

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Корпоративная культура помогает повысить результат обмена навыками, знаниями, опытом. Грамотно выстроенная корпоративная культура помогает улучшить процесс управления компанией, оказывает влияние на отношения персонала с потребителями, может способствовать проявлению инициативы персонала, а также повысить его нематериальную мотивацию.

Ключевые слова: корпоративная культура, управление организацией, организация, эффективное управление.

Корпоративная культура – это система, основу которой составляют идеи и ценности организации. Философия корпоративной культуры определяет характерные черты общения и поведения в компании, и чаще всего имеет единое внешнее оформление: стиль, фирменную символику, традиции компании. Но, корпоративная культура – это не только атрибутика, дресс-код или стандарты поведения.

Внешние, видимые для всех проявления внутрикорпоративной культуры будут всего лишь формой, если их не закрепить силой внутренних традиций организации и единых ценностей [9].

Корпоративная культура, как фактор повышения эффективности управления организацией, рассматривается в работах многих авторов. Е.В. Корчагина в своих работах говорила о непосредственном влиянии корпоративной культуры на устойчивость компании. Она считала, именно определенная гибкость в корпоративной культуре позволит компании успешно адаптироваться при изменениях внешней среды [10].

А.В. Арапов считал, что корпоративная культура должна создаваться продуманно, систематически, целенаправленно и непосредственно в интересах компании [3].

В процессе планирования корпоративной культуры, руководящий состав компании формирует корпоративную идентичность. После того, как сотрудник входит в коллектив, он начинает играть конкретную роль и становится частью организации. Формируя корпоративную культуру, нужно использовать авторитет трех

видов, а конкретно: авторитет руководителя, авторитет эксперта, авторитет объективности. Используя все три вида, получается достигнуть высокого уровня интегрирования сотрудника в фирму и установить прочную связь. Подобное влияние происходит за счет создания среды с индивидуальной автономией, неформальным общением и минимальным обозначением различий в статусах персонала, что повышает эффективность управления организацией [1].

Т.А. Иванычева считает наиболее эффективным для формирования корпоративной культуры приём внимания к ценностям компании – доброжелательную социально-психологическую атмосферу, где существует толерантность к различиям работников, утверждены общечеловеческие ценности, всё это способствует успеху деятельности организации [8; 2; 3].

Управление корпоративной культурой – дело не простое. Ценности должны быть не только просто заявлены, но и стать важной частью внутренней жизни организации, как высшего руководящего состава, так и на нижних уровнях во всех деталях [11]. Управление внутрикорпоративной культурой – это процесс длительный, сложный, здесь нельзя внести изменения за короткий срок. Этот процесс направлен на постоянно выяснение, во что верят и что именно ценят сотрудники в организации, правильное планирование всей работы и так далее [5, 7].

Успех организации во многом зависит от корпоративной культуры, иногда даже в степени большей, чем от других факторов. Она об-

* © Биктимирова Э.Р., 2016

Биктимирова Эльмира Равильевна (imiliy123@mail.ru), кафедра экономики инноваций, Самарский университет, 443086, Российская Федерация, Самара, Московское шоссе, 34.

легчает процесс коммуникации и принятие решений, делает проще сотрудничество, основанное на доверии.

Важный фактор корпоративной культуры – неформальное воздействие на молодых сотрудников, развитие их профессиональных и личных качеств через нормы и правила, принятые в организации [12; 4].

При правильно выстроенной корпоративной культуре, работник считает себя неотделимой частью предприятия, верит то, что именно его деятельность оказывает влияние на общий результат фирмы. Осознание личной ответственности за общий организационный продукт дает сотруднику стремление добросовестно исполнять собственные обязанности, вырабатывая норму своего поведения. Персонал ориентируется на творческие, оптимальные способы реализации своей деятельности. У сотрудника появляется ответственность за качество создаваемого им продукта, он заинтересован в улучшении качества [13]. Это порождает атмосферу увлеченности собственной деятельностью. Успехи работников, конечном итоге, становятся и успехами целой организации. Ощущение взаимодополнительности коллективных и личных критериев собственной значимости дает самоуважение работнику и уважение со стороны коллектива. В итоге, улучшается результативность профессионального взаимодействия персонала, в коллективе устанавливаются доброжелательные отношения.

