

Арутюнов Эрик Каренович
Григорян Светлана Григорьевна
Кольцова Алина Михайловна
redactor@ipmi-russia.org

ЗНАЧЕНИЕ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОРАБОТКА МОДЕЛЕЙ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Данная статья посвящена возрастающему значению корпоративной культуры для создания правильного организационного поведения предприятия. В данной статье в виде моделей представлены предложения по внесению изменений в корпоративную культуру организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, внутренние и внешние изменения, методы внесения изменений, процесс внесения изменений, модель внесения изменений.

Arutyunov Eric
Grigoryan Svetlana
Koltsova Alina
redactor@ipmi-russia.org

VALUE FOR THE DEVELOPMENT OF THE CORPORATE CULTURE AND MODELLING FOR CHANGES

The article deals with the growing significance of the organizational culture for the creation of the correct organizational behavior of the enterprise. This article represents as the patterns suggestions about the modifications in the organizational culture of the enterprise.

Keywords: organizational culture, endogenous and external changes, methods of the introduction of modifications, process of the introduction of modifications, pattern of the introduction of modifications.

При формировании корпоративной культуры, на наш взгляд, необходимо воспринимать рассматриваемую организацию, прежде всего, как социальную систему, не забывая при этом и об технико-производственной составляющей [1]. При этом решающее влияние на процесс формирования корпоративной культуры оказывают действия руководства организации, которое может своими действиями как создать, так и развалить устойчивую эффективную и доброжелательную корпоративную культуру в организации, что повышает ответственность руководства компании за те последствия, которые может иметь для корпоративной культуры их стиль управления и особенности их поведения [5].

Несмотря на то, что корпоративная культура является, по нашему мнению, одним из наиболее стабильных элементов организации, упреждающих ее стабильность, поскольку она складывается в течение продолжительного периода времени, при этом корпоративная культура эволюционирует естественным путем под воздействием внешней или внутренней среды [4].

К сожалению, на наш взгляд, было проведено мало научных исследований в области изменения корпоративной культуры. Максимальное число доступной информации поступает из отдельных исследований того, с какими проблемами компания столкнулась в ходе изменений, и к каким последствиям для нее это привело, а также способна была она изменить свою корпоративную культуру или не способна (чаще не способна).

Большинство попыток изменить корпоративную культуру оканчиваются неудачей, однако это не означает, что ее не нужно изменять, и руководители организаций, сталкиваясь с проблемами в корпоративной культуре сотрудников, вновь и вновь идут на изменения, и это оправдано, потому что нельзя позволять организации работать неэффективно, даже если она получает прибыль и рыночная конъюнктура благоприятна (с этим особенно тяжело столкнулись многие отечественные организации, когда наступил экономический кризис).

Изменение корпоративной культуры в соответствии с предложенной нами моделью формирования эффективной корпоративной культуры сопровождается решением двух основных проблем: проблемы внешней адаптации и выживания и проблемы внутренней интеграции (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная классификация внутренних и внешних факторов, влияющих на изменение корпоративной культуры организации

Факторы внешней адаптации и выживания	Факторы внутренней интеграции
Миссия организации, ее задачи, стратегия по исполнению миссии	Методы коммуникации (общий язык и используемые концепции)
Цели на основе согласия	Критерии членства в организации и ее группах
Методы достижения целей (выбор организационной структуры, системы подчиненности и стимулирования)	Правила обретения, поддержания и утраты власти, распределение статусов в организации
Критерии измерения достигнутых в организации результатов (система информации и контроля)	Правила межличностного взаимодействия
Типы корректирующих воздействий	Желательное и нежелательное поведение (наказания и награды)
Успехи и неудачи, доведение информации о возможностях и успехах до представителей внешней среды	Идеология и религия в организации

Стоит обратить внимание, что существуют культуры, способствующие изменению корпоративной культуры организации в определенных условиях, и, наоборот, препятствующие этому процессу. Трансформация корпоративных культур занимает многие годы и даже десятилетия.

Формирование и изменение корпоративной культуры происходит под воздействием первичных и вторичных факторов. К первичным относят факторы, связанные с особенностями организационного поведения самих менеджеров и выполняемых ими обязанностей. К этим факторам нами отнесены следующие:

Стратегические направления и решения наиболее значимых для них проблемных областей постепенно формируют перечень норм организационного поведения в компании.

Поведение в критические моменты и действия в критических ситуациях отчетливо проявляют истинные приоритеты сотрудников и руководства и формируют ценностные ориентации работников.

Отношение к работе самих руководителей определяет характер эталона организационного поведения для всего персонала. Система поощрений и наказаний также находит отражение в формировании системы ценностей организации.

Критерии отбора и продвижения персонала аккумулируют в организации носителей вполне определенного типа культуры.

