает и предприятие, и сотрудники компании, и весь социальный сектор.

Определить точную причину возникновения этих факторов невозможно. Их этиология - это нерациональное управление организацией или неправильные действия сотрудников. Большую роль внешней среды организации играет и внутренняя среда.

Большинство случаев связано с несвоевременным выявлением этих рисков, а также низким эффективностью устранения их. Нужно постоянно вести контроль и улучшать этот процесс. Главная цель контроля кадровых рисков - сохранение организации в определенном развитии, которое характеризует ее положительно [6].

Процесс корпоративного управления способствует получению навыков сотрудников в культурном аспекте, которые в дальнейшем расцениваются, как процессы непрерывного процесса. Фундаментом воспитания и развития культурных ценностей в организации является индивидуальная социализация. Сам процесс социализации можно рассмотреть, как процесс адаптации подчиненного состава в коллективе.

Мотивация сотрудников предприятия играет важную роль в менеджменте персонала и в целом в корпоративном мире. Поскольку этот инструмент прямо является основанием для их поведения и подхода к работе. Основным направлением управления персоналом является целеустремленность сотрудников в достижении общей цели. В связи с трансформацией сущности работы на фоне прогресса в области науки и техники, повсеместной автоматизации производства, улучшением качества обучения и социального обеспечения работников, содержание этого вида управленческих действий укрепились, стало сложнее содержание этого вида управленческих действий [7].

Три подхода определяют концепцию организационной культуры:

1. Спонтанное решение, постоянное взаимодействие между индивидуумами, считается естественным процессом развития.
 2. Информационное обеспечение с целью облегчения достижения поставленной цели в организации.
 3. Культура смешанных направлений: смешанного, исторического, естественного, которое имеет место быть объединению всем процессам жизни.
- [8].

Развитие инноваций в США находится на качественно высоком уровне, поскольку проблема повышения конкурентоспособности во всех ее аспектах постоянно находится в центре внимания государственных чиновников и деловых кругов. Сегодня качество власти, лидерство и управление являются важнейшими факторами конкурентоспособности страны [9].

Конкурентоспособность страны на мировых рынках также во многом зависит от эффективного управления корпоративной культурой. Наличие значительного количества хорошо подготовленных кадров является одним из конкурентных преимуществ Российской Федерации.

Кибанов А.Я. дает оценку персоналу в контексте культурного управления организацией в целом, в качестве целенаправленного процесса определения соответствия результативности труда, а также факторов его обеспечения требованиям трудового места [10].

Е.В. Маслов объединяет два предыдущих мнения, полагая, что оценка является процедурой, которая проводится с целью определения уровня соответствия личностным качествам подчиненного и дальнейшей его результативности [6].

Российский автор Борисова Е.А уверяет нас, что оценка персонала, должно производиться постоянно. с целью определения уровня эффективности деятельности личного состава в коллективе с дальнейшим сбором информации, который необходим в принятии решений управленческого характера [2].

Естественным образом, оценки результатов деятельности становится уже недостаточно – компаниям важно управлять способами достижения этих результатов. А информационный и событийный поток настолько велик, что полученные однажды образование и опыт требуют постоянного обновления.

Такая ситуация напрямую связана с распространением и популярностью компетентностного подхода к оценке, ведь именно компетенции, проявляемые в поведении, наиболее точно могут спрогнозировать успешную деятельность и потенциал сотрудника.

От руководителя требуется еще больше способностей и усилий, чем от остальных сотрудников, а в настоящих условиях конкуренции, от него ожидается сверх результата и максимальная эффективность, а не просто выполнение стандарта, ожидается постоянное развитие для соответствия потребностям компании.

Именно модель компетенций служит не только базой для оценки управленцев в организации, но и инструментом стратегического развития. Спрогнозировав потребность тех или иных ключевых компетенций в среднесрочной и долгосрочной перспективе, у компании есть представление о том, какие компетенции потребуется развить на управленческих позициях, чтобы достичь поставленных целей [11].

Одной из главных проблем работодателей при управлении персоналом является обеспечение эффективного использования рабочего времени. Для оценки качества ведения корпоративной культуры на основе мониторинга эффективности работы сотрудников необходимо применять определенные навыки руководителя.

