

УДК 65.012.32

Гончаров И. С.
(ЛГАУ, г. Луганск, ЛНР, ivan.6102@mail.ru)

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В статье обобщаются исследования различных ученых, касающиеся количественной и качественной оценки влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия. Предлагается различать влияние корпоративной культуры на процессы, происходящие на предприятии, на организационное поведение и на конкурентоспособность. Сформированы требования к положительной корпоративной культуре перерабатывающих предприятий АПК.

Ключевые слова: корпоративная культура, перерабатывающие предприятия АПК, эффективность, мотивация, трудовой потенциал, конкурентоспособность.

Эффективность функционирования перерабатывающих предприятий АПК в значительной степени зависит не только от социально-экономического положения в стране и несовершенства рыночных отношений, но и от сложившейся на предприятии корпоративной культуры. Так, недостаточный уровень разработки научно-методологического обеспечения корпоративной культуры субъектов хозяйствования, отсутствие четко сформированного понятийно-терминологического аппарата, непонимание предпринимателями важности процессов формирования и развития корпоративной культуры обуславливают возникновение на перерабатывающих предприятиях АПК принципиально новых проблем, связанных с понижением уровня их экономической эффективности. В связи с чем особенно актуальной на сегодняшний день является необходимость теоретического и практического обоснования степени влияния корпоративной культуры на экономическое развитие перерабатывающих предприятий АПК.

Корпоративную культуру как экономическое понятие и инструмент эффективного менеджмента в своих трудах рассматривали такие зарубежные и отечественные ученые, как М. Портер, Г. Хаэт, Т. Питерс, Г. В. Цукерман, А. А. Максименко, Е. Б. Ермишина, В. Гаевский, Г. Дмитренко, Ю. Давыдов, В. Кравченко, А. Маслов, В. Никифо-

ренко, В. Ядов, Ю. И. Палеха, Т. М. Алпеева, А. Й. Васильев, Ю. Д. Красовский и другие. Однако учеными недостаточное внимание уделяется вопросам анализа проблемы влияния корпоративной культуры на экономическое развитие предприятия (в том числе и перерабатывающих предприятий АПК), обоснованию модели корпоративной культуры, а также определению ее типов. Чему и посвящена данная статья.

Исследование научных подходов позволило определить, что на сегодняшний день не существует единого подхода к определению понятия «корпоративная культура». Кроме того, многие исследователи отождествляют термины «организационная культура» и «корпоративная культура». По нашему мнению, синонимичное использование данных понятий оправдано тем, что ученые исходят из понимания культуры как совокупности материальных и нематериальных активов, основанных на системе ценностей, норм, правил и принципов поведения, что понята и разделяются большинством членов коллектива.

Сказать, что корпоративная культура — это система принципов, ценностей, правил, традиций и ритуалов, принятых на предприятии — это почти ничего не сказать. Это понятие гораздо шире, и охватывает оно как производственную, материальную сферы, так и поведенческую, моральную, психологическую, культурную, духовную и

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

социальную. Корпоративная культура строит барьеры, ограждает организацию от нежелательного внешнего воздействия. Она создает невидимую защитную оболочку, которая держит вместе все структуры предприятия, а также всех его сотрудников. Корпоративная культура задает тон общению между сотрудниками, создавая неповторимый уникальный психологический климат, коллективный настрой и коллективное мнение внутри предприятия. Она побуждает людей к выполнению порученных им задач, к повышению качества и интенсивности работы, сводит к минимуму трудовые конфликты [1].

Корпоративная культура — это также и система методов, форм и принципов, с помощью которых осуществляется воспитание сотрудников для их быстрого приспособления друг к другу и к организации. При этом воспитание должно строиться не на запретах, а на обращении к чувству стыда и достоинства, которое при умелом использовании может породить в человеке множество хороших качеств, как моральных, так и профессиональных [2].

В современных условиях хозяйствования, характеризующихся постоянной изменчивостью внешней среды, расширением рыночного пространства предприятий, повышением сложности производственной деятельности перерабатывающих предприятий АПК, увеличением размеров и скорости информационного потока, основным условием успешности перерабатывающих предприятий АПК является ра-

циональное использование внутренних источников экономического роста. При этом одним из важнейших внутренних ресурсов, способных создать гибкую и эффективную производственную систему, является именно корпоративная культура предприятия, ведь она является индикатором, который за счет определения состояния социальной системы отражает, каким образом и с какими затратами достигаются результаты деятельности перерабатывающего предприятия.

Корпоративная культура предприятия — это важнейший инструмент управления, являющийся основой формирования любой экономической модели предприятия.

Исходя из этого, известный швейцарский ученый Д. Денисон разработал модель, отражающую влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности предприятия. В данной модели эффективным предприятием считается только такое предприятие, которое способно успешно решать проблемы внутренней интеграции и внешней адаптации, заключающиеся в описании совокупного влияния на эффективность предприятия четырех факторов корпоративной культуры: вовлеченности, согласованности, адаптивности и миссии [3].

Исследование корпоративной культуры, проведенное Д. Денисоном и В. С. Нилом, обнаружили ее связь с показателями качества работы предприятия, отраженными на рисунке 1 [3].



Рисунок 1 Связь корпоративной культуры с показателями качества работы предприятия

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Также к основным преимуществам предприятий с высоким уровнем корпоративной культуры можно отнести следующие:

- экономию на транзакционных издержках, затратах на управление;
- усиление творческого характера деятельности;
- повышение качества человеческого капитала, человеческого развития;
- повышение уровня причастности работников к предприятию;
- усиление мотивации работников;
- повышение доверия и устойчивости взаимоотношений между участниками хозяйственных отношений и усиление социального партнерства;
- повышение устойчивости предприятия в условиях нестабильности или ухудшения внешней среды.

Все эти преимущества в совокупности обеспечивают предприятию конкурентное преимущество.

Обобщая и дополняя исследования отечественных и зарубежных ученых, считаем, что влияние корпоративной культуры на деятельность перерабатывающего предприятия АПК целесообразно рассматривать в единстве трех направлений, а именно:

1. Влияние корпоративной культуры на такие внутренние процессы предприятия, как творческий, производственный и трудовой, а также процессы социализации, коммуникации и принятия управленческих решений.

2. Влияние корпоративной культуры на организационное поведение: правила и формы формального и неформального общения; приоритетность индивидуальных или общих интересов; осознание миссии и целей предприятия, степень их соответствия личным взглядам персонала; отношение работника к предприятию и к руководителю, коллективизм или индивидуализм; мотивацию, ее виды и способы поощрения; психологические условия труда, преобладание атмосферы доверия и сотрудничества или напряжения и индивидуализма; уровень ощущения принадлежности к общему

делу; наличие и частота конфликтов, вражды и соперничества; отношение к власти, особенности лидерства, принятые роли в коллективе и отношение к ним; возможность группового принятия решения и др.

3. Влияние корпоративной культуры на уровень конкурентоспособности предприятия, которое отражается в формировании его положительной репутации и имиджа среди субъектов внутренней (работники) и внешней среды (потребители, партнеры, поставщики, общественность и прочее) [4].

Таким образом, корпоративная культура непосредственно влияет на эффективность функционирования перерабатывающего предприятия и обеспечивает достижение его главной цели — повышение трудового потенциала и обеспечение самоорганизации социально-экономической системы.

При повышении трудового потенциала растет уровень компетентности персонала, его заинтересованности (рис. 2), что в конечном итоге обеспечивает повышение прибыльности перерабатывающего предприятия. Это связано с тем, что чем более компетентны сотрудники, тем эффективнее они могут выполнять работу на новом оборудовании, использовать прогрессивную методику, генерировать новые идеи, применять творческие подходы, проявлять инициативу и предлагать новые рационализаторские решения. Корпоративная культура призвана воспитать такую команду работников, которая не распадется, даже если внезапно произойдет смена руководителя [4].

В зависимости от влияния корпоративной культуры на общую и экономическую результативность хозяйственной деятельности предприятия, как утверждают отечественные ученые С. В. Коваленко, А. В. Коваленко, и Э. Р. Мубаракшина [5], можно выделить ее положительные или отрицательные роли. Соответственно, положительная роль предусматривает стимулирование развития предприятия улучшение результативности его деятельности, а отрицательная — мешает его эффективному функционированию и развитию.



Рисунок 2 Корпоративная культура как фактор мотивации персонала

При формировании на перерабатывающем предприятии положительной корпоративной культуры каждый работник:

- ощущает причастность себя и своей профессионально-трудовой деятельности к успешности работы и развитию предприятия, достижению его стратегических целей;

- всячески стремится оптимизировать и упростить осуществление своей деятельности, чтобы больше внимания уделять качеству продукта и эффективности совместной деятельности;

- осознает адекватность личностных и коллективных критериев своей деятельности, а также связывает свою профессионально-трудовую деятельность с личностным развитием.

Соглашаясь с этим мнением, считаем, что положительная корпоративная культура должна, кроме того, отвечать следующим требованиям:

- непрерывный процесс обучения работников, формирование у них высоких нравственных норм поведения;

- объединение системы ценностей рабочего-индивида с системой ценностей компании;

- воспитание у персонала глубоких убеждений и веры в свое дело, своего руководителя, своих товарищей и технику;

- поощрение автономии, активности и новаторства работников;

- тесная взаимосвязь между всеми членами коллектива, здоровый морально-психологический климат;

- системный контроль со стороны руководства;

- одновременное сочетание гибкости и твердости предприятия.

Анализируя взаимосвязь между культурой и результатами деятельности перерабатывающего предприятия АПК, можно заметить и обратное влияние экономической эффективности фирмы (или ее коммерческого успеха) на культуру. Успех предприятия имеет положительные последствия не только в плане повышения материального благосостояния работников, но и развития у них чувства единства и преданности своей фирме, веры в ее будущее, что значительно обогащает культуру компании. Очевидно, что данные факторы осуществляют определяющее влияние на процесс развития культуры предприятия и играют существенную роль в обеспечении распространения ее базовых принципов среди персонала. И наоборот, серьезные неудачи предприятия могут привести к ситуации общей подавленности, депрессии, чувству неуверенности и

страха, подрывая тем самым и имеющуюся на предприятии корпоративную культуру. Поэтому управление корпоративной культурой постоянно должно находиться в центре внимания руководства, подчиняться достижению материальных и духовных целей при приоритете духовного в любой сфере деятельности.

Анализируя типы корпоративной культуры, очевидно, что исследователи выделяют определенную теоретическую схему, охватывающую основные подходы к изучению феномена данной экономической категории, и нивелируют при этом целостность каждой позиции. Достаточно интересной и полезной представляется схема четырех типов корпоративной культуры [1]:

1. Клановая культура — на предприятии образуется дружеская, «семейная» атмосфера, построенная на преданности и традициях и предусматривающая совершенствование личности, высокую степень сплоченности коллектива и морального климата.

2. Адхократическая культура предусматривает формирование на предприятии атмосферы, способствующей проявлению творческих инициатив, когда люди готовы идти на риск. Такая корпоративная культура способствует экспериментированию и новаторству с деятельностью на «переднем рубеже», всячески поощряя личную инициативу и свободу.

3. Иерархическая культура предусматривает жесткую формализованность и

структуризацию, когда все отношения в коллективе подчинены формальным правилам и официальной политике предприятия. Основной целью построения такого типа культуры является стабильность и плавный ход выполнения рентабельных операций.

4. Рыночная культура предусматривает поддержание постоянной конкуренции между работниками, при этом обязательным является наличие твердых, суровых и требовательных руководителей. Такой тип корпоративной культуры ориентирует предприятие и его сотрудников на результаты и достижение поставленной цели.

Таким образом, корпоративная культура является нематериальным фактором развития перерабатывающего предприятия АПК. Ее влияние на деятельность предприятия подтверждается исследованиями зарубежных специалистов и деятельностью успешных предприятий.

В этой статье мы обобщили исследования ученых, касающиеся количественной и качественной оценки влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия. В том числе, нами было предложено различать влияние корпоративной культуры на процессы, происходящие на предприятии, на организационное поведение и на конкурентоспособность. Также мы сформировали требования, которым должна соответствовать положительная корпоративная культура.

Библиографический список

1. Малащенко, В. Вплив корпоративної культури на економічний розвиток і безпеку підприємства [Текст] / В. Малащенко // Вісник Національної академії державного управління. — 2011. — № 4. — С. 175–183; Те ж саме [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2011_4_24.

2. Мугалова, Ж. А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества [Текст] / Ж. А. Мугалова // Вестник МИЭП [Электронный ресурс]. — 2015. — № 3 (20). — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennoy-organizatsii-v-usloviyah-menyayushchegosya-obschestva>.

3. Denison, D. R. Organizational culture [Электронный ресурс] / D. R. Denison, W. S. Neale. — Режим доступа: <http://www.denisonconsulting.com/>.

4. Компанієць, В. В. Вплив організаційної культури на розвиток підприємства [Текст] / В. В. Компанієць, В. В. Польова // Вісник економіки транспорту і промисловості [Електронний

ресурс]. — 2012. — № 39. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vpliv-organizatsiynoyi-kulturi-na-rozvitok-pidpriemstva>.

5. Коваленко, С. В. Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации [Текст] / С. В. Коваленко, А. В. Коваленко, Э. Р. Мубаракишина // Вестник евразийской науки [Электронный ресурс]. — 2016. — № 6 (37). — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-korporativnoy-kultury-kak-faktora-chelovecheskogo-kapitala-v-povyshenii-effektivnosti-deyatelnosti-organizatsii>.

© Гончаров И. С.

Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. менеджмента ЛГУ им. В. Даля Кобзевой Е. В., к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым Р. В.

Статья поступила в редакцию 29.10.2020.

Goncharov I. S. (LSAU, Lugansk, LPR, ivan.6102@mail.ru)

IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGROBUSINESS PROCESSING ENTERPRISES: THEORETICAL ASPECTS

The article summarizes the research of scientists related to the quantitative and qualitative assessment of the impact of corporate culture on the activities of the enterprise. It is proposed to distinguish the influence of corporate culture on the processes occurring in the enterprise, on organizational behavior and competitiveness. Requirements for a positive corporate culture of agribusiness processing enterprises have been formed.

Key words: *corporate culture, agribusiness processing enterprises, efficiency, motivation, labor potential, competitiveness.*