УДК 334.01 DOI: 10.12737/14344

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Сибирская Е.В., Мавлюбердинова И.А. [1]

По мнению ведущих менеджеров организаций, любая компания имеет свою культуру. Формирование организационной среды или культуры важно для предприятия возможностью регулирования поведения персонала на основании тех ценностей, которые приемлемы для компании, но не являются приоритетными для нее. Авторами определены источники влияния на корпоративную культуру предпринимательских структур разного уровня и основные факторы и составляющие корпоративной культуры, которые оказывают влияние на обеспечение устойчивости предпринимательских структур. Выявлены основные блоки влияния корпоративной культуры на устойчивое развитие предпринимательских структур. В частности, обосновано, что лишь одновременное взаимодействие внутренних и внешних факторов способно оказывать влияние на устойчивое развитие предпринимательских структур.

Ключевые слова: корпоративная культура, предпринимательская структура, устойчивость.

RESEARCH OF CORPORATE CULTURE INFLUENCE ON ENSURING THE STABILITY OF BUSINESS STRUCTURES

SIBERSKAYA E.V. - Doctor of Economic Sciences. Professor. Professor of the Department of Theory and Social and Economic Statistics. Plekhanov Russian University of Economics (Russian Federation, Moscow). e-mail: len.sibirskava@vandex.ru

MAVLYUBERDINOVA I. A. – Postgraduate student. Assistant of the Department of Management and Marketing, Orel State University (Russian Federation, Orel), e-mail: irinakia57@gmail.com.

According to top managers' opinions any company has its culture. Formation of the organizational environment or culture is very important for the enterprise due to the possibility of the regulation of personnel behavior on the basis of those values which are acceptable for the company, but aren't priority for it. Major factors and components of corporate culture are defined which have impact on ensuring stability of enterprise structures. The basic blocks of influence of corporate culture on the strong development of enterprise structures are determined. In particular, it is substantiated that simultaneous interaction of internal and external factors can influence the development of enterprise structures.

Keywords: corporate culture, enterprise structure, stability.

За последние двадцать пять лет предпринимательство стало неотъемлемой частью рыночной экономики России, которая свойственна работе организаций в условиях конкуренции. Его особое значение заключается в том, что оно привлекает большие денежные средства в различные отрасли, что способствует развитию национальной экономики в целом. Одну из самых важных

Сибирская Елена Викторовна – Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры теории и социально-экономической статистики (Российская Федерация, г. Москва), e-mail: len.sibirskaya@yandex.ru

Мавлюбердинова Ирина Адамовна — Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева, аспирант, ассистент кафедры менеджмента и маркетинга (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: irinakia57@gmail.com.

ролей в развитии предпринимательства в стране играют предпринимательские структуры микро-, мезо- и макроуровня. Именно благодаря их взаимодействию достигается устойчивый экономический рост в России. Для этой цели необходимо также добиться и успешного устойчивого развития самой предпринимательской структуры, на которую влияет огромное количество внутренних и внешних факторов. Одним из внутренних факторов, которым необходимо правильно и эффективно управлять, является корпоративная культура предпринимательских структур. Особенно актуальным достижение устойчивого развития предпринимательства становится в последние годы. Именно в достижении устойчивого развития предпринимательских структур посредством управления корпоративной культурой мы видим одну из возможностей стабильного экономического развития России.

В научной литературе существует большое количество разного рода определений понятия «корпоративная культура». Одной из первых попыток дать определение этому понятию было исследование в компании «Вестерн Электрик» в начале 30-х гг. 20 века, которое было проведено Э. Мэйо. Данный эксперимент проводился в течение пяти лет и включал в себя четыре этапа. Первые два этапа показали несостоятельность классических теорий менеджмента из-за неучтенных, скрытых психологических и социальных мотивов, что подтверждало наличие особенной, присущей данной группе людей культуры. В 1982 году вышла книга «Корпоративные культуры», написанная экспертами Бостонской консультационной группы Дилом и Кеннеди. Все чаще стали проводиться конференции, посвященные вопросам корпоративной и организационной культуры, традициям и обычаям, существующим в компаниях.