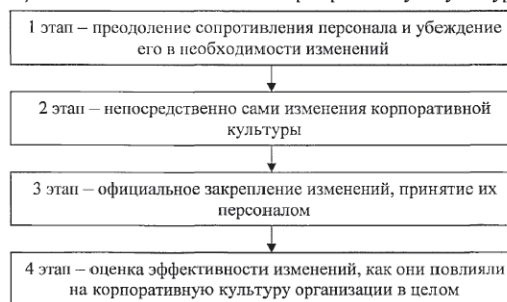
К вторичным факторам, отражающим корпоративную культуру, нами отнесены: структура организации, система передачи информации и организационные процедуры, внешний и внутренний дизайн и оформление офисных помещений, мифы и истории о важных событиях в организации и ее героях, а также формализованное представление философии управления и смысла существования организации.

Методами изменения корпоративной культуры организации являются:

- изменение объектов и предметов корпоративной культуры со стороны персонала;
- изменения в кадровой политике;
- изменение стиля управления в организации в связи с приходом нового руководства;
- изменение политики компании, направленной на развитие сотрудников, в частности на их обучение;
- изменение мотивационной политики и критериев стимулирования;
- изменение символики и обрядов компании в связи со сменой бренда и политики организации.

Даже в случае, если условия проведения изменений корпоративной культуры благоприятны, на наш взгляд, надо учитывать, что в любом случае будет какое-то сопротивление новациям, поэтому не стоит ожидать быстрой адаптации новых культурных ценностей в организации и быть готовым к длительной работе. Общая схема процесса изменения корпоративной культуры организации представлена на рисунке 1.

Рисунок 1. Процесс внесения изменений в корпоративную культуру организации



При рассмотрении событий, происходящих во время первого этапа внесения изменений в корпоративную культуру организации, основная проблема, на наш взгляд, заключается в определении и преодолении первоначального сопротивления изменениям сотрудников организации. Необходимо убедить (именно убедить, а не заставить, поскольку заставить думать по-другому и общаться по-другому сотрудников нельзя) сотрудников принять сначала просто новые элементы, а затем и достаточно отличающуюся систему взглядов для осуществления необходимых изменений.

При этом подготовительный этап изменений включает:

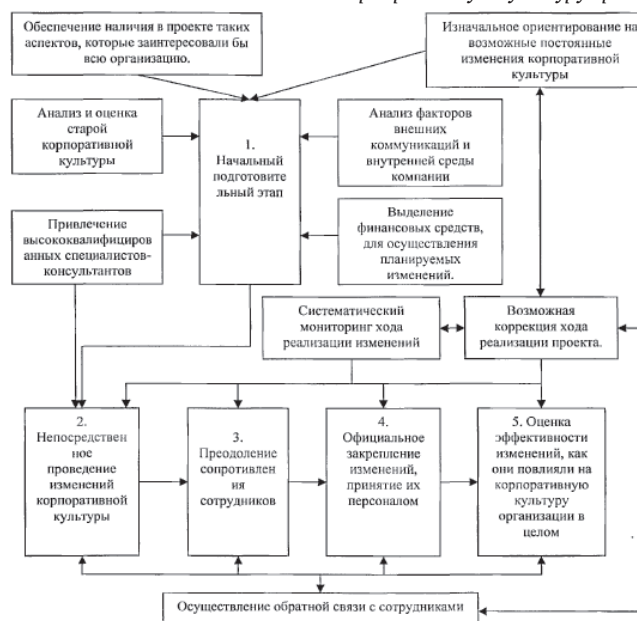
- осознание руководством необходимости изменения в корпоративной культуре;
- определение уровней, на которых должно происходить изменение: индивидуальный, групповой, отделенческий, организационный; и прогнозирование степени сложности, с которой будет связана реализация изменения;
- определение сил, способствующих реализации изменений;
- определение степени сопротивления, возможных причин такого сопротивления и способов преодоления его;
- выбор подходящей стратегии изменения, в рамках которой изменением можно эффективно управлять [3].

Во время второго этапа основная проблема состоит в непосредственном осуществлении изменения, что требует предварительной подготовки и «обкатывания» планируемых изменений на одном из подразделений или в дочерней структуре.

На третьем этапе происходит закрепление изменений и задача менеджера, отвечающего за проведение изменений, в том, чтобы они нашли место в организации и не носили строго формальный характер. Как правило, именно третий этап наиболее тяжел, длителен и может сопровождаться неудачами.

Во время четвертого этапа процесса внесения изменений в корпоративную культуру организации происходит оценка изменений в корпоративной культуре, здесь организация тоже может столкнуться с достаточными трудностями, если заранее не определит цели изменений и способы оценки.

Рисунок 2. Модель внесения изменений в корпоративную культуру организации



На рисунке 2 нами предложена модель внесения изменений в корпоративную культуру организации, представляющую собой следующую последовательность действий.

Необходимость в осуществлении изменений в корпоративной культуре организации зависит, прежде всего, от предполагаемого результата и риска, с которым это связано [2]. Политика и действия руководства должны быть направлены в первую очередь на сохранение компании и улучшение ее работы после проведения изменений.

