

к.э.н., доцент Садриев Р.Д, Архипова Д.Н., Айзатуллина Р.И.
Набережночелнинский институт Казанского федерального университета
г. Набережные Челны

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассмотрена культура как инструмент управления. Представлены несколько трактовок термина «корпоративная культура». Описана производственная система Toyota.

Ключевые слова: управление, корпоративная культура, производственная система Toyota, особенности российской бизнес-среды.

CULTURE AS A BASE OF FORMATION OF PRODUCTION COMPANIES

Abstract. In article the culture as the instrument of management is considered. Several interpretations of the term "corporate culture" are presented. The Toyota production system is described.

Keywords: management, corporate culture, Toyota production system, features of the Russian business environment.

В современном менеджменте культура как инструмент управления оказывает существенное влияние на систему управления в целом, на её основные подсистемы и элементы [7], [2]. Приступая к работе в организации, человек опосредованно принимает и её культуру в целом и культуру управления в частности. При этом его поведение регламентируется не только законами и внутренними нормативными документами организации, обязательными для исполнения («жесткое регулирование»), но и принятой в организации культурой, которая воспринимается личностью или по существу, или по форме («мягкое регулирование»). Таким образом, желаемое в организации поведение определяется уже морально-этическими нормами и осуществляется общественным контролем и/или самоконтролем [6, с. 52].

Существует большое количество трактовок термина «корпоративная культура». Например, Томпсон и Стрикленд определяют, что корпоративная культура – продукт внутренних социальных сил как результат комбинации и характера взаимодействия многочисленных социальных факторов внутренней среды, взаимозависимая система ценностей и норм поведения, превалирующих в данной компании [9].

Помимо дефиниции «корпоративная культура» получили распространение несколько близких определений: «культура организации», «культура управления». При этом зачастую культура организации и корпоративная культура трактуются как идентичные понятия. Так И.И. Мазур и его коллеги дают следующее определение: «... корпоративная (организационная) культура – интегральная достаточно регламентированная данная на языке определенной типологии характеристика компании, которая включает такие аспекты как: принятые и разделенные всеми работниками нормы; принципы, способы разделения власти; принятый в организации стиль руководства, сплочённость и связанность работников компании; характерные способы организации протекания взаимодействия ... ; организация ролевого распределения; система ценностей, образцы поведения, способы оценки результатов, типы управления» [3, с. 358-359].

Лайкер Дж. и Хосеус М. утверждают, что смысл производственной системы Toyota прежде всего в корпоративной культуре: в том, как люди мыслят и ведут себя, а это глубоко укоренено в философии и принципах компании [4]. Письменно описание системы Toyota содержится в документе под названием «Философия Toyota 2001», в котором следующим образом раскрываются принципы компании: вызов (видение на длительную перспективу); кайдзен (непрерывное совершенствование операционных процессов); генти генбуцу (при появлении проблем следует лично изучать место их возникновения и делать это максимально быстро); уважение (выстраивание системы взаимного доверия); командная работа (максимизация индивидуальных и коллективных результатов деятельности) [4, с. 7].

Российская бизнес среда обладает рядом специфических особенностей, оказывающих значительное влияние на менеджмент отечественных компаний: структурный кризис российской экономики; высокие доли государственного сектора и крупного бизнеса в экономике; отсутствие единого экономического и правового пространства, неоднородность российской экономики; характер конкурентной борьбы, влияние административного ресурса; низкий уровень конкуренции; низкая эффективность государственных институтов; искажение конкуренции [8]. Вследствие работы в специфической бизнес-среде в отечественном менеджменте сформировались некоторые отличительные особенности. Данные особенности затрудняют возможность российскими компаниями адекватно воспринять и внедрить в систему управления базовые принципы lean. Как отмечают Адлер и Шпелер, для перехода к бережливому производству надо изменить культуру управления предприятием, систему взаимоотношений между различными уровнями управления и подразделениями предприятия, систему ценностной ориентации сотрудников и их взаимоотношения. Это сделать иногда труднее, чем найти деньги на закупку той или иной «железки» [1, с. 12-13].

Но если обратиться к практике видения бизнеса дореволюционной России, то можно отметить следующие принципы ведения дел в России, выработанные российскими предпринимателями в 1912: уважай власть, будь честен и правдив, уважай право частной собственности, люби и уважай человека, будь верен своему слову, живи по средствам, будь целеустремлен [5, с. 102]. Данный факт говорит о том, что изначально в российском бизнесе были распространены принципы, более соответствующие корпоративным ценностям, являющимся основой современных производственных систем предприятий.

Литература:

1. Адлер Ю.П., Шпелер В.Л. Бережливость не роскошь, а средство выживания / Предисловие к книге Вумек Дж. Бережливое производство: как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Джеймс Вумек, Дэниел Джонс; Пер. с англ. М.: АЛЬПИНА ПАБ-ЛИШЕР, 2014. 472 с.
2. Ахметшин Э.М., Идиятуллина И.И. Взаимосвязь корпоративного контроля и корпоративной культуры // Риск-менеджмент в экономике устойчивого развития: материалы III Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых с международным участием (10 декабря 2014 года). Елабуга, 2015. С. 94-96.
3. Корпоративный менеджмент: Справочник для профессионалов / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге и др.; под общ. ред. И.И. Мазура. М.: Высшая школа, 2003. 1077 с.
4. Лайкер Дж. Хосеус М. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний. М.: Альпина Паблишер, 2016. 354 с.
5. Муллахметов Х.Ш. Эффективная система контроля как фактор повышения качества управленческой деятельности.: учеб. пособие. Казань: Казан ун-т, 2011. 108 с.
6. Муллахметов Х.Ш. Влияние культуры и философии организации на систему контроля // Власть. 2012. № 10. С. 51-54.

7. Муллахметов Х.Ш. Корпоративная культура в системе менеджмента // Общество и экономика. 2016. № 11.

8. Муллахметов Х.Ш., Садриев Р.Д., Аминова Р.М., Ганеева Д.А., Хусаинова С.В., Ахметшин Э.М. О некоторых особенностях российской практики менеджмента // Экономика и предпринимательство. 2016. № 10-1 (75-1). С. 875-878.

9. Томпсон-мл. Артур А., Стрикленд Ш. А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2013. 928 с.