МЕНЕДЖМЕНТ
MANAGEMENT

УДК 338
ББК 65.290.4
Ж 86

Б.М. Жуков
Доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента организации и мировой экономики АНО ВПО «Кубанский институт международного предпринимательства и менеджмента», г. Краснодар. Тел.: (861) 211 11 30, e-mail: baron@mail.kuban.ru

Л.А. Королева
Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента организации и мировой экономики АНО ВПО «Кубанский институт международного предпринимательства и менеджмента», г. Краснодар. Тел:. (861) 211 11 30.

Взаимодействие векторов развития организационной культуры и повышения экономической безопасности предприятия

(Рецензирована)

Аннотация. В статье на основе проведенных авторских исследований раскрыты основные направления взаимодействия векторов развития организационной культуры и повышения безопасности предприятия с целью обеспечения и поддержания высокого уровня его конкурентоспособности; выделен цикл явлений — характеристик деятельности предприятия: «организационная культура — экономическая безопасность — конкурентоспособность»; определен инструментарий обеспечения экономической безопасности предприятия на основе развития его организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, экономическая безопасность, конкурентоспособность, ценности предприятия, формирование системы внутренних коммуникаций.

B.M. Zhukov
Doctor of Economics, Professor, Head of Management of Organization and World Economy Department, Kuban Institute of International Business and Management, Krasnodar. Ph.: (861) 211 11 30, e-mail: baron@mail.kuban.ru

L.A. Koroleva
PhD in Economics, Associate Professor of Management of Organization and World Economy Department, Kuban Institute of International Business and Management, Krasnodar. Ph.: (861) 211 11 30.

Interaction of development vectors of organizational culture and increasing economic security of company

Abstract. The paper, on the basis of the author's researches, discloses the main areas of interaction between the vectors of development of organizational culture and improvement of the enterprise security in order to achieve and maintain a high level of competitiveness. A cycle of events — the characteristics of the enterprise is distinguished, namely:

"organizational culture — economic security — competitiveness". Tools to ensure economic security through the development of its organizational culture are defined.

Keywords: organizational culture, economic security, competitiveness, enterprise values, the formation of the system of internal communications.

Определение содержания понятия «экономическая безопасность» уже второе десятилетие является темой активных дискуссий экономического сообщества. Результатом проведенного анализа стало выделение ряда классификационных признаков в подходах авторов к пониманию сущности экономической безопасности (табл. 1).

Таблица 1

Классификация подходов к определению понятия «экономическая безопасность»

Классификационный признак	Определяющая характеристика
Объект экономической безопасности	Жизненно важные интересы личности, общества и государства в экономической сфере; национальные интересы; экономические интересы; национальная экономика; национальное хозяйство; хозяйствующие субъекты
Характеристики объекта экономической безопасности	Независимость; стабильность; устойчивость; развитие; производство экономических ресурсов; уровень легальных доходов
Механизм обеспечения экономической безопасности	Бюджетный, налоговый, кредитно-денежный и инвестиционный; институциональный, законодательный, правоприменительный, организационно-экономический

В качестве основных факторов, отрицательно влияющих на безопасность предпринимательской деятельности в России, можно выделить следующие:

— активное участие представителей государственной власти и хозяйственного управления в коммерческой деятельности;

— использование криминальных структур для воздействия на конкурентов;

— слабая действенность законов, призванных противодействовать недобросовестной конкуренции;

— отсутствие благоприятных условий для проведения научно-технических исследований;

— дефицит подробной и объективной информации о субъектах предпринимательской деятельности и об их финансовом положении;

— низкий уровень культуры ведения дел в предпринимательской среде;

— применение нелегитимных, оперативных и технических методов с целью получения нужной информации о конкурентах.