Мониторинг эффективной работы сотрудников применяется в следующих случаях:

1. Для того чтобы учитывать количество времени, потраченного на работы.
2. Для того чтобы оценивать и контролировать параметры эффективной работы сотрудников.
3. Для того чтобы выявлять нелояльность и уклонение от работы сотрудников.
4. Для выявления различных видов мошенничества в организациях.
5. Для выявления возможных утечек информации, защита от инсайдеров.
6. Обеспечение информационной безопасности организаций [12].

Программы, которые позволяют мониторить деятельность удаленных сотрудников подразделяют на:

1. Которые обеспечивают организацию большим объемом информации, которую собирают в единый аналитический отчет.
2. Которые позволяют вести статистику продуктивного и непродуктивного рабочего времени.
3. Которые позволяют создавать онлайн-трансляции деятельности работников и выявление грубых нарушений.

4. Небольшие программы, позволяющие лишь учитывать количество потраченного работников времени.

Опыт работы перспективных компаний показывает, что информационно-коммуникативные технологии выполняет свою позитивную роль только в том случае, когда становятся элементом корпоративной культуры. Цифровизация в настоящий момент является обширно развивающейся отраслью экономики и всех сфер жизни социума. Вся жизнедеятельность человека пропитана информационными системами, без них мы не представляем досуг, работу и быт. Экономика, как отрасль развития, является благоприятной средой для социальных процессов и цифрового пространства. Повседневную жизнь теперь сложно представить без онлайн-банкинга, онлайн-платежей и переводов [13].

Период с 2000 года и по настоящее время нам показало, что стремительным скачком развития информационного пространства стало появление сети «Интернет». Появление инновации значительно облегчило ведение бизнеса.

Примером служим, предпринимательская деятельность, которая на своем примере показывает, невозможность функционирования без коммерции электронного характера. В настоящее время, в «век цифровизации» активно развито продвижение услуг через Интернет-ресурсы. Практически невозможно уже представить какой-либо бизнес без помощи Интернета, CRM-систем, проведения безналичных платежей [2].

Вопрос контроля и учета занятого времени на удаленной работе в большей степени касается кадрового персонала и бухгалтеров. Работодатель обязан вести учет времени и назначать обязанности сотрудникам, занимающимся удаленной работой. Порой выполнение данных обязательств сложно контролировать, кроме этого выявляя нарушения трудовой дисциплины. Если в штате имеется огромный арсенал персонала, возникают трудности с установлением факта прогула, с отчетностью о результатах работы, могут возникнуть проблемы с документами, а также нарушиться взаимодействие с работодателем. Новые поправки к Трудовому кодексу обязывают работодателя

обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Зачастую фактор корпоративной культуры организации, можно рассматривать, как сферу деятельности. На примере финансового направления отчетливо видно строгость и консерватизм в соблюдении правил поведения работников, но, если рассматривать стиль взаимодействия между собой, можно отметить, что он формален.

Рассматривая сферу торговли, допущено больше вариаций в общепринятых правилах поведения.

Главной целью любого коммерческого предприятия, независимо от формы собственности, является кругооборот денежных средств, получение чистой прибыли и максимальное увеличение рыночной стоимости доли капитала владельцев компании. То есть главной целью корпоративной культуры также является максимальное улучшение благосостояния собственников корпорации. Каким образом оно улучшается? За счет роста прибыли и соответственно стоимости самой компании. Главным показателем в этом является рост стоимости ее акций. Данное увеличение возможно проследить путем оценки корпорации, которую производят все участники рынка. Основную роль во время данной отчетности играет оценка эффективности деятельности корпорации и направление на долгосрочную перспективу его работы. Если любой из акционеров не будет доволен положением дел в компании, он вправе продажи своих акций. Данное положение дел приведет к снижению себестоимости корпорации на рынке.

Как мы выяснили, главной целью корпорации является улучшение финансового благополучия ее членом. А основными задачами управления финансами данной компании являются:

1. Максимальное увеличение капитала.
2. Максимальное увеличение объема продаж.
3. Удержание большей доли капитала и рынка.

4. Максимальная оптимизация структуры денежных средств, которые сохраняют максимальную стоимость компании и улучшают ее финансовое состояние.

5. Повышение инвестиционной эффективности деятельности корпорации

6. Предотвращение банкротства путем обеспечения финансовой безопасности предприятия [1].