Корпоративная культура должна отражать тенденцию развития сферы ценности фирмы, в такое случае она будет ориентировать персонал на выстраивание соответствующей модели поведения, реализация которых порождает эффективность деятельности предприятия.

В целях поддержки стратегии развития и повышения эффективности деятельности организации при помощи корпоративной культуры, руководящий состав фирмы должен периодически совершать следующие процедуры [14]:

1. Собирать данные, которые описывают настоящее состояние объекта изучения, перечень задач, ценностей, целей, составляющих основу внешнефирменных и внутрифирменных отношений (мнение персонала); а также данные, которые дают характеристику отношениям организации с клиентами, партнерами, конкурентами, поставщиками, местным населением и в

целом с обществом, провести качественный анализ данным отношениям.

2. Анализировать соответствие полученным данным с декларируемыми ценностями, задачами и целями организации.

3. Анализировать, какие фактические реализуются ценности, задачи и целям.

4. Провести разработку мероприятий по улучшению элементов корпоративной культуры, которые по данным анализ оказались не прогрессивны.

Для того чтобы повысить результаты управления корпоративной культурой в организации, можно обратить внимание на следующие рекомендации [5]:

– Обратит пристальное внимание на нематериальные, внешне неприметные элементы организационной среды. Глубоко сидящие в людях ценности и предположения зачастую требуют трудных и долгих изменений в структуре и системе управления. Корпоративная культура является путём, ведущим в организационное «зазеркалье».

– Скептически относится к предложением по быстрой трансформации культуры.

– Понять важную роль корпоративной символики

– Обращать внимание на истории, которые рассказываются в фирме, анализировать, кто является героями в них и что данные истории отражают в организационной культуре.

– Систематически вводить корпоративные обряды в целях передачи с их помощью конкретных идеалов и усиления корпоративной культуры.

– Претворять в жизнь абстрактные идеалы прямым образом непосредственно в своей деятельности. Необходимо понимание того, каких идеалов нужно придерживаться и что нужно для их передачи в нижние уровни организации.

Успешная деятельность организации в большой степени определена сплоченностью коллектива, надежностью и привычностью вертикальных и горизонтальных связей, гармоничными, основанными на доверии и взаимной выгоде отношениями между персоналом и руководителями [16].

Успех предприятия возможен только в случае взаимодействия всего персонала, у которого существует общая цель, которая должна быть реальна, понятна для каждого работника и отражать основной характер организации. Орга-

низация, не отличающаяся от множества других, подобных себе, обречена на провал, неудачу и дальнейшее банкротство. Зачастую говорится об организационной работе, равняя её с работой организации, но работает не фирма, а её работники. И поэтому, именно человеческий фактор, то есть хорошая, развитая корпоративная культура и дух, являются залогом конкурентоспособности фирмы, её эффективности и экономического роста. [6; 8]

Вопрос корпоративной культуры в компаниях на сегодняшний день актуален и его актуальность будет расти по мере продвижения российских компаний на мировом рынке.

Можно сказать, что корпоративная культура и корпоративный дух – это своего рода цемент, скрепляющий организацию, залог ее стабильности и эффективности функционирования. Определяющую роль в становлении эффективной корпоративной культуры должны играть российские руководители нового типа, способные превратить ее из броского эпитета в существенное свойство самих предприятий, их мощнейшее объединяющее и одухотворяющее начало [17].