Авторское видение составляющих экономической безопасности предприятия, функционирующего на рынке товаров и услуг, представлено областью взаимодействия триадно-структурной направленности векторов его функциональной деятельности. В соответствующую область поступает поток информации, а из нее выходят результаты (в виде товаров и услуг) внутреннего функционирования предприятия. Пересечение векторно-ориентированных сфер функционирования представляется полем эффективной работы предприятия (рис.1).

Цели взаимодействия векторов развития организационной культуры и повышения безопасности предприятия сосредоточены на обеспечении и поддержании уровня его конкурентоспособности. Представляется целесообразным выделить цикл явлений — характеристик деятельности предприятия: «организационная культура — экономическая безопасность — конкурентоспособность». Взаимосвязь элементов цикла представлена на рисунке 2.

На наш взгляд, «экономическая безопасность» всегда контекстуальна и относится к определенному объекту, как правило, употребляется

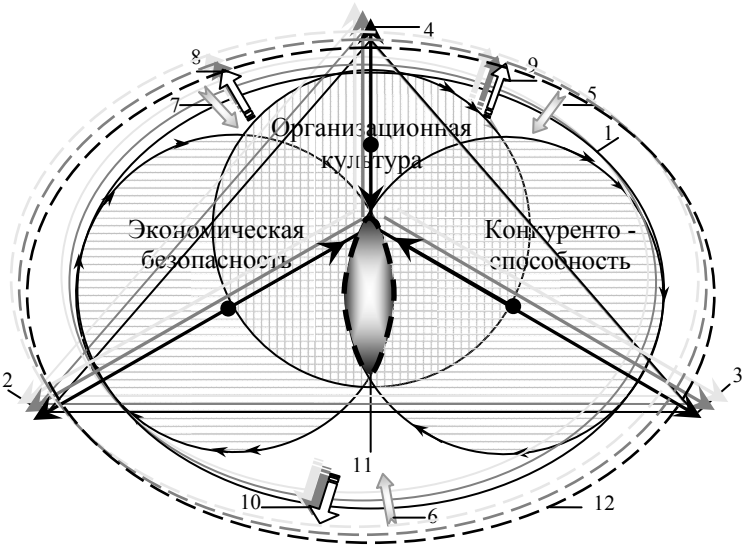

Рисунок 1. Структура концептуальной триады обеспечения экономической эффективности предприятия

Примечание: 1 — границы и масштабы функционирования предприятия; 2, 3, 4 — векторы критериев качества работы предприятия; 5, 6, 7 — входящая информация; 8, 9, 10 — выходящие результаты внутреннего функционирования предприятия на рынок товаров и услуг; 11 — область пересечения триад, поле эффективности работы предприятия; 12 — рынок товаров и услуг.

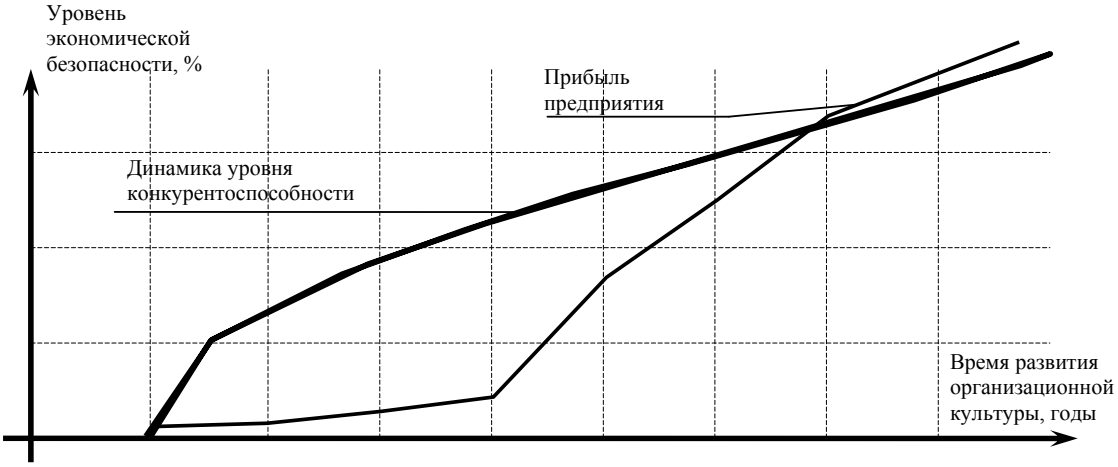

Рисунок 2. Динамика наращивания потенциала конкурентоспособности предприятия в координатах уровня его экономической безопасности и времени развития организационной культуры

