

ASSESSING THE DYNAMICS AND STRUCTURE OF FINANCIAL RESULTS «AVTOVAZ»

© 2014

*A.V. Artemiev, Directorate for economy and planning
JSC AVTOVAZ, Togliatti (Russia)*

Annotation: JSC AVTOVAZ is the largest car manufacturer in Russia and Eastern Europe. Production capacity available to the company, allows him to produce more than 1 million cars per year. However, despite the leading position in the Russian financial condition of the giant pulses. For an objective assessment of the financial status of JSC «AVTOVAZ» is actual conduct including assessment of the dynamics and structure of the financial results of OJSC «AVTOVAZ».

Keywords: the financial result, profit, revenue, profitability, EVT, ROE, ROA, ROCE.

УДК 658.3:331.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

© 2014

*Т.А. Беляк, аспирант кафедры экономики и организации производства
Кировоградский национальный технический университет, Кировоград (Украина)*

Аннотация: Раскрыта сущность корпоративной культуры. Предложена схема формирования корпоративной культуры. Выявлены особенности корпоративной культуры в условиях трансформаций социально-трудовых отношений в Украине. Определены условия формирования прогрессивной корпоративной культуры на предприятиях.

Ключевые слова: корпоративная культура, ценности, социально-трудовые отношения, трансформации, социальное партнерство, менталитет.

Мировой опыт убеждает в том, что миссия бизнеса в XXI веке выходит за рамки узкокорпоративных целей получения прибыли: корпоративная культура предприятий все больше ориентируется на достижение баланса интересов в обществе, гармонизацию социально-трудовых отношений, социальный мир и стабильность [1-3]. Для украинских предприятий корпоративная культура в таком понимании пока не сформирована. Поиск путей становления прогрессивной корпоративной культуры приобретает особую значимость в условиях системного кризиса в Украине, когда на первый план выходят задачи активного социального взаимодействия, ценности социального мира, социальной ответственности за настоящее и будущее страны.

Изучению проблем формирования корпоративной культуры посвятили свои исследования многие ученые дальнего и близкого зарубежья. Среди них – Т.Дж. Питерс, Р. Х. Уотермен, Г. Хофстед и др. В Украине аспекты этой проблематики исследуют А. Колот, М. Семикина, Г. Дмитренко, И. Петрова, Е. Гришнова, Е. Балыка, А. Вязанкина, Т. Кицак и др. Однако в литературе все еще наблюдаются неоднозначные представления о корпоративной культуре, ее задачах и роли.

Статья ставит целью раскрыть сущность корпоративной культуры, особенности ее развития в Украине на фоне трансформаций социально-трудовых отношений, обосновать необходимость качественного обновления.

Теоретический анализ показывает, что большинство исследователей характеризуют сущность корпоративной культуры как совокупность материальных и нематериальных артефактов организации, которые базируются на системе ценностей, норм, правил и принципов поведения, усваиваемых и разделяемых подавляющим большинством работников.

Исследования Е. Шейна убеждают в том, что «корпоративная культура – это, прежде всего, система базовых представлений, которые не просто описаны и зафиксированы в документах и которых придерживается группа, но и таких, которые существуют в головах людей, в соответствии с которыми осуществляется их деятельность в данной организации» [1]. По мнению К. Голд, такая культура воплощает уникальные характеристики особенностей организации (предприятия), которые выделяют ее среди других [2].

Представления М. Пула, М. Уорнера и других современных зарубежных ученых отражают понимание того, что современное социальное управление должно быть нацелено на формирование прогрессивной корпоратив-

ной культуры [3]. Характерной особенностью развития успешных кампаний становится формирование такого типа корпоративной культуры, которая будет способна обеспечить партнерские отношения, высокую социальную ответственность за результаты своей деятельности, взаимодействие с социумом, улучшение жизни общества и окружающей среды.

На эти важнейшие особенности корпоративной культуры украинские исследователи обратили внимание значительно позднее, чем западные коллеги. Это обусловило определенное отставание в изучении феномена корпоративной культуры в Украине.