Библиографический список

1. Агаева Л.К. Государственно-частное партнерство в социально-экономических процессах российской экономики: монография / Агаева Л.К., Анисимова В.Ю., Безлепкина Н.В., Гарькина Н.Г., Гоман И.В., Горчакова Е.В., Исупов А.М., Казяйкина С.А., Каширина М.В., Кононова Е.Н., Курносова Е.А., Мокина Л.С., Муругова Ю.И., Надеин Н.В., Невзоров О.Ю., Подборнова Е.С., Прыткова Н.И., Сараев Л.А., Стрижков А.А., Татарских Б.Я. и др. Самара, 2015.
2. Анисимова В.Ю. Развитие промышленных комплексов России в условиях вызовов XXI века: монография / Агаева Л.К., Анисимова В.Ю., Безлепкина Н.В., Васяйчева В.А., Манукян М.М., Арисова М.Б., Кононова Е.Н., Тюкавкин И.Н., Тюкавкин Н.М., Скорниченко Н.Н., Подборнова Е.С., Прыткова Н.И., Курносова Е.А., Оруч Т.А., Мельников М.А., Невзоров О.Ю., Мокина Л.С., Гоман И.В., Гоман К.И., Гарькина Н.Г. и др. Самара, 2015.
3. Арапов А.В. Формирование корпоративной культуры и ее значение для управления компаниями // Экономика, предпринимательство и право. 2013. №1 (18). С. 26-30.
4. Васяйчева В.А., Сахабиева Г.А., Сахабиев В.А. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики: монография. Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2012. 140 с.
5. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Стратегия оптимального развития экономики региона // Основы экономики, управления и права. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. № 1 (7). С. 80-82.
6. Васяйчева В.А., Сахабиева Г.А., Сахабиев В.А. Совершенствование управления организацией // Вестник Самарского муниципального института управления. 2012. № 4 (23). С. 22-30.
7. Васяйчева В.А., Сахабиева Г.А., Сахабиев В.А. К вопросу о повышении конкурентоспособности промышленных предприятий // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 10 (111). С. 13-18.
8. Иваницычева Т.А. Организационная культура – социальный ресурс развития организации в современных социокультурных условиях: монография. Талица, ГУП СО «Талицкая типография», 2010. 228 с.
9. Кононова Е.Н. Управление персоналом: практикум/ Агаева Л.К., Безлепкина Н.В., Кононова Е.Н., Курносова Е.А., Тюкавкин Н.М.// Самара, 2015.
10. Подборнова Е.С., Тюкавкин Н.М. Развитие методических подходов оценки конкурентоспособности // Общественные науки. 2011. № 6. С. 386-393.
11. Полищук Е.В. Влияние корпоративной культуры на повышение эффективности деятельности предприятия // Молодой ученый. 2012. № 3. С. 183-185.
12. Сараев Л.А., Тюкавкин Н.М. Основы государственного регулирования экономики: учебное пособие // Самара, 2014.
13. Сараев А.Л., Сараев Л.А. Закономерности взаимодействия потребителей и производителей в условиях непрерывного конкурентного рынка // Актуальные проблемы развития финансово-экономических систем и институтов: материалы и доклады I Международной научно-методической конференции: в 2 ч.; под общ. ред. А.Н. Сорочайкина. Самара: Изд-во «Самарский университет»; 2010. С. 58-68.
14. Сараев А.Л. Формирование трудовых ресурсов и занятости // Экономист. 2001. № 10. С. 72.
15. Скорниченко Н.Н. Развитие сферы услуг в современной экономической системе: монография / Агаева Л.К., Арисова М.Б., Башкан Е.А., Безлепкина Н.В., Васильчук О.И., Гарькина Н.Г., Голдобина М.В., Гоман И.В., Каширина М.В., Ковтуненко А.В., Кононова Е.Н., Курносова Е.А., Манукян М.М., Медведева Е.В., Мельников М.А., Мокина Л.С., Насакина Л.А., Оруч Т.А., Прыткова Н.И., Скорниченко Н.Н. и др.// Самара, 2016.
16. Тюкавкин Н.М. Зарплата как элемент экономики // Журнал экономической теории. 2008. № 3. С. 140-144.

17. Косякова И.В. Кейнсианская теория - эволюционная основа для реализации парадигмы экономического развития / Тюкавкин Н.М., Косякова И.В., Яковлев Г.И. // Life Science Journal. 2014. Т. 11. № 12. С. 399-402.

References

1. Agayeva L.K. Public-private partnership in socio-economic processes in the Russian economy: monograph / Agayev L.K., Anisimova V.Yu., Bezlepkin N.V., Garkina N.G., Goman I.V., Gorchakov E.V., Isupov A.M., Kasaikina S.A., Kashirina M.V., Kononova E.N., Kurnosova E.A., Mokina L.S., Murugova Y.I., Nadein N.V., Nevzorov O.Yu., Podbornova E.S., Prytkova N.I., Saraev L.A., Strizhkov A.A. Tatarskih B.Y., etc. Samara, 2015.
2. Anisimova V.Yu. The development of industrial complexes of Russia in the context of the challenges of the XXI century: monograph / Agayev L.K., Anisimov V.Yu., Bezlepkin N.I., Vasaycheva V.A., Manukyan M.M., Arisova M.B., Kononova E.N., Tyukavkin I.N., Tyukavkin N.M., Skornichenko, N.N., Podbornova E.S., Prytkova N.I., Kurnosova E.A., Oruch T.A., Melnikov M.A., Nevzorov O.Yu., Mokina L.S., Goman I.V., Goman K.I., Garkina N.G. etc. Samara, 2015.
3. Arapov A.V. Formation of corporate culture and its importance for company management // Economics, entrepreneurship and law. 2013. № 1 (18). P. 26-30.
4. Vasaycheva V.A., Sahabaeva G.A., Sahabaev V.A. Development of mechanism of management of enterprises of fuel and energy complex on the basis of improvement of personnel policy: monograph. Samara: Publishing house "Samara municipal Institute of management", 2012. 140 p.
5. Vasaycheva V.A., Shabiev V.A., Sahabaeva G.A. optimal development Strategy of regional economy / Basics of economy, management and law. Samara: Publishing house "Samara University", 2013. № 1 (7). P. 80-82.
6. Vasaycheva V.A., Saharieva G.A., Sahabaev V.A. Improvement of organization management // The Bulletin of Samara municipal Institute of management. 2012. № 4 (23). P. 22-30.
7. Vasaycheva V.A., Saharieva G.A., Sahabaev V.A. To the question of enhancing the competitiveness of industrial enterprises // Vestnik of Samara state University. 2013. № 10 (111). P. 13-18.
8. Ivanycheva T.A. Organizational culture is a social resource for the development of the organization in modern social and cultural conditions... monograph. Talitsa, GUP so "Talitsky typography" 2010,. 228 p.
9. Kononova N. Personnel management: practicum / Agayeva L.K., Bezlepkin N.V., Kononova E.N., Kurnosova E.A., Tyukavkin N.M.// Samara, 2015.
10. Podbornova E.S., Tyukavkin N.M. The Development of methodical approaches of an estimation of competitiveness // Social Sciences. 2011. № 6. P. 386-393.
11. Polischuk E.V. Influence of corporate culture on the effectiveness of the enterprise activities // Young scientist. 2012. № 3. P. 183-185.
12. Saraev L.A., Tyukavkin N.M. Fundamentals of state regulation of the economy: textbook // Samara, 2014.
13. Saraev L.A., Saraev A.L. The regularities of the interaction of consumers and producers in the context of continuous competitive market // Actual problems of development of financial-economic systems and institutionally and I the reports of the International scientific conference: in 2 parts. Samara state University; Under the General editorship of A.N. Sorochoykina. 2010. P. 58-68.
14. Saraev L.A. The formation of labour resources and employment // The economist. 2001. № 10. P. 72.
15. Skornichenko N.N. Razvitie of the service sector in modern economic system: monograph / Agayeva L.K., Arisova M. B., Bashkan E.A., Bezlepkin N.V., About Vasilchuk O.I., Garkina N.G., Goldobin M.V., Goman V.I., Kashirina M.V., Kovtunenkov V.A., Kononova E.N., Kurnosova E.A., Manukyan, M.M., Medvedeva E.V., Melnikov M.A., Mokina L.S., Nasakin L.A., Oruch T.A., Prytkova N.I., Skornichenko N.N. Samara, 2016.
16. Tyukavkin N.M. Salary as an element of Economics // Journal of economic theory. 2008. № 3. P. 140-144.
17. Kosjakova I.V. Keynesian theory – the evolutionary basis to change the paradigm of economic development / Tyukavkin N.M., Kosjakova I.V., Yakovlev G.I. // science magazine. 2014. Т. 11. № 12С. P. 399-402.

CORPORATE CULTURE AS A FACTOR OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Corporate culture helps to improve the result of the exchange of skills, knowledge, experience. Well-built corporate culture helps to improve the process of management of the company, affects the relationship of staff with customers, can contribute to the initiative staff and also increase their non-material motivation.

Key words: corporate culture, organization management, organization, effective management.

* *Biktimirova Elmira Ravilevna* (imiliy123@mail.ru), Department of Economics of Innovations, Samara University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.