со спецификацией субъектности (безопасность личности, общества, государства, предприятия, бизнеса) и характеризует способность данного образования к самореализации в условиях наличия и действия деструктивных факторов. При анализе безопасности в экономической сфере каждый объект должен рассматриваться в трех измерениях: как объект безопасности, как субъект обеспечения безопасности (собственной и других объектов), как потенциальный источник опасностей.

В целом экономическая безопасность — это базовая качественная характеристика экономической системы (в нашем случае — предприятия), определяющая ее способность противостояния внешним и внутренним угрозам поддержания нормальных условий

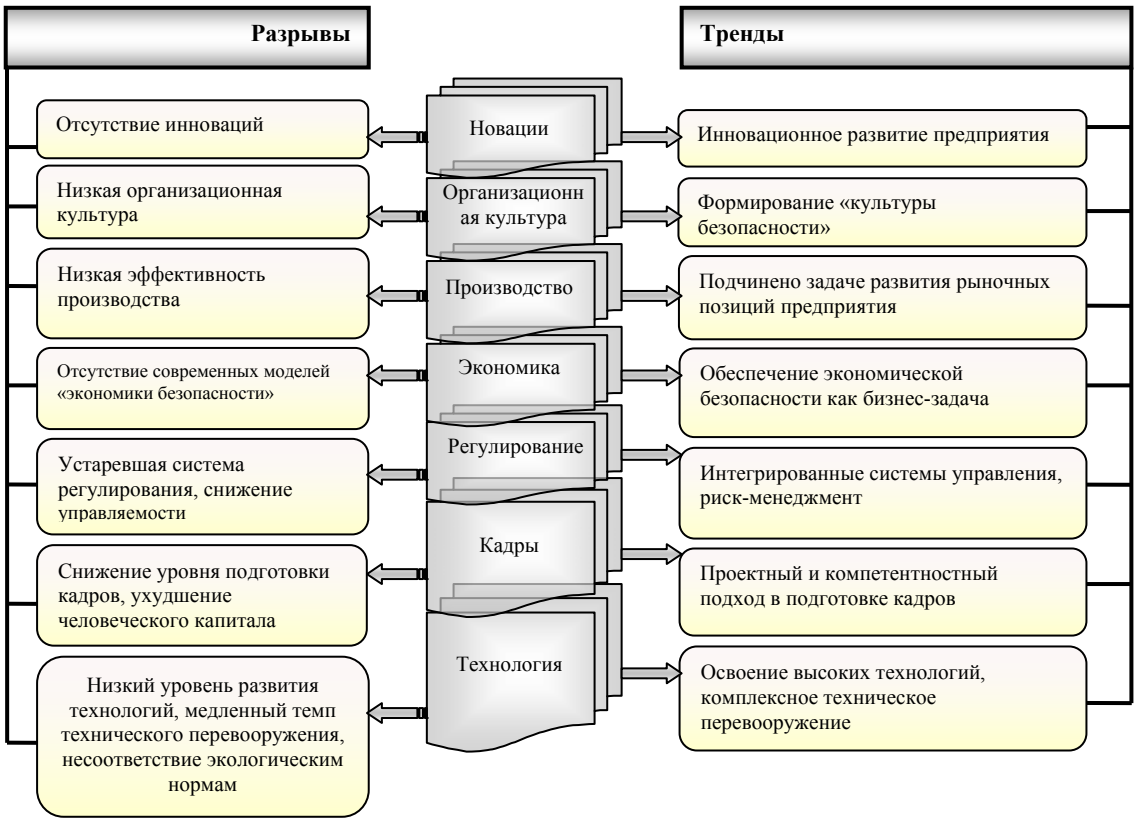

Рисунок 3. Структурно-процессная схема обеспечения экономической безопасности предприятия: схема разрывов и трендов

жизнедеятельности, устойчивого обеспечения ресурсами.