Как результат, в литературе часто преобладает неоправданное сужение роли корпоративной культуры до функций инструмента увеличения дохода, недостает понимания корпоративной культуры как открытой социокультурной системы, которая отражает взаимовлияние корпоративной и национальной культур. Наблюдается также отождествление корпоративной и организационной культур предприятия, хотя более правильно, на наш взгляд, считать корпоративную культуру составляющей культуры организационной. В связи с этим, представляется целесообразной точка зрения М.В. Семикиной, которая обобщает наиболее прогрессивные взгляды в литературе на суть и предназначение предмета исследования: «Корпоративную культуру можно трактовать как подсистему организационной культуры предприятия, которая отображает совокупность определенных ценностей, норм и моделей поведения, которые декларируются, разделяются и реализуются на практике руководителями предприятий и их подчиненными (персоналом), доводя свою эффективность в процессе адаптации к потребностям внутреннего развития организации и требованиям внешней среды» [1, с.345].

Разделяем также позицию Хааста Г.Л. и Ськова О.Л., которые считают, что корпоративная культура должна рассматриваться в качестве мощного инструмента управления персоналом, который обеспечивает долгосрочный успех предприятия на рынке, способствует гуманизации всех сфер деятельности, формированию высокой национальной идеи [2, с.3].

Развивая научные взгляды, полагаем, что корпоративная культура является очень динамичной системой. Такая система предполагает, как формирование определенной иерархии ценностей, которая доминирует среди руководителей и персонала организации, так и создание совокупности способов их реализации, которые преобладают на определенном этапе развития предприятия

[1, с.345].

Авторский подход к формированию корпоративной культуры отражает схема, предложенная на рисунке 1.

Отметим, что ценности корпоративной культуры и способы их реализации (независимо от специфики деятельности современного предприятия) не могут существовать изолированно, они всегда находятся под влиянием факторов внутренней и внешней среды.

К факторам внутренней среды относятся: стратегия предприятия, его финансовое состояние, материально-техническое и технологическое развитие, условия труда, его оценка и стимулирование, стиль руководства, тип социально-трудовых отношений (партнерство, патернализм и др.) и т.д.

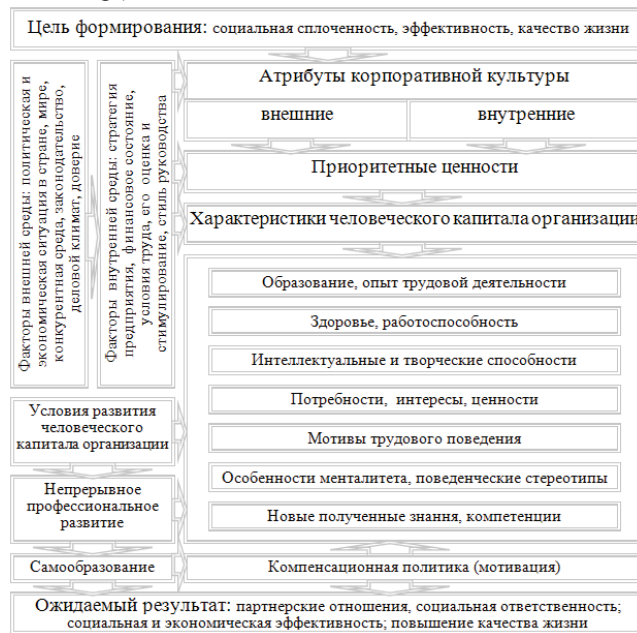


Рисунок 1 - Схема формирования корпоративной культуры

К факторам внешней среды относятся: спрос на продукцию (услуги) предприятия, экономическая ситуация в стране (в мире), конкурентная среда, законодательство, деловой климат, доверие к правительству, партнерам (социальный капитал), развитость рыночных отношений, влияние глобализации.

С нашей точки зрения, следует не забывать о том, что корпоративная культура непременно является продуктом противоречивого и длительного взаимодействия исторических, культурных, экономических, политических, социально-психологических факторов [7-17]. В силу этого исторически сложившиеся специфические черты менталитета населения (например, в западных и восточных областях Украины) не могут не отражаться на особенностях корпоративной культуры, что важно гибко учитывать менеджерам, выстраивая социальный диалог, выбирая стиль руководства.