В соответствии с опросом, проведенным журналом «Деньги», руководители коммерческих банков, консалтинговых и торговых фирм выделили факторы, которые входят в понятие «корпоративная культура»: профессионализм, моральное и материальное стимулирование, поощрение квалифицированных специалистов, преданность и лояльность по отношению к фирме[1].

Впервые определение понятию «корпоративная культура» было дано в 1952 г. Э. Жаком. Он считал, что культура предприятия - это вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими»[2].

В 1974 г. Л. Элдридж, А. Кромби предложили, что корпоративная культура является уникальной совокупностью норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей [3].

Среди российских ученых, проблемой формирования корпоративной культуры организаций занимались С.Г. Абрамова, Л.Н. Албастова, М. Богданова, П.В. Журавлев, И.А Костенчук, Р.Л. Кричевский, Ю.Г. Одегов, Э.Ф. Садертдинова, В.В. Томилов и другие. По мнению Э.Ф. Садертдиновой, корпоративная культура – это система ценностей и правил поведения, которые разделяются всеми сотрудниками и определяют общий настрой и психологический климат в коллективе [4]. Любое общество обладает своими принципами, нормами и ритуалами, которыми руководствуются люди в своей работе. В культуру организации также входят дизайн интерьера, манера общения, внешний вид сотрудников, факты из истории компании, праздники. Поэтому чаще

[1] Власова, Н. Корпоративная культура //Дела, люди XXI. – 2001. - №10.
[2] Jaques E. The changing culture of a factory. - New York: Dryden Press, 1952. - P. 251.
[3] Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. - London: Allen&Unwin, 1974.
[4] Садертдинова, Э.Ф. Понятие корпоративной культуры в организации // Экономический интернет-журнал «Nota bene»– URL:: http://www.nbene.narod.ru/manage/fmanage15.htm (дата обращения: 1.10.2015)

всего мероприятия по изменению корпоративной культуры начинаются с изменения внешней атрибутики.

Далее, С.Г. Абрамова и И.А. Костенчук в своей работе «О понятии «корпоративная культура» дают понятию следующее определение: «корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды»[1] .

Конечно, по мнению Л.Н. Албастовой, корпоративная культура представляет собой специфическую, характерную для данной компании систему связей, отношений и взаимодействий, которые осуществляются в рамках конкретного вида предпринимательской деятельности, а также способа постановки и ведения дела[2].

Следует отметить, что М. Богданова рассматривает корпоративную культуру как набор наиболее важных положений, которые принимаются членами организации и выражаются в заявляемых организацией ценностях, которые дают людям ориентиры поведения и действий [3].

По мнению авторов, корпоративная культура представляет собой систему взаимосвязей и отношений, присущих предпринимательской структуре, которая проявляется в поведении и организационных ценностях сотрудников и оказывают воздействие на способы функционирования предприятия.

Очень часто в менеджменте можно встретить понятие «предпринимательская структура», под которой, в общем виде, понимают состав субъектов рыночных отношений, к числу которых относятся только те организационно-хозяйственные единицы, целью деятельности которых является получение прибыли как конечного результата деятельности. Как правило, выделяются четыре основные категории таких экономических субъектов, к которым относятся фирмы, банки, страховые и трастовые компании, инвестиционные структуры. Современные исследователи, которые вводят в обиход термин «предпринимательская структура», к сожалению, не дают ему конкретного определения и используют его как синоним понятия «предприятие». Так, например, Е.И. Шохин под предпринимательской структурой понимает самоокупающуюся или самофинансируемую систему, которая должна обеспечивать рентабельную работу[4] .

Следовательно, предпринимательская структура представляет собой совокупность отношений между собственниками и сотрудниками, направленных на получение прибыли. Предпринимательская структура состоит из инновационной, рыночной, финансовой, социальной, производственной и технической подсистем.

Одной из важнейших составляющих любого современного предприятия, которая способствует достижению основных целей деятельности в условиях жесткой конкуренции, является его устойчивость. В общем смысле под устойчивостью развития предприятия понимают способность к длительному осуществлению деятельности на рынках. Для этого предприятие должно решить немалое количество задач, среди которых обеспечение эффективности экономических контактов с потребителями, партнерами и поставщиками, защита своих отношений с поставщиками,

[1] Абрамова С.Г.. Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура» // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: тезисы научно-практической конференции. - М.. 1995. - С.29-33.

[2] Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента.- М.: «Издательство ПРИОР». 1998. - 288 с.

[3] Богданова М. Моральный кодекс бизнесменов // Япония сегодня. Москва. – 1997. - №7.

[4] Суть и содержание понятий «предпринимательство». «бизнес», «предпринимательская структура» – URL:: http://econbooks.ru/books/part/2147 (дата обращения: 2.10.2015);

партнерами и клиентами, забота о способности предприятия к продолжению своей деятельности в будущем [1].

В переводе с английского «sustainable development» (на русском – устойчивое развитие) дословно означает «жизнеподдерживающее развитие». Впервые данный термин был применен Международной комиссией ООН по окружающей среде и развитию в 1987 г. Изначально выражение в таком смысле применяли в лесном и рыбном хозяйстве, где под устойчивым развитием понимали систему эксплуатации природных ресурсов, при которой не происходит их истощение и есть возможность их естественного воспроизводства.

В докладе Комиссии ООН под устойчивым развитием понимают такой вид развития, который удовлетворяет потребности настоящего времени и не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. Устойчивое развитие включает в себя большое количество сложных и взаимосвязанных факторов, поэтому практически невозможно его точное измерение.

По мнению А.С. Барканова, устойчивость представляет собой наличие инновационного потенциала устойчивого развития и его эффективное использование для нейтрализации внешних воздействий и факторов дестабилизации[2]. В своей работе И. Богданов под устойчивостью понимает следующее: «устойчивость экономики отражает прочность и надежность ее элементов, вертикальных, горизонтальных и других связей внутри системы, способность выдерживать внутренние и внешние нагрузки. Однако если экономика не развивается, то у нее резко сокращаются возможности выживания, сопротивляемость и приспособляемость к внутренним и внешним угрозам. Таким образом, устойчивость и развитие — важнейшие характеристики экономики как единой системы»[3]. Т.е. если не происходит развития и увеличения потенциала предприятия, то начинается снижение его возможностей адаптации к меняющимся условиям рынка.

Таким образом, на основании представленных выше определений можно сделать вывод, что устойчивость предпринимательской структуры представляет собой совокупность способностей предприятия и способов осуществления его эффективного функционирования в условиях воздействия факторов внутренней и внешней среды.

В процессе своего функционирования на предпринимательские структуры влияют две группы факторов. В первую группу факторов входят те, которые различаются по своему происхождению (макро-, мезо- и микроэкономические). Ко второй группе относятся те, которые можно поделить по способу их действия на предпринимательские структуры.

В условиях снижения мировых темпов экономического роста эффективное устойчивое развитие представляет собой сложную категорию, которая отражает совокупность экономических отношений, возникающих по ходу достижения целей развития в процессе экономической деятельности. Поэтому эффективное устойчивое развитие определяется умелым использованием факторов его внешней и внутренней среды.

Безусловно, факторы внешней среды оказывают прямое или косвенное влияние на деятельность предприятия, но действуют за ее пределами. Это влияет на способность хозяйствующих субъектов оперативно реагировать на изменение внешней среды и принимать эффективные решения.

В то время как, факторы внутренней среды оказывают более значительное влияние на эффективность и достижение экономической устойчивости предприятия. К таким факторам

[1] Бараненко С.П., Шеметов, В.В. Стратегическая устойчивость предприятия. — М.: ЗАО Центр полиграф, 2006.
[2] Барканов А.С. Оценка экономической устойчивости строительного предприятия // Экономика строительства. — 2006. — №8.
[3] Богданов И.Я. Экономическая безопасность России: теория и практика / И.Я. Богданов. — М., 2003.

относятся состав и квалификация персонала, организация труда и методы управления, состояние материально-технической базы и технологии управления, а также корпоративная культура предприятия.

По нашему мнению именно корпоративная культура оказывает всестороннее воздействие на устойчивость предпринимательских структур. Например, В. Сате рассматривает влияние корпоративной культуры на жизнь организации через семь основных процессов: процесс принятия решений; процесс контроля; процесс кооперации между отдельными индивидами, частями организации; процесс коммуникации; процесс восприятия организационной среды; процесс оправдания своего поведения[1]. Эффективность деятельности организации зависит от степени протекания данных процессов.

Безусловно, влияние корпоративной культуры на устойчивость предпринимательских структур связано с семью взаимозависимыми блоками влияния, посредством которых организационная культура, осуществляя основные функции, оказывает свое воздействие (рис. 1): структурный блок; социальный блок; трудовой блок; поведенческий блок; управленческий блок; блок конкурентных преимуществ; результирующий блок.

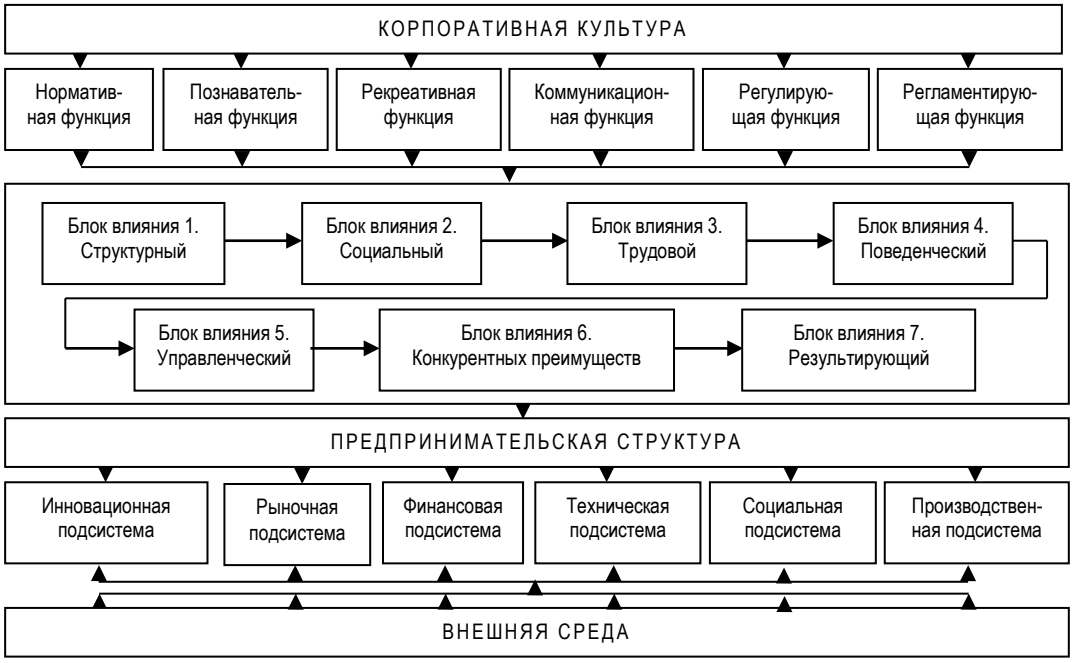


Рис. 1– Влияние организационной культуры на деятельностьпредпринимательской структуры
Fig. 1– Influence of corporate culture on the stability of enterprise structures

Структурный блок (блок 1) представляет собой выбор наилучшей организационно-правовой формы предприятия. Данный блок влияния играет первоочередное значение по той причине, что

[1] Рукавишына. А.А.. Стельмах. А.А. Влияние организационной культуры на деятельность предприятия – URL:: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69060.doc.htm (дата обращения: 30.09.2015)

он определяет структуру управления предприятием, личную ответственность его владельцев, налоги на доходы от основной деятельности предприятия и на дивиденды, причитающиеся владельцам, расходы по его организации и связанные с этим проблемы. Структура организации позволяет осуществить распределение разных видов деятельности между компонентами организации и координацию их работы.

В случае изменения структуры, данный этап происходит медленно и спокойно. Как только появляются новые проблемы, необходимо изменить организационное устройство для их решения. К примеру, могут поменяться должностные обязанности, или необходимо создать рабочую группу для решения определенных задач, или нужно разделить обязанности между новыми секторами на основе сложившихся традиций.

Только руководство может принять решение о выборе структуры организации, а руководители среднего и низшего звена могут лишь оказать посильную помощь. Поэтому перед менеджерами, как правило, стоит сложная задача – определить наиболее оптимальную структуру, которая будет взаимодействовать с внутренними и внешними факторами.

Социальный блок (блок 2) представляет собой систему взаимосвязанных социокультурных факторов, оказывающих влияние на поведение сотрудников внутри коллектива. Данный вид факторов проявляется в социальных ценностях, установках, национальных традициях, которые могут оказать влияние на функционирование организации. В каждой стране разные представления об этичной стороне ведения бизнеса, стандартах обслуживания, уровнях воздействия на экологическую ситуацию. Так, например, для Японии характерны традиция «пожизненного найма», спрос на изделия из натурального меха. Но с возрастом социальные установки могут меняться, поэтому данный аспект очень важно учитывать при формировании систем мотивации.

Трудовой блок (блок 3) представляет собой совокупность условий труда в организации, оказывающих прямое влияние на характер поведения персонала и качество выполняемой ими работы. Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, которые оказывают влияние на состояние работающих, на их трудоспособность и здоровье.

К факторам, формирующим условия труда, можно отнести следующие группы: психофизиологические; санитарно-гигиенические; эстетические; организационно-экономические; социально-психологические.

Поведенческий блок влияния (блок 4) представляет собой совокупность методов управления поведением сотрудников в организации. Поведение персонала оказывает одно из решающих влияний на устойчивость предпринимательских структур. В его основе лежат мотивы сотрудников, среди которых ценности и внутренние устремления.

Сложившаяся организационная структура и совокупность прав и обязанностей персонала являются необходимой основой эффективности работы коллектива и формирования его поведения. Эффективное поведение предполагает, что коллектив добросовестно исполняет свои обязанности в соответствии с должностной инструкцией, проявляя активность и прилагая максимум усилий.

Управленческий блок (блок 5) включает в себя стиль и методы управления в организации, которые используют руководители в своей деятельности. Стиль и методы управления являются основной частью любого аппарата управления. Понятие «стиль» чаще применяют к личности руководителя. Однако показателем эффективности труда руководителя являются результаты труда сотрудников в целом и каждого из них по отдельности.

Блок конкурентных преимуществ (блок 6) включает в себя показатели, определяющие уровень конкурентоспособности предприятия, к которым можно отнести имидж, репутацию, качество продукции, наличие интеллектуальной собственности и высокого уровня обслуживания.

Последним блоком влияния является результирующий блок, который включает в себя основные параметры устойчивости и эффективности деятельности предприятия: рентабельность, прибыль, контролируемую долю рынка, объем продаж, стоимость человеческого капитала, количество потребителей, рациональное использование ресурсов и себестоимость продукции. Именно благодаря данным показателям можно оценить степень устойчивости деятельности предпринимательских структур.

По нашему мнению, также важно учитывать тот факт, что кроме корпоративной среды и основных показателей, определяющих ее, на устойчивость предпринимательских структур оказывают влияние и другие факторы – внутренние и внешние. Именно одновременное действие всех факторов может воздействовать на предпринимательские структуры и создать среду для успешного устойчивого развития предпринимательских структур в нестабильной экономической ситуации.

Библиография / References:

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура» // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: тезисы научно-практической конференции. – М., 1995. - С.29-33.

2. Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента. – М.: «Издательство ПРИОР», 1998. – 288 с.

3. Бараненко С.П., Шеметов, В.В. Стратегическая устойчивость предприятия. — М.: ЗАО Центр полиграф, 2006.

4. Барканов А.С. Оценка экономической устойчивости строительного предприятия // Экономика строительства. — 2006. — №8.

5. Богданов И.Я. Экономическая безопасность России: теория и практика / И.Я. Богданов. — М., 2003.

6. Богданова М. Моральный кодекс бизнесменов // Япония сегодня.– Москва. – 1997. - №7.