По нашему представлению, одной из конструктивных методик оценки уровня экономической безопасности предприятия может являться анализ «разрывов и трендов». В качестве примера рассмотрим вариант структурно-процессной схемы экономической безопасности предприятия, представленной на рисунке 3 в виде зависимости разрывов и трендов в системе обеспечения его экономической безопасности. Данная схема составлена с использованием работы В.С. Гершгорина [1] и адаптирована к исследовательскому объекту работы.

Структурно-процессная схема строится на основе анализа отдельных семи компонентов обеспечения экономической безопасности предприятия: производства, технологиии, экономики, кадров, организационной культуры, инновациq, регулирования — и по отношению к ним является «метапредметом», охватывающим предприятие в целом. При таком подходе реализуется концептуальная позиция о необходимости рассмотрения экономической безопасности как системной технологии.

Термин «организационная культура» воспринимается многими как система общего (корпоративного) мнения, и эта характерная черта отличает одну организацию от другой. Существует много подходов к выделению различных атрибутов, характеризующих и идентифицирующих ту или иную культуру как на макро-, так и на микроуровне [2].

Анализ зарубежных и отечественных исследований в области организационной культуры показал, что наибольшие споры в содержании данного феномена вызывают три вопроса: во-первых, каким образом точно определять организационную культуру (вопросы определений); во-вторых, какой инструмент применять для ее измерения (вопросы мер); в-третьих, какие измерения максимально полно характеризуют организационную культуру (вопросы измерений).

Выделяются следующие укрупненные блоки основных функций организационной культуры: формирование ценностей предприятия, накопление ценностей; передача ценностей; хранение ценностей; формирование системы знаний; формирование системы внутренних коммуникаций по «вертикали» и «горизонтали»; формирование системы внешних коммуникаций и связей; целеполагание; формирование культуры трудового, производственного и других материальных процессов [3].

Представляется, что организационная культура обеспечивает такие характеристики предприятия, как стабильность, предсказуемость и упорядоченность действий, единство целей коллектива, низкая конфликтность отношений в нем. Она может быть зафиксирована в виде специального документа — кодекса предприятия, а может существовать без формального оформления.

Экономическая безопасность и организационная культура предприятия взаимообусловлены. Это подтверждает анализ механизма взаимосвязи состояния экономической безопасности и организационной культуры предприятия, мониторинг воздействия процесса повышения организационной культуры на экономическую безопасность и эффективность деятельности предприятия.

Рассмотрим «произвольные» нарушения экономической безопасности, которые возникают по причине неопытности менеджеров, спорности принимаемых управленческих решений и других субъективных факторов в сфере производственно-хозяйственной деятельности предприятия, в числе которых: высокий уровень коммерческого риска; недостаточное знание конъюнктуры рынка и неэффективный финансовый менеджмент; отсутствие гибкости в управлении и недостатки управления издержками производства; недостаточно качественная система управления и «маневрирования» персоналом предприятия; необеспеченность единства и согласованности действий структурных подразделений предприятия и изношенность основных производственных фондов; низкая производительность труда; перегруженность сферы деятельности объектами социальной сферы; низкая конкурентоспособность продукции; зависимость от ограниченного круга поставщиков и покупателей [4].

