

ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Трансформация подходов к управлению машиностроительными предприятиями определяет необходимость пересмотра традиционных принципов построения их корпоративной культуры.

В современных условиях хаотичного структурирования, глобализации и интеграции общества и экономик важное значение приобретает вопрос учета влияния поведения отдельных индивидов в условиях неопределенности. При этом решение этой проблемы является важным для всех сфер общества и экономики.

Последний финансовый кризис свидетельствует, что особое значение, в частности, приобретает вопрос развития теории поведенческих финансов и наработки организационных и методологических принципов ее внедрения в управлении корпоративной культурой компаний.

Справедливо заметили профессора Дарденской школы Брунер Р., Икер М., Фримен Р., Спекман Р. и Тайсберг Е. , что мир стал менее стабильным и более переменным [1].

В свою очередь американские ученые в области управления Г. Хэмел и К. Прахалад подчеркивают, что задача современных менеджеров - видеть будущее до того, как оно наступило, и раньше, кого бы то ни было. Будущее можно отыскать на пересечении изменений технологий, стилей жизни, государственного регулирования, демографии и геополитики [2].

Признавая значимость полученных учеными результатов исследований необходимо отметить, что действующие условия функционирования предприятий машиностроения требуют уточнения и совершенствования теоретико-методологических основ организации корпоративной культуры с учетом их адаптации к современным потребностям бизнеса и мировой экономики.

Проведенный анализ зарубежных и отечественных источников [3-9] свидетельствует, что наряду с наличием широкого круга зарубежных ис-

*© Кузнецов А.А., 2012

следований по теории корпоративной культуры, украинских исследований явно недостаточно.

Кроме того ведущие мировые специалисты по этим вопросам сосредотачивают свое внимание именно на воздействии поведения человека на принятие инвестиционных решений. Однако современная хаотичность и нестабильность экономики, ее влияние на управление компаниями требует развития психологических аспектов управления сотрудниками компании, в частности путем учета наработок по теории поведенческих финансов.

Целью статьи является формирование организационных основ корпоративной культуры на машиностроительных предприятиях, которые функционирует в хаотично структурированной экономике с учетом собственной специфики и теории поведенческих финансов.

Для формирования концептуальных основ развития корпоративной культуры важным является определение содержания задач и объемов деятельности менеджеров в зависимости от факторов влияния на построение корпоративной культуры предприятия. При этом разнообразие факторов влияния на систему управления деятельностью субъектов хозяйствования обуславливает потребность в выделении параметров, определяющих и обобщающих особенности их влияния на построение деятельности службы корпоративной культуры на разных предприятиях.

Рассмотрение специфики функционирования систем управления отечественных и зарубежных машиностроительных предприятий и особенностей формирования корпоративной культуры на них в совокупности и взаимодействия со средой предприятия позволило выделить следующие параметры организации корпоративной культуры: внешние факторы влияния (обусловленные внешней средой предприятия); внутренние факторы влияния (обусловленные внутренней средой предприятия, которая определяется его спецификой, факторы влияния, обусловленные персоналом).

Заметим, что построение структуры предлагаемых параметров учитывает результаты исследования немецкого ученого Бляйхера К. посвященного изучению вопросов организации, стратегии, структуры и культуры управления предприятиями.

Зависимость содержания задач и объемов процедур по управлению корпоративной культурой от внешних факторов воздействия определяется характером динамики внешней среды предприятия и наличием необычного давления на персонал.

Для субъектов хозяйствования, функционирующих в условиях стабильности внешней среды, для которой характерны, в частности, отсутствие изменений нормативной базы, постоянство рынков сбыта и снабжения (а, значит, стабильность взаимоотношений с контрагентами), задачи по управлению корпоративной культурой ограничиваются рутинными четко спланированными во времени действиями, поскольку характер деятельности компании в этих условиях является постоянным и предсказуемым.

При работе в ограниченной степени динамичности внешней среды перед службой управления корпоративной культурой целесообразно ставить дополнительные задачи по проверке уровня корпоративной по всем стадиям ее формирования, по разработке инструментов обеспечения ее качества в виде соответствующих рекомендаций для менеджеров.

Внешняя среда высокого уровня динамичности требует комплексного решения вопросов формирования корпоративной культуры на предприятии, быстрого реагирования на выявленные проблемы и внутреннего контроля эффективности и адекватности корпоративной политики и этики.

При этом, служба корпоративной культуры должна рассматриваться не столько как совещательный орган, сколько как орган, обеспечивающий внедрение в деятельность машиностроительных предприятий комплексной политики обеспечения качества корпоративной культуры и оперативный мониторинг функционирования систем управления на предприятии.

Отдельно следует учитывать наличие необычного давления на персонал, который может заключаться в существовании обстоятельств во внешней среде, которые способствуют возможности искажения корпоративной культуры разного уровня иерархии.

Внутренние факторы влияния. Ведущим параметром, с учетом которого конкретизируются задачи и определяются объемы деятельности по формированию корпоративной культуры, считаю целесообразным рассматривать существующую специфику предприятия. Подробное изучение особенностей и порядка определения специфики предприятий были изложены в публикациях Кузнецовой С.А. [4], в рамках данного вопроса остановлюсь лишь на следующем аспекте.

Наличие таких специфических признаков как значительные объемы бизнеса, высокий уровень сегментации деятельности, сложность организационной структуры со значительным уровнем ее иерархичности, значительные объемы оборота, сложность производственного процесса и опре-

деленная степень конфиденциальности информации требуют увеличения объемов процедур управления корпоративной культурой. Это обусловлено сложностью, значительными объемами и разнообразием бизнес-процессов субъектов хозяйствования, которым присущи перечисленные специфические признаки.