Считаем, что особой ценностью корпоративной культуры украинских предприятий должна стать национальная идея достижения доверия, социальной сплоченности, партнерства. Это необходимо для утверждения социального мира, стабильности, достижения желаемого эффекта трудовой деятельности персонала и предприятия в целом. Безусловно, эти ценности должны быть подтверждены на практике готовностью большинства работодателей перейти от патернализма к отношениям партнерства, инвестировать в развитие персонала, модернизацию старых и создание новых рабочих мест, которые отвечают представлениям об эффективной занятости. Однако экспертные оценки свидетельствуют, что корпоративная культура неоднородна [4, с.353]. Приводим ниже в таблице 1 типологию корпоративной

культуры [4], которая была положена в основу изучения соотношения разных типов культуры.

Таблица 1 - Основные типы корпоративной культуры

Тип корпоративной культуры	Характерные черты
1.«Бюрократическая пирамида»	Характерен для большинства больших акционерных и государственных предприятий, которые имеют стабильные конкурентные позиции на рынке; между работниками предприятия существует административная иерархия, все решения принимаются руководителем без учета другого мнения подчиненных, в построении социально-трудовых отношений преобладает патернализм, который строится на подчинении и диктате по всем вопросам деятельности предприятия и трудовой жизни.
2.«Диктат владельца»	Характерен для небольших частных предприятий на стадии формирования, где владелец выступает в нескольких ролях - владельца, лидера, менеджера, ведущего специалиста, прислушивается к мнению подчиненных, позволяет проявлять инициативу, однако в определенных пределах.
3.«Деловое партнерство»	Характерен для акционерных и государственных предприятий, которые пытаются овладеть определенным сегментом рынка. Для взаимоотношений руководителей и подчиненных характерны взаимодействие и партнерство в реализации производственных задач, мягкая иерархия (без жесткого контроля, однако с жестким очерчиванием обязанностей). Руководство ценит и поддерживает инициативу, в принятии решений большую роль играет коллегиальность, однако решающее слово зависит от руководителя.
4.«Демократизм и координация»	Характерный для небольших акционерных или частных предприятий, которые занимаются инновационной деятельностью. Их успех зависит формирования команды творческих личностей, преимуществ образовательно-квалификационных характеристик персонала, его деловых и творческих качеств, умения гибко реагировать на потребности рынка; социально-трудовые отношения основываются на доверии и сотрудничестве; организация труда часто предусматривает создание дистанционных (виртуальных) рабочих мест, гибкий график работы, высокий уровень ответственности за порученное дело без жесткого контроля руководителя, функции которого приближены к координатору индивидуальной и коллективной деятельности.

Исходя из данных таблицы, наиболее прогрессивным типом корпоративной культуры можно считать 3-й и 4-й. Однако результаты социологического исследования, проведенного на предприятиях Черкасской, Кировоградской, Днепропетровской, Николаевской, Хмельницкой областей показали, что существующая корпоративная культура на многих предприятиях сохраняет консервативные черты старой организационной культуры, ориентированной на государственный патернализм и диктат руководителей. Формирование корпоративной культуры, адекватной требованиям времени, происходит крайне медленно и противоречиво. Выяснилось, что среди типов культур наибольший сегмент охватывают такие типы корпоративной культуры, как «Диктат владельца» (33%) и «Бюрократическая пирамида» (29%). Демократизм в отношениях, социальный диалог, социальное партнерство все еще остаются очень редкими явлениями на украинских предприятиях.



Рисунок 2 - Соотношение типов корпоративной культуры (по результатам социологического исследования автора)

Выводы, полученные в ходе социологических исследований, в целом совпали с оценками экспертов. Отличия в оценках следует отнести к тому факту, что отмеченные типы культуры редко выявляют себя в так называемом «чистом» виде, чаще имеем дело с комбинацией определенных типов культуры, которая постоянно эволюционирует одновременно с развитием предприятия и изменением ценностей. Распространенность первого и второго типов корпоративной культуры объ-

ясняем историческими причинами (взаимоотношения руководителей и подчиненных традиционно строятся на принципах патернализма), а также существующими противоречиями в социально-трудовых отношениях. Речь идет о необоснованно большой дифференциации в доходах руководителей и подчиненных, зависимости размера заработка от личных отношений с руководством, неадекватной оценке трудового (творческого) вклада, неэффективных стимулах к труду и др.

Таким образом, перспективы экономического и социального развития в Украине следует связывать с трансформацией социально-трудовых отношений, с активизацией социального диалога, развитием доверия наемных работников к руководителям всех уровней управления, утверждением принципов социального партнерства. Это создаст условия для приоритетного развития более прогрессивных типов корпоративной культуры. Перспективы дальнейших исследований требуют выяснения механизмов развития корпоративной культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Shein E.H. Organizational Culture and Leadership: A dynamic view. – San Fransisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985. – 437 с.
2. Gold K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors // Public Administration Review. – 1982. – Nov.-Dec.
3. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М.Пула, М.Уорнера]. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
4. Семикина М.В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудової потенціалу / М.В. Семикина // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. пр. / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; редкол.: Донецьк, 2013. – С. 343-353.
5. Корпоративна культура [Текст]: [Навч. посіб. для вищ. навч. закл.] / [Г.Л. Хаєт, О.Л.Єсєков, Л.Г.Хаєт та ін.]; Під заг. ред.: Г.Л.Хаєт; Донбаська державна машинобудівна академія, ЗАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» – К.: Центр навч. л-ри, 2003. – 402 с.
6. Пасека С. Р. Формирования корпоративной культуры в контексте развития предпринимательства в Украине [Текст] / С. Р. Пасека // Проблемы и перспективы развития банковской системы Украины: зб. наук. трудов / Государственное высшее учебное заведение «Украинская академия банковского дела Национального банка Украины». – Сумы, 2004. – Т. 11. – С. 210-217.
7. Мингалева Ж.А. К вопросу о взаимосвязи корпоративной культуры и инновационного развития // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. № 4. С. 42-46.
8. Блинов А.О. Формирование корпоративной культуры предприятий в условиях реструктуризации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2012. № 23. С. 158-163.
9. Крамин Т.В., Крамин М.В., Петрова Е.А., Тимирясова А.В. Формирование модели системы корпоративного управления промышленного предприятия // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 1. С. 81-86.
10. Вахтина М.А. Особенности становления и развития различных типов экономических организаций // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2006. № 6. С. 23-27.
11. Ярушкин Н.Н., Сатонина Н.Н. Организационное сознание как основа организационной культуры // Самарский научный вестник. 2013. № 4. С. 158-160.
12. Евченко О.С. О необходимости морального регулирования корпоративных отношений // Вектор науки ТГУ. 2011. № 1. С. 93-95.
13. Вахтина М.А. Институционализм как отражение социокультурного подхода в экономике // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2005. № 11-2. С. 23-25.
14. Тагавердиева Д.С. Методы оценки эффективности корпоративного управления // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 2. С. 82-86.
15. Климова Т.В. Корпоративная культура в контексте высшего профессионального образования: сущность понятия и структура // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 143-145.
16. Вахтина М.А. Доверие к государству как фактор повышения его эффективности // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. 2011. № 1 (40). С. 41-47.
17. Кравцов П.Г. Методы оценивания результативности корпоративного функционально ориентированного профессионального обучения персонала // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2011. № 2. С. 61-67.
18. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелів активізації: [монографія] / М.В. Семикина, С.Р. Пасека, Л.Д. Збаржевецька та ін. / За ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикиної. – Черкаси: видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
19. Богиня Д.П. Ментальный фактор в сфере труда: проблемы теории и практики / Д.П. Богиня, М. В. Семикина. - [предисловие И.Ф. Курас]. - Киев: «Штурм», 2003. - 382 с.
20. Ячменева В.М., Вериковская Л.И. Особенности формирования корпоративной культуры в Украине / Экономика и управление № 5, 2006 г. – С.48-54.
21. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. – Москва: Питер, 2001 – 341с.
22. Капитонов Е.А. Корпоративная культура: теория и практика. // М.: Издательство «Альфа – Пресс». 2005. – 352 с.
23. Гребінська С.І. Модель формування позитивної корпоративної культури у системі мотивації персоналу машинобудівного підприємства/ С.І. Гребінська // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2012.– №3.– Т.1. – С.80-84.

CORPORATE CULTURE IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATIONS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE

© 2014

T.A. Belyak, graduate student of economy and production organization department
Kirovograd National Technical University, Kirovograd (Ukraine)

Annotation: The essence of corporate culture has been defined. The scheme of corporate culture formation has been suggested. The features of corporate culture in the conditions of social and labor relations transformations in Ukraine have been revealed. Conditions of progressive corporate culture formation at the enterprises have been defined.

Keywords: corporate culture, values, social and labor relations, transformations, social partnership, mentality.