В рассматриваемом перечне «произвольных» нарушений экономической безопасности стоит особо выделить некачественную систему управления и «маневрирования» персоналом предприятия, которые связаны с состоянием кадровой безопасности. По нашему мнению, кадровая безопасность является элементом экономической (и информационной) безопасности и приобретает фундаментальное значение при рассмотрении проблем совершенствования организационной культуры предприятия.

Для обоснования воздействия уровня организационной культуры коллектива работников предприятия на различные аспекты экономической безопасности был использован метод группового анкетного опроса по методике Лайкерта [5], позволивший выявить степень выраженности латентных установок. Данная методика наиболее удобна в тех условиях, в которых предполагалось проводить опрос (ограниченное время опроса, большая группа респондентов, необходимость изучить скрытые установки).

Исследование выявило, что 30,6% респондентам трудно оценить значимость выполняемой работы (рис. 4). На вопрос: «Как Вы оцениваете значимость выполняемой Вами работы?» — получены следующие ответы: «она очень важна» — 25,2%, «она необходима» — 52,4%. Гордятся своей работой лишь 56% опрошенных. На вопрос: «Правильно ли оценивает руководитель Ваш вклад в работу?» 41,5% ответили «да», 28,8% ответили «нет» и почти 30% затруднились с ответом, что отражено на рисунке 5.

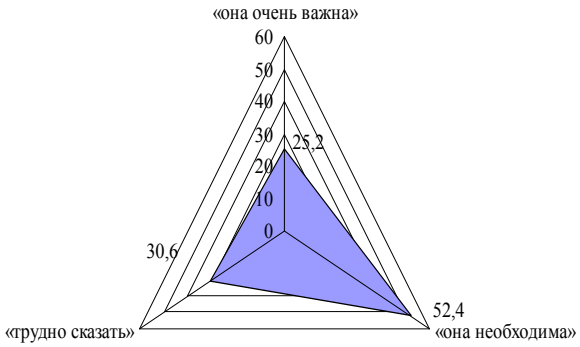

Рисунок 4. Ответы респондентов на вопрос об оценке значимости выполняемой работы, %

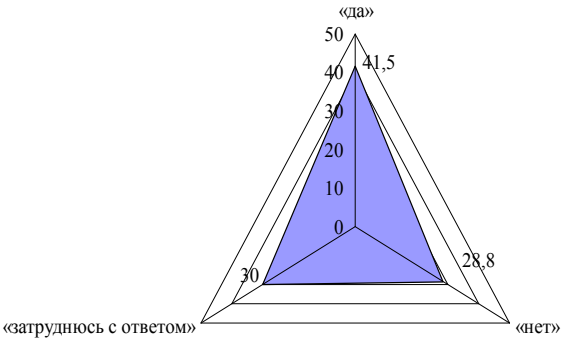

Рисунок 5. Распределение ответов об адекватности оценки руководителем правильности вклада сотрудника в работу, %

Таким образом, сформировавшееся состояние организационной культуры пока не создает необходимых условий для возможности идентификации работника с предприятием.

Проведенное обследование показало, что большинство респондентов выборки имеют позитивное отношение к организационной культуре (51,9%), меньше субъектов опроса с негативным отношением (25,4%), еще меньше — с отношением, близким к позитивному, (15,8%) и совсем немного субъектов с пограничным отношением (6,7%) (рис. 6).

Несмотря на доминирующее значение положительных характеристик, необходимо отметить, что существуют объективные угрозы (32,1% субъектов опроса с негативным и пограничным отношением к организационной культуре), которые необходимо рассматривать в контексте предотвращения возможных негативных ситуаций для системы экономической безопасности предприятия.

Важную роль в обеспечении экономической безопасности предприятия на основе развития его организационной культуры призван сыграть соответствующий инструментарий, к числу которого относятся средства аппарата инструментарно-технологического обеспечения экономической безопасности предприятия; двухконтурная модель формирования и развития организационной культуры предприятия; стратегические направления ее совершенствования с целью обеспечения экономической безопасности: интеграция, дифференциация и адаптация.

