

*Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Жолоочуев М.Ж.*

**КЫРГЫЗ БИЗНЕСИНДЕГИ ЖАМААТТЫК МАДАНИЯТТЫН  
КАЛЫПТАНЫШЫНЫН КӨЙГӨЙЛӨРҮ**

*Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Жолоочуев М.Ж.*

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
В КЫРГЫЗСКОМ БИЗНЕСЕ**

*Z.K. Samaibekova, K.B. Isabaeva, M.Zh. Zhoolochuev*

**PROBLEMS OF FORMING OF CORPORATE CULTURE  
IN THE KYRGYZ BUSINESS**

УДК: 338.24.01 (045/046)

*Глобалдашуу процессинде бажы биримдигине кирүү, чет өлкөлүк өнөктөштөр менен байланыштарды жандандырууда, активдүү биргелешкен ишканаларды түзүүдө ишкерлердин көңүлү кандайдыр бир даражада «Жамааттык маданияттын» калыптанышынын көйгөйлөрүн бекемдеди.*

**Негизги сөздөр:** жамааттык маданият, эмгек ресурстары, жамаат, уюмдун баалуулуктары, жүрүм-турум ченемдери жана эрежелери.

*В определенной степени проблемы формирования корпоративной культуры стали завоевывать все большее внимание предпринимателей в связи с вовлечением в процессы глобализации, вступлением в Таможенный союз, активным созданием совместных предприятий, интенсификацией контактов с зарубежными партнерами.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, трудовые ресурсы, коллектив, ценности организации, нормы и правила поведения.

*Up to a point the problems of forming of corporate culture began to conquer all greater attention of businessmen in connection with engaging in the processes of globalization, entering into the Customs union, active creation of joint ventures, intensification of contacts with foreign partners.*

**Key words:** corporate culture, labour resources, collective, values of organization, norm and rule of behavior.

Возникновение терминов «корпоративная культура» и «управление персоналом» в нашей стране возникло недавно, примерно в период появления и развития частных компаний. Что значит или что входит в понятия «корпоративная культура»? Не обращаясь к словарю можно сказать, что это манеры поведения, слаженная работа, опрятный внешний вид, и, конечно же, организация работы как внутри предприятия, так и с его клиентами.

Корпоративная культура – это уникальные характеристики воспринимаемых особенностей организации, того, что отличает ее от всех других в отрасли [1].

С переходом в другой период экономического развития, с изменением хода истории, появлением и развитием новых экономических отношений, рост и изменения деловой среды создают для современных организаций необходимость постоянного общения с партнерами, клиентами, потребителями, сотрудниками.

Чтобы сегодня удержаться на плаву и быть востребованным уже недостаточно той жесткости, которая было раньше, т.е. управлять поведением людьми с помощью партийных и профсоюзных организаций. Сегодня нужно знать и управлять тем, что твои сотрудники, клиенты думают и чувствуют, каково их мнение и настроение. Такая форма управления предполагает установление и ведение целенаправленных коммуникаций с различными группами в обществе, т.е. с партнерами, со СМИ, с общественностью, с госструктурами, с финансовыми аналитиками и, самое главное, со своими работниками внутри организации.

Значимость корпоративной культуры заключается в том, что она позволяет построить работу внутри предприятия в едином русле, направлении, для достижения конечной стратегической цели организации и при этом как можно выше поднимает уровень конкурентоспособности предприятия.

В нашей стране стараются совместить старые привычки и нормы проведения мероприятий с новшествами, которые требуют время. Например, большие крупные корпорации и объединения не оставляют без внимания наших героев нашего времени, участников Великой Отечественной войны, женщин-матерей, заслуженных и почетных работников определенной отрасли. Из новшеств, одно из главных изменений и дополнений это усиление внимания рядовому сотруднику фирмы, давать возможность каждому члену коллектива проявить себя и, не менее важно, дать оценку и похвалу, именно рядовому, простому сотруднику предприятия. Именно такое направление в работе с каждым из членов коллектива даст тот результат, который приведет фирму к положительному результату, который зависит от слаженной работы коллектива.

В таком коллективе создается потребность в образовании и создании единой системы ценностей, норм и правил поведения, общения, т.е., как это называется сейчас, корпоративной культурой, которая дает возможность достичь наиболее эффективной работы внутри организации и достижения поставленных целей.

В создании такой уютной, спокойной обстановки на работе огромную роль играет глава фирмы, руководитель предприятия. Именно благодаря ему,

обстановка на рабочем месте и на работе будет благоприятной для работников. Ведь на работу надо идти с приятным и с хорошим настроением. Если ваша работа будет вам в радость, то и результат от вашей трудовой деятельности будет положительным. Вам будет не скучно на работе, вам будет приятