

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТТІҢ ДАМУЫ

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE

Е.Б. КУШЕКБАЕВ

докторант PhD

Алматы Менеджмент Университет

Аннотация. Рассмотрены вопросы значимости культуры управления, обусловленной ускорением преобразований в окружающей среде, появлением новых запросов потребителей. Автором выявлено, что корпоративная культура отличает одну организацию от другой и предопределяет успех функционирования в перспективе, позволяет обеспечить ее прибыльность путем совершенствования управления, воспитания отношения к ней, что позволит повысить эффективность производственного менеджмента и качественно улучшить деятельность. Выделены критерии управления корпоративными структурами для увеличения эффективности их деятельности, механизм которых связан с балансом экономических интересов субъектов интегрированных объединений, обеспечивающих экономический рост.

Аңдатпа. Басқару мәдениетінің қоршаған ортада жедел өзгеріске негізделген, тұтынушылардың жаңа сұранысының пайда болуының маңыздылық мәселелері қарастырылған. Автор корпоративтік мәдениет ұйымды басқасынан айырады және болашақтағы қызметінің табысын анықтайтынын, басқаруды жетілдіру жолында оның табыстылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін, өндірістік менеджмент тиімділігін және қызметтің сапасын жақсартуды жоғарылатуға мүмкіндік беретін тәрбиеге қатынасын анықтаған. Экономикалық өсуді қамтамасыз ететін, интеграциялық бірлестіктер субъектілерінің экономикалық қызығушылығының теңгерімімен байланысты тетіктерді, олардың қызметінің тиімділігін арттыру үшін корпоративтік құрылымдарды басқарудың критерийлерін анықтаған,

Abstract. The issues of the importance of management culture, caused by acceleration of changes in the environment, emergence of new customer requests, have been considered. The author reveals that corporate culture distinguishes one organization from another and predetermines the success of functioning in the long term, and allows to ensure its profitability by improving management, educating attitudes towards it, which will increase the efficiency of production management and improve quality of activity. Criteria for management of corporate structures to increase the effectiveness of their activities, which mechanism is related to the balance of economic interests of the subjects of integrated associations that provide economic growth, have been outlined.

Ключевые слова: управление, корпоративная культура, производство, предпринимательство, запросы потребителей, источники финансирования, производительность труда.

Тұтқалы сөздер: басқару, корпоративтік мәдениет, өндіріс, кәсіпкерлік, тұтынушылар сұранысы, қаржыландыру көздері, еңбек өнімділігі.

Keywords: management, corporate culture, production, entrepreneurship, consumer demands, financing sources, labor productivity.

Стратегической целью большинства крупных корпоративных предприятий является создание условий для сбалансированного развития, предполагающего устойчивый рост основных финансово-экономических показателей с учетом интересов всех сторон, участвующих в производственно-хозяйственной деятельности предприятий данной отрасли.

Проводимые в Казахстане реформы, направленные на изменения в отношениях собственности, требуют создания адекватного организационно-экономического механизма управления корпоративными предприятиями с учетом современных тенденций концентрации и специализации агропромышленного производства. Это важно для ускорения внедрения результатов научно-технического прогресса и создания условий для повышения экономической эффективности предприятий, качества и конкурентоспособности продукции агропромышленного комплекса. Значение управления в интегрированных предприятиях для долгосрочной перспективы развития резко возросло в последние десятилетия, что обусловлено ускорением изменений в окружающей среде, появлением новых запросов потребителей и изменением их позиций, а также рядом других факторов.

Корпоративная культура не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования и выживания ее в перспективе. Она позволяет обеспечить высокую прибыльность организации посредством совершенствования управления, обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым им решениям, воспитания отношения к организации как к своему дому, что приводит к максимизации эффективности производственного менеджмента и общим качественным улучшениям деятельности [1].

Глобальные и во многом противоречивые, но исторически неизбежные преобразования хозяйственной среды вызвали активный интерес к проблеме повышения уровня культуры управления интеграционными процессами и развития на этой основе крупного предпринимательства. Это связано с тем, что данный фактор признается одним из самых важных в достижении экономического успеха. Отсюда стремление руководителей любого уровня выявить потенциал данного вида культуры, ее внутренние резервы, отыскать возможность активизации предпринимательства на микро-, мезо- и макроуровне.

Развитие рыночных отношений коренным образом изменило экономические условия функционирования агропредприятий. Эти условия характеризуются повышенной нестабильностью, нарастанием неопределенности внешней среды, сложными связями и отношениями между хозяйствующими субъектами.

Для преодоления негативных факторов внешней и внутренней среды функционирования агропредприятий эффективным является использование механизма вертикальной их интеграции. Являясь основой культуры управления предпринимательской деятельностью, он способствует построению законченной технологической цепочки, обеспечению координации процесса воспроизводства, облегчению проникновения технологических новшеств, увеличению объема продаж. Если ранее культура управления интеграционными процессами в отрасли носила авторитарный характер, то затем, в период коренных изменений, связанных с переходом к рыночному ведению хозяйства, положение изменилось.

В настоящее время, в сравнении с экономически развитыми странами, уровень этого вида экономической культуры имеет относительно низкую величину. Рост его определяется реструктуризацией экономической власти по линии ее демократизации и активизации предпринимательской деятельности [2].

Обращает на себя внимание отсутствие базы оценки данного вида культуры, характеризующей прогрессивную творческую деятельность людей в сфере предпринимательского менеджмента. Кроме того, следует учитывать традиции и исторические предпосылки развития предпринимательства в сельском хозяйстве страны. Знание всего этого может помочь современным руководителям (собственникам) осознать причины и возможные последствия многих принимаемых ими управленческих решений и поступков поставщиков и потребителей продукции (услуг).

Все известные этапы глобализации связаны с интеграционными процессами в АПК экономически развитых стран.

Восьмидесятые годы прошлого века характеризуются стремлением международных интегрированных образований рационализировать структуру инвестиций и воспользоваться преимуществами интеграции, приобрести дополнительные возможности и обеспечить на этой основе рост конкурентных позиций. Говоря иначе, предпринимательство в АПК все более выходит за национальные рынки, вовлекая в свою орбиту все возрастающее число людей с различным культурным кругозором.

В итоге культурные различия начинают играть в интеграционных образованиях возрастающую роль и сильнее воздействовать на предельную эффективность деловой деятельности. Отсюда возникает так называемая кросс-культурная проблема или проблема роста культуры организации международных бизнес-коммуникаций, имеющая непосредственное отношение к вопросам активизации интеграционных процессов и управления ими.

О значимости культуры управления свидетельствует и практика предпринимательской деятельности в АПК (производство продовольственных товаров, осуществление вертикальной интеграции, обеспечение надежности партнеров интеграционного процесса в условиях глобализации мировой экономики).

В практической деятельности проявляется противоречие между повышающимся социально-экономическим значением культуры управления интеграционными процессами в АПК и фактическим ее состоянием. Последнее обстоятельство прежде всего определяется резким поворотом от административно-плановой к рыночно-предпринимательской экономике, демократизацией общественных и обновлением социально-классовых и властных отношений на микро- и макроуровне; масштабами и глубиной информационно-технологических и интеграционных процессов, требующих одновременно большой прозрачности и обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности.

В мировой практике сложились разнообразные типы интеграции компаний, различающиеся целями сотрудничества, характером отношений между их участниками, степенью самостоятельности входящих в объединение субъектов и др. Наблюдается постоянное и динамичное расширение форм; характер взаимосвязей между компаниями становится все более сложным, с учетом возможностей последующей кооперации интегрированных структур. При этом важнейшей составной частью интеграционных процессов на уровне предпринимательских структур становится их транснационализация, т.е. интеграция в международное бизнес-пространство. Проблемы формирования крупных, интегрированных и транснациональных корпораций, воздействия на национальную и мировую экономику представляются особо актуальными и значимыми в условиях интенсификации и глобализации мирохозяйственных связей.

Проблема становления казахстанского корпоративного сектора тесно связана со структурной перестройкой экономики, проведением научно-технической модернизации, созданием новых производственных комплексов. Все эти проблемы лишь частично решаются на базе существующих естественных монополий и финансово-промышленных групп, несмотря на концентрацию огромных финансовых, промышленных, трудовых ресурсов. Требуются новые формы включения экономики РК в процесс глобализации. В новых условиях конкурентоспособность и результативность функционирования отечественных компаний зависят от эффективности и организации производства и управления, объема накопленных знаний и возмож-

ностей их интенсивного использования, а проблемы развития промышленных предприятий должны решаться с учетом изменений, происходящих во всех сферах.

Централизация управления корпорациями ведет к жесткому подчинению нижних звеньев руководства высшим управляющим и косвенно директорскому корпусу и лично генеральному директору, при котором они нередко не несут соответствующей ответственности за результаты хозяйственной деятельности [3]. Это в значительной степени служит препятствием. Среди трудностей, возникающих на пути реструктуризации компаний, следует назвать непонимание многими их руководителями сущности корпоративного управления, корпоративной культуры, предпринимательской этики, правил экономической игры, кодекса и принципов корпоративного поведения и т.д.

Одной из главных проблем в Казахстане на пути формирования и развития корпоративного управления является отсутствие прозрачности структуры собственности. Непрозрачность структуры собственности компаний зачастую не позволяет акционерам и потенциальным инвесторам иметь правильное представление о механизме осуществления контроля, что, конечно, повышает для них риски от возможного участия в казахстанских проектах.

Все еще не пройден этап постоянной борьбы за власть между отдельными группами интересов в компаниях. Особенностью многих корпораций стран с транзитной экономикой стало также отождествление управляющего и контролирующего акционера. Причина в боязни утратить контроль над своими капиталами и финансовыми потоками, некоторые собственники не рискуют делегировать даже оперативное управление корпорацией.

Смыслом корпоративного управления является отделение собственности от управления и финансов, во всяком случае, определенных источников финансов. Именно разделение функций собственника и управляющего определяет сущность современной корпорации и обуславливает необходимость внедрения системы корпоративного управления.

Казахстанский агробизнес сталкивается с необходимостью внедрения системы эффективного управления корпоративными предприятиями практически в массовом порядке. При этом возникают две серьезные проблемы: неполное понимание сущности корпоративного управления и отсутствие практических навыков по применению корпоративной культуры, ее принципов.

Реализация управления корпоративными предприятиями обусловлена конкретными направлениями и параметрами их развития. В своем анализе мы исходим из того, что

Реализация принципов корпоративного управления приводит к высокому качеству управления в современных корпоративных предприятиях, адаптированных для создания систем управления предприятиями аграрной сферы, имеющей свою специфику, которая должна учитываться при решении хозяйственных, организационных и экономических проблем:

Основные положения сводятся к тому, что носителем корпоративной культуры является отдельно взятая личность с ее персональной культурой. Объединение отдельных личностей в группы формирует субкультуры организации, которые в свою очередь образуют единую кор-

поративную культуру, способную работать на цели и задачи организации и обеспечивать

рост производительности труда на предприятиях агропромышленного комплекса [6].



Рисунок 1 – Направления развития корпоративной культуры

Корпоративная культура представляет собой одно из принципиальных условий эффективного развития управления интегрированными агропромышленными предприятиями и систематизирует основные пути ее развития для повышения конкурентоспособности.

Список использованных источников

- 1 Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В. Василенко. – М.: Дашков и К, 2013. – 136 с.
- 2 Лайкер Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Д. Лайкер. – М.: Альпина Паблшер, 2016. – 354 с.
- 3 Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации – М.: Ленанд, 2015. – 248 с.
- 4 Кеникстул В., Воронин Е. Методика оценки управляемости сельхозпроизводства // АПК: Экономика и управление. – 2014. – №5. – С. 29 -34.
- 5 Горелов А.Н. Концепция управления затратами в сельскохозяйственных предприятиях // Проблемы агорынка. – 2014. – № 4. – С. 26-31.
- 6 Лытнева Н.А., Смирнова Я.В. Эффективное управление инновационно-инвести-

ционным потенциалом организации на основе системы мониторинга // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 201. – № 4. – С.785 – 788.

Spisok ispolzovannyh istochnikov

- 1 Vasilenko S.V. Korporativnaja kul'tura kak instrument jeffektivno-go upravlenija personalom / S.V. Vasilenko. - M.: Dashkov i K, 2013.- 136с.
- 2 Lajker, D. Korporativnaja kul'tura Toyota: Uroki dlja drugih kompa-nij / D. Lajker. - M.: Al'pina Pablisher, 2016. – 354 с.
- 3 Makeev, V.A. Korporativnaja kul'tura kak faktor jeffektivnoj deja-tel'nosti organizacii / V.A. Makeev. - M.: Lenand, 2015. - 248 с.
- 4 Kenikstul V., Voronin E. Metodika ocenki upravljaemosti sel'hoz-proizvodstva // APK: Jekonomika i upravlenie.- 2014. -№5.-S. 29 -34.
- 5 Gorelov A.N. Konceptija upravlenija zatratami v sel'skohozejajst-vennyh predpriijatijah // Problemy agrorynka.- 2014.- № 4.- S. 26-31.
- 6 Lytneva N.A., Smirnova Ja.V. Jeffektivnoe upravlenie innovacionno-investicionnym potencialom organizacii na osnove sistemy monito-ringa // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledo-vanij.- 201.- № 4.- S.785 - 788.