В целях обеспечения экономической безопасности, вообще, и защи-

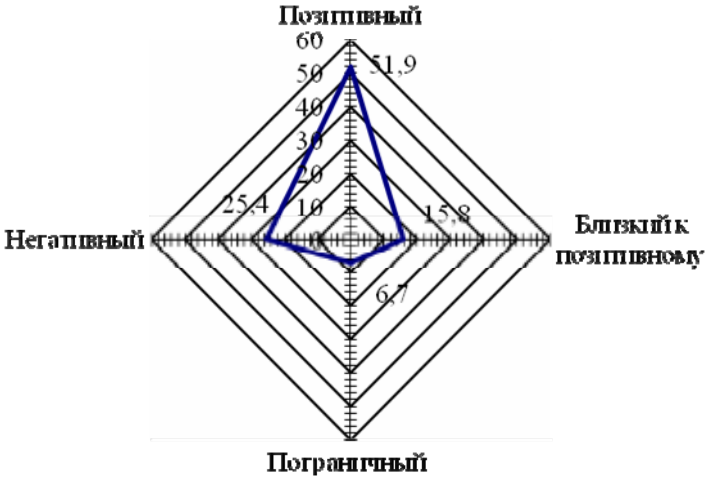

Рисунок 6. Процентное соотношение респондентов с разным типом отношения к организационной культуре

ты интеллектуальной собственности (коммерческой тайны), в частности, на предприятиях предлагается вводить строгий порядок работы с информацией и соблюдать нормативный режим доступа к ней, определяемый комплексом административных, правовых, организационных, инженерно-технических, социально-психологических и иных мер, основывающихся на правовых нормах и на организационно-распорядительных положениях администрации предприятия [6].

Эффективное обеспечение экономической безопасности предприятия возможно при обязательном выполнении ряда взаимосвязанных организационно-технологических мероприятий (рис. 7).

Рисунок 7. Модульно-блочная структура элементов процесса управления экономической безопасностью предприятия

Данная система управления строится на принципах доверия, взаимного уважения, ответственности и целеустремленности коллектива и позволяет достигнуть реальной лояльности и целеустремленности коллектива и, соответственно, роста эффективности его деятельности. Целесообразно внедрение ежедневной управленческой отчетности по контрольным точкам мониторинга всех бизнес-процессов, начиная от закупки сырья, производства, логистики, инвестиций и заканчивая продажей, движением денежных средств. Через тренды и разрывы в постоянном режиме отслеживаются отклонения от бюджета, бизнес-плана, стратегии. В совокупности со сквозным бюджетированием и управленческим учетом принимаются оперативные либо стратегические управленческие решения по снижению издержек, росту доходов, корректируются планы действий.

Формирование и развитие организационной культуры предприятия важно не только для сохранения корпоративного духа персонала — от нее во многом зависит экономическая безопасность предприятия. Можно констатировать, что персонал, «болеющий» за предприятие, не нанесет ей вреда. С переходом работников на другое предприятие может произойти утечка коммерческой тайны, возможны случаи, когда персонал «продает» важные сведения. Многие предприятия после-

реформенной России периодически проверяют свой персонал на лояльность. Это предполагает, что люди будут высказываться открыто. Естественно, к проверкам на лояльность подключена служба безопасности.

При разработке концептуальной двухконтурной организационно-экономической модели формирования и развития организационной культуры коллектива в работе анализировались изменения в деятельности предприятия, динамика результативности использования кадрового потенциала, тенденции в сфере ресурсного обеспечения предприятия. Интегрирующим элементом организационной и экономической составляющих деятельности предприятия выступает ее результат — предоставление качественных товаров и услуг потребителям. Организационная составляющая способствует осуществлению производства товаров и услуг, экономическая составляющая — повышению эффективности распределения и обмена.

Эффективность использования двухконтурной организационно-экономической модели формирования и развития организационной культуры зависит от степени реализации следующих принципов: результативности участия всех работников в реализации миссии предприятия; конкретизации функциональной роли каждого субъекта управления и определения условий их функционирования в рамках системы; комплексности элементов системы формирования и развития организационной культуры (охват всех этапов работы предприятия: предварительного, производственного и результирующего); организации связи участников организационно-экономического процесса с целью минимизации инерции всей системы; интегративности формирования и развития организационной культуры, определяемой взаимовыгодной сетизацией связей между внутренними звеньями, внешними агентами (партнерами) и потребителями товаров и услуг всей системы в целом; комплексности проверки соответствия качества получаемых потребителем товаров и услуг запросам потребителей посредством организации тестирования их мнения; согласованной позиции участников товарного рынка в определении границ их персональной ответственности; учета глобалистских тенденций развития товарных рынков.

Для соблюдения перечисленных принципов субъектами организационно-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и развития организационной культуры коллектива предприятия, предлагается использование многокомпонентной двухконтурной организационно-экономической модели формирования и развития организационной культуры, охватывающей все виды, сферы и учитывающей результативность деятельности предприятия (рис. 8).

В соответствии с системным подходом концептуальная организационно-экономическая модель представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, объединенных в ее подсистемы:

— экономическая модель формирования и развития организационной культуры (функциональная основа — первый контур);

— организационная модель формирования и развития организационной культуры (содержательная основа — второй контур).

В рамках процессного подхода организационно-экономическая модель формирования и развития организационной культуры представляет собой алгоритмизированную последовательность этапов (рис. 9).

С точки зрения процессного подхода, внутреннее содержание организационно-экономической модели формирования и развития организационной культуры обозначено блоками, группирующими весь комплекс действий руководства предприятия по использованию этой модели. Заканчивается модель блоком «Результаты осуществления проекта формирования и развития организационной культуры», после рассмотрения которого руководство предприятия должно провести анализ новых тенденций,

Рисунок 8. Концептуальная двухконтурная организационно-экономическая модель формирования и развития организационной культуры предприятия — системный подход

осуществить прогнозирование и выработку новых идей в области формирования и развития организационной культуры, а также устранить ошибки и скорректировать цели.

Современный этап формирования организационной культуры предприятий Краснодарского края предполагает в первую очередь выработку у руководства стратегического видения развития своего предприятия, которое в дальнейшем должно распространяться и на рядовых сотрудников.

Анализ ситуации, сложившейся на предприятиях Краснодарского края, позволяет сделать вывод о том, что целенаправленное развитие организационной культуры пока еще наблюдается лишь в исключительных случаях.

Примечания:

1. Гершгорин В.С. К новой модели управления безопасностью: сб. науч. ст. // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: Междунар. науч.-практ. конф. Новокузнецк: Изд-во СибГИУ, 2008. С. 24-26.

2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.

3. Персикова Т.Н., Панцуркина Т.Н. Феномен корпоративной культуры в современной России (сопоставительный анализ корпоративных культур в российских и иностранных организациях) // Вестник МГУ. Сер. 19, Лингвистика и межкультурные коммуникаци. 2007. №1. С. 163-169.

4. Петраш И. Моральная составляющая организационной культуры предприятий малого бизнеса. URL: http://www.lib.socio.msu.ru