Учитывая сказанное, в процессе разработки задач по построению корпоративной культуры целесообразным является определение, с целью дальнейшего практического применения в деятельности машиностроительных предприятий, типичных недостатков и ошибок функционирования систем управления предприятия, носящих общий характер и являющихся распространенными для многих субъектов хозяйствования.

Факторы влияния, обусловленные персоналом. В качестве общих факторов влияния на построение корпоративной культуры, в пределах определенного машиностроительного предприятия, обусловленных персоналом, следует рассматривать:

- 1) уровень образования работников;
- 2) профессиональный опыт работников;
- 3) коммуникативные навыки работников;
- 4) уровень экономического образа мышления сотрудников;
- 5) готовность работников брать на себя ответственность;
- 6) собственные интересы работников.

При этом в качестве работников рассматриваются не только менеджеры, а все без исключения работники предприятия.

Существующий уровень образования работников обуславливает их способность понимать принципы и основы формирования корпоративной культуры и является обязательным для учета при подготовке службой работы с персоналом рекомендаций по совершенствованию корпоративной культуры, при разработке внутренних нормативных документов, регламентирующих корпоративную культуру на предприятии.

Низкий уровень образования работников требует большей детализации регламентных документов, использование простых и распространенных в употреблении персоналом слов и словосочетаний и прочее.

В свою очередь достаточно высокий общий уровень образования работников позволяет, в частности, использовать общепринятые понятия без предоставления их развернутого определения, строить многоступенчатую иерархическую структуру нормативных документов, рекомендаций и аудиторских

запросов. Независимо от уровня образования работников необходимо использовать простую и понятную форму представления информации в документах, разрабатываемых в процессе деятельности предприятия.

Профессиональный опыт сотрудников предприятия определяет их возможность адекватно реагировать на изменения в процессе функционирования предприятия, сравнивать качество отдельных операций за определенное время или в отношении аналогичных операций за другими группами бизнес-процессов. Учет имеющегося профессионального опыта предполагает постановку перед менеджером по управлению персоналом отдельных задач, направленных на оперативное выявление и устранение недостатков в управлении корпоративной культурой, которые имеют текущий характер.

Наличие у персонала коммуникативных навыков позволяет существенно снижать уровень типичных недостатков корпоративной культуры.

Уровень экономического образа мышления сотрудников определяет их способность понимать необходимость внедрения корпоративной культуры. В целом наличие экономического образа мышления способствует постоянному повышению уровня качества корпоративной из-за того, что сотрудники понимают в большей или меньшей степени существующую зависимость эффективности принятия управленческих решений и действенность системы управления предприятием от достигнутого уровня корпоративной культуры.

При учете указанного фактора важным является установление задач, которые бы предусматривали определение конкретных показателей эффективности функционирования систем корпоративной культуры, достигнутый фактический уровень обеспечения надлежащего степени корпоративной культуры в разрезе уровня достижения каждого из установленных на предприятии критериев качества корпоративной культуры.

Готовность работников брать на себя ответственность определяет направленность действий по регламентации их деятельности и при проверке соблюдения требований и положений нормативно-правового обеспечения процесса формирования корпоративной культуры на предприятии (действующих нормативно - правовых актов, учредительных документов субъекта хозяйствования, внутренних нормативных документов, директив управленческого персонала и других внутренних требований).

Учет фактора «собственные интересы работников» обуславливает определения объемов контрольной деятельности и разработку заданий, направленных на выявление фактов мошенничества и ошибок в работе и снижения

уровня такой типичной группы недостатков бизнес-процессов, обуславливающих снижение уровня их качества (например, попытки мошенничества или умышленного искажения информации из собственных интересов).

Окончательное закрепление задач и определения объемов деятельности по управлению корпоративной культурой в системе управления предприятием необходимо осуществлять в соответствии с текущим уровнем качества корпоративной культуры и ее значимости для предприятия.

Библиографический список

1. Брунер Р.Ф. Краткий курс МБА /Пер с англ./ Брунер Р.Ф. , Икер М.Р., Фримен Р.Э., Спекман Р. Е., Тайсберг Э.О. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. С. 19.
2. Hamel G. Seeing the Future First // Hamel G., Prahalad C.K. Executive Excellence, 1995, November.
3. Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование / Novath & Partners; пер. с нем. [3-е изд.]. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. С. 44.³ Financial Crisis Illustrates Influence of Emotions, Behavior on Markets – Режим доступа: http://www.pbs.org/newshour/updates/science/july-dec08/marketpsych_10-08.html
4. Kuznetsova S. The transformation of accounting systems in the chaotic economy structuring: The synergetic approach // Risk and Decision Analysis. Special Issue: Volume 2: Behavioral Finance. IOS Print, USA, New York, 2011. Number 3. P.151–160
5. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа / Оливер Уильямсон // Альманах THESIS. 1993. Вып. 3. С. 41–49.
6. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Беккер Г.С.; [пер. з англ. Е. Батракова, Р. Капелюшников, Б.Максименко та ін.]. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
7. Colin F. Camerer, George Loewenstein, and Matthew Rabin. Advances in Behavioral Economics. Princeton University Press. 2004. 767p.
8. Richard H. Thaler. Advances in Behavioral Finance. Princeton University Press. 2005. 721p.
9. Шконда В. В., Кальянов А. В. Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом: Монографія / В. В. Шконда, А. В. Кальянов. Донецьк: Ноулджд (Донецьке відділення), 2009. 168 с.