References:

1. Arutunov E.K., Grishai V.N. Predprinimatelstvo kak odin iz sybektov proizvodstva jiznyeh sredstv i kылtыrnyh obrazcov: sociokылtыrnyi aspekt. Vestnik AGU. – Naychnyi jurnal. – Maikop:Izdatelstvo AGU, 2012. Vypusk 3(94)
2. Tomilov V.V. Kылtыra predprinimatelstva, – SPb: Piter, 2010
3. Ruttinger R. Kылtыra pradprinimatelstva (per. s nem.). – M.: Econom, 2009. – 240 s, (Society delovogo uspeha)
4. Matketing i kылtыra predprinimatelstva/ Tezisy mejdynarodnoi konferencii. T. 1,2.– SPb.: SPbGUEF, 2008
5. Arutunov E.K. Vozdeistvie malogo predprinimatelstva na raznoobraznye obshestvennye processy. Vserossiyskiy nauchnyi jurnal «Gumanitarnye, socialno-economichekские i obschestvennye nauki». Vypusk №5. – Krasnodar, 2012

МАОУ ВПО «Краснодарский муниципальный медицинский институт
высшего сестринского образования»

УДК 338.124.4
ББК 65.5
А 86

Арутюнов Эрик Каренович
Тахтаджян Сергей Каренович
Кольцова Алина Михайловна
redactor@ipmi-russia.org

НАСТУПАЮЩИЙ КРИЗИС ФИНАНСОВОГО РЫНКА СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА МИРОВУЮ ЭКОНОМИКУ

Статья посвящена назревающему дефолту в США и прогнозу его последствий. Особое внимание в данной статье уделяется влиянию интегрированных в финансовый рынок Америки банковских структур, инвестированию зарубежного капитала в американскую экономику и анализу причин кризиса финансового рынка.

Ключевые слова: кризис финансового рынка; интегрированные банковские структуры; дефолт, иностранный капитал, дефицит, торговый баланс, платежный баланс, резерв сбережений.

Arutyunov Eric
Takhtadzhyan Sergey
Koltsova Alina
redactor@ipmi-russia.org

THE COMING FINANCIAL CRISIS OF THE UNITED STATES OF AMERICA AND ITS IMPACT ON THE WORLD ECONOMY

The article is observing the problem of the upcoming default in the USA and the prognosis of its consequences. Special attention is paid to the influence of the bank systems integrated into the US financial market, to the investment of the foreign stock into the American economy and the analysis of the reasons of the financial market crisis.

Keywords: financial market crisis, integrated bank systems; default, foreign stock, deficit, trade balance, payments balance, money holdings stockpile.

В течение последних десятилетий система мирового хозяйствования претерпевала глобальные изменения: увеличились масштабы связей между субъектами международных экономических отношений, углубилась кооперация и усилилась зависимость.

Параллельно этим процессам совершалась трансформация международной финансовой системы. Двигателем и центром мировых экономических отношений были и остаются США. Ведь экономический потенциал США постоянно растет, достижения в области научно-технического процесса развиваются, мировое влияние укрепляется.

Именно поэтому крупные корпорации и Центробанки по всему миру начали готовиться к дефолту США, дата которого была назначена на 17 октября 2013 года [1]. Дефолт в Соединенных Штатах связан с множественным количеством факторов. Приведем основные. Во-первых, экономика Америки дестабилизирована вследствие диспропорций в структуре американского хозяйства. Во-вторых, дефицит бюджета, повышение лимита которого сенат США не принимает, приводит к тому, что внешний долг США нарастает с каждым днем. В итоге Соединенные Штаты фактически живут в долг для того, чтобы продолжать стимулировать экономический рост и потребление.

Если дефолт американской финансовой системы произойдет, потери будут сокрушительные, так как дисбаланс доллара как мировой валюты повлечет за собой дестабилизацию всех международных отношений, включая обострение в области мировых хозяйственных противоречий.

Выход из сложившейся ситуации, предупреждающий дефолт, для Соединенных Штатов Америки существует. Необходим приток иностранного капитала. Истоками инвестиционного капитала являются восточноазиатские страны с высоким уровнем резервов сбережений, преимущественно деноминированной в долларах США [4]. Стоит отметить, что существуют риски, основывающиеся на корректировке глобального дисбаланса мировых хозяйственных отношений. Что может повлечь за собой пассивность финансового развития мировой экономики и, как следствие, очередную волну кризиса [5].

Глобализация последних десятилетий способствовала стиранию границ пространства рыночных отношений. США «перебрасывали» менее экологичные и дорогостоящие производства в развивающиеся страны, чем способствовали снижению своих темпов роста экономики и поднимали темпы развития развивающихся стран.

Потребительские возможности населения Америки уменьшались и компенсировались лишь за счет политики дешевого кредита. Стоит проанализировать финансовый кризис 2007-2008 годов. Ведь именно снижение покупательской способности на рынке ипотеки США повлекло за собой спад на американском рынке недвижимости, затем мировой финансовый кризис, далее переросший в экономический [3]. Как следствие, рост задолженностей уравнивался за счет выдачи новых кредитов, в результате чего в последние годы (с 2010 по 2012 годы) темп роста задолженности кредиторов достиг 10 -12% в год. [1]

Банковские институты полностью интегрированы в экономику Соединенных Штатов Америки и играют ключевую роль в