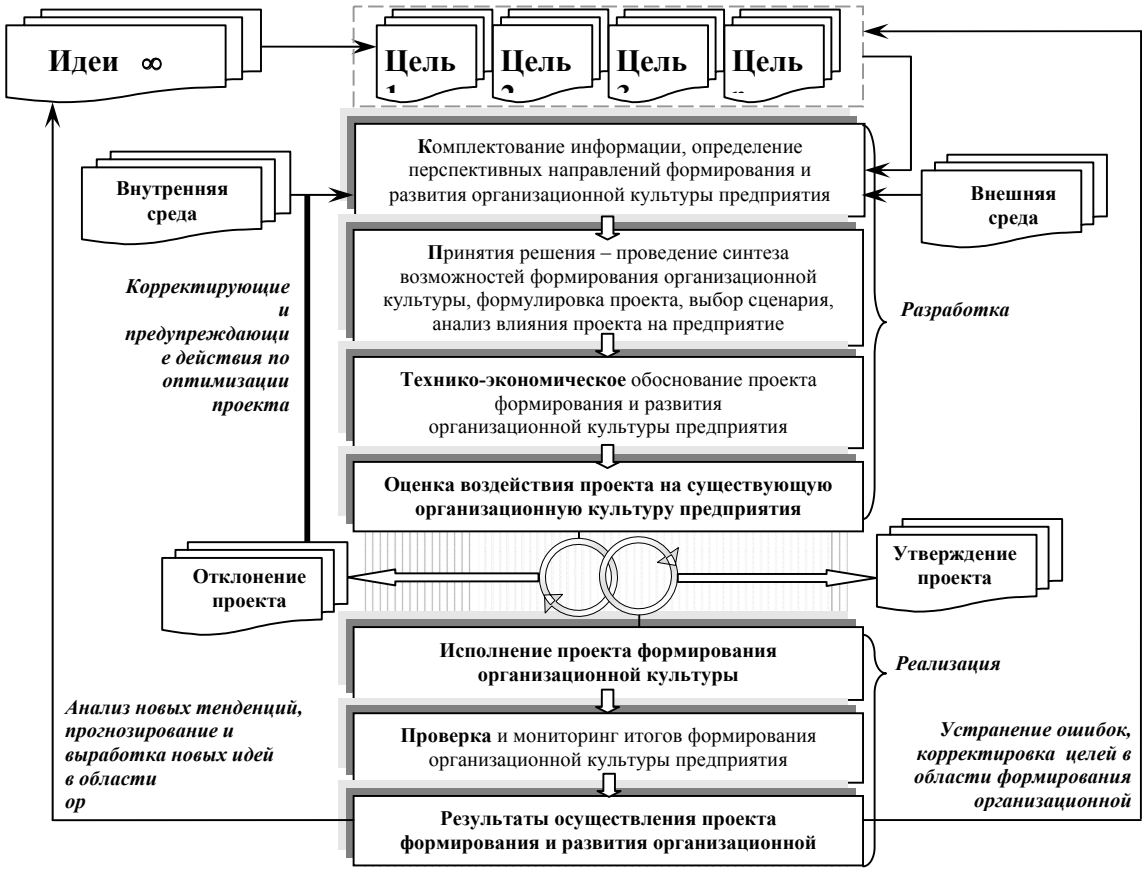

Рисунок 9. Концептуальная организационно-экономическая модель формирования и развития организационной культуры — процессный подход

5. Сенчагов В.Г. Экономическая безопасность как основа обеспечения национальной безопасности России // Вопросы экономики. 2001. №8.

6. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2007.

References:

1. Gershgorin V.S. On the new model of management of safety: sci. collection // High technologies of development and use of mineral resources: Intern. Sci. Conf.: Novokuznetsk: SIBGIU Publishing House, 2008. P. 24-26.

2. Kameron K., Kuinn R. Diagnosis and organization culture change SPb.: Peter, 2001.

3. Persikova T.N., Pantsurkina T.N. Phenomenon of corporate culture in modern Russia (comparative analysis of corporate cultures in the Russian and foreign organizations) // Bulletin of Moscow State University. Series 19, Linguistics and Cross-cultural Communications. 2007. No.1. P. 163-169.

4. Petrash I. The moral component of the organizational culture of small business enterprises URL: http:// www.lib.socio.msu.ru

5. Senchagov V.G. Economic security as the basis of national security of Russia // Problems of Economics. 2001. No. 8.

6. Spivak, V.A. The corporate culture. St. Petersburg: Peter, 2007.