7. Власова Н. Корпоративная культура // Дела, люди XXI. – 2001. - №10.

8. Рукавицына А.А., Стельмах, А.А. Влияние организационной культуры на деятельность предприятия – URL: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69060.doc.htm (Дата обращения: 30.09.2015)

9. Садертдинова Э.Ф. Понятие корпоративной культуры в организации // Экономический интернет-журнал «Nota bene» [Электронный ресурс]. – URL:: http://www.nbene.narod.ru/manage/fmanage15.htm (Дата обращения: 1.10.2015)

10. Суть и содержание понятий «предпринимательство», «бизнес», «предпринимательская структура» – URL:: http://econbooks.ru/books/part/2147 (дата обращения: 2.10.2015);

11. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. - London: Allen&Unwin, 1974.

12. Jaques E. The changing culture of a factory. - New York: Dryden Press, 1952. - P. 251.

13. Sibirskaya E.V., Stroeva O.A., Khokhlova O.A., Oveshnikova L.V. An analysis of investment-innovation activity in Russia. – Life Sci J 2014;11 (7s):155-158

1. Abramova, S.G., Kostenchuk, I.A. (1995) O ponyatii “korporativnaya kultura” [On the concept of "corporate culture"] // Organizatsionnoe konsultirovanie kak resurs razvitiya obstchestva, gosudarstva, politiki i biznessa: tezisy nauchno-prakticheskoy konferencii. – M. – P. 29-33 (In Russ.).

2. Albastova, L. N. (1998) Tekhnologiya ehffektivnogo menedzhmenta [Technology of effective management]. – M.: “Izdatelstvo PRIOR”. – 288 p. (In Russ.).

3. Baranenko, S.P., Shemetov, V.V. (2006) Strategicheskaya ustojchivost' predpriyatiya [Strategic stability of the enterprise]. — M.: ZAO Centropoligraf (In Russ.).

4. Barkanov, A.S. (2006) Ocenka ehkonomicheskoj ustojchivosti stroitel'nogo predpriyatiya [Estimation of economic stability of the construction company] // Ekonomika stroitel'stva [Construction Economics]. — №8.

5. Bogdanov, I.YA. (2003) Ekonomicheskaya bezopasnost' Rossii: teoriya i praktika [The economic security of Russia: Theory and Practice]. — M. (In Russ.).

6. Bogdanova, M. (1997) Moral'nyj kodeks biznesmenov [The moral code of business] // YAponiya segodnya [Japan Today]. – M. – №7 (In Russ.).

7. Vlasova, N. (2001) Korporativnaya kul'tura [Corporate culture] // Dela, lyudi XXI. – 2001. - №10 (In Russ.).

8. Rukavicyna, A.A., Stel'mah, A.A. Vliyanie organizacionnoj kul'tury na deyatel'nost' predpriyatiya [The impact of organizational culture on company's activity][Elektronnyi resurs]. – URL: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/ Economics/ .doc.htm (data obrashcheniia: 30.09.2015) (In Russ.)

9. Sadertdinova, EH.F. Ponyatie korporativnoj kul'tury v organizacii [The concept of corporate culture in the organization] // EHkonomicheskij internet-zhurnal «Nota bene» [Elektronnyi resurs]. – URL: http://www.nbene.narod.ru/manage/fmanage15.htm (data obrashcheniia: 1.10.2015) (In Russ.)

10. Sut' i soderzhanie ponyatij «predprinimatel'stvo», «biznes», «predprinimatel'skaya struktura» [The essence and content of the concepts of "business", "business", "business structure»] [Elektronnyi resurs]. – URL: http://econbooks.ru/books/part/2147 (data obrashcheniia: 2.10.2015) (In Russ.);

11. Eldridge J., Crombie A. (1974) A sociology of organization. - London: Allen&Unwin.

12. Jaques E. (1952) The changing culture of a factory. - New York: Dryden Press. - p. 251.

13. Sibirskaya E.V., Stroeva O.A., Khokhlova O.A., Oveshnikova L.V. An analysis of investment-innovation activity in Russia. – Life Sci J 2014;11 (7s):155-158