Таким образом, корпоративная культура в организации является фундаментом становления единой корпорации, в которой по частицам собираются все ее составляющие. Любая корпоративная культура представляет собой систему ценностей и норм поведения, а также процессы управления сотрудниками и финансами, то необходимо грамотно описать систему данных ценностей внутри компании.

Руководитель в организации несомненно должен обладать лидерскими качествами, и быть личному составу в пример. Корпоративная культура организации и есть важный процесс, который цель ориентирует на результат.

Список литературы

1. Иванова С. Повышение эффективности является основной составляющей на пути к успеху // Корпоративное издание. 2011. № 11.
2. Козлова Е. Г. Корпоративная культура в конкурентоспособности организации // Научный альманах. 2016. № 2–1 (16). С. 198–202.
3. Ладыгин О. О. Модель культуры отечественных организаций как отражение базовых ценностей россиян // Наука Красноярья. 2014. № 3 (14). С. 85–97.
4. Лалу Ф. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябиной; науч. ред. Е. Голуб. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2016. 432 С.
5. Максименко А.А. Корпоративная культура: системно-психологические описания. Кострома, 2012.
6. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: учеб. пособие. М., 2011.

7. Попова М. А. Корпоративная культура как важнейший фактор успеха современной организации // Научно-практические исследования. 2017. № 7 (7). С. 148–150.
8. Соболева О.Ю. Корпоративная культура: учеб. пособие. Рыбинск, 2009.
9. Стеклова О.Е. Корпоративная культура. Ульяновск, 2009.
10. Тевене М. Культура предприятия. СПб., 2011.
11. Словарь-справочник: корпоративная культура www.psyfactor.org/personal/personal14-03.htm.
12. Понятие корпоративной культуры. www.hr-culture.net/content/view/51/48.
13. Понятие, структура, функции корпоративной культуры. www.hrportal.ru/article/ponyatie-struktura-funksii-organizatsionnoi-kultury.

References

1. Ivanova S. Povy`shenie e`ffektivnosti yavlyayetsya osnovnoj sostavlyayushhej na puti k uspehu // Korporativnoe izdanie. 2011. № 11.
2. Kozlova E. G. Korporativnaya kul`tura v konkurentosposobnosti organizacii // Nauchny`j al`manax. 2016. № 2–1 (16). S. 198–202.
3. Lady`gin O. O. Model` kul`tury` otechestvenny`x organizacij kak otrazhenie bazovy`x cennostej rossiyan // Nauka Krasnoyar`ya. 2014. № 3 (14). S. 85–97.
4. Lalu F. Otkry`vaya organizacii budushhego / per. s angl. V. Kulyabinoj; nauch. red. E. Golub. M.: Mann, Ivanov i Ferber. 2016. 432 S.
5. Maksimenko A.A. Korporativnaya kul`tura: sistemno-psixologicheskie opisaniya. Kostroma, 2012.
6. Mil`ner B.Z., Rumyanceva Z.P., Smirnova V.G., Blinnikova A.V. Upravlenie znaniyami v korporaciyax: ucheb. posobie. M., 2011.
7. Popova M. A. Korporativnaya kul`tura kak vazhnejshij faktor uspeha sovremennoj organizacii // Nauchno-prakticheskie issledovaniya. 2017. № 7 (7). S. 148–150.
8. Soboleva O.Yu. Korporativnaya kul`tura: ucheb. posobie. Ry`binsk, 2009.
9. Steklova O.E. Korporativnaya kul`tura. Ul`yanovsk, 2009.
10. Tevene M. Kul`tura predpriyatiya. SPb., 2011.

11. Slovar`-spravochnik: korporativnaya kul`tura www.psyfactor.org/personal/personal14-03.htm.

12. Ponyatie korporativnoj kul`tury`. www.hr-culture.net/content/view/51/48.

13. Ponyatie, struktura, funkcii korporativnoj kul`tury`.

www.hrportal.ru/article/ponyatie-struktura-funksii-organizatsionnoi-kultury

Для цитирования: Магомедов А.А., Алиева П.Р. Корпоративная культура //

Московский экономический журнал. 2022. № 8. URL:

<https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-8-2022-27/>

© Магомедов А.А., Алиева П.Р. , 2022. Московский экономический журнал, 2022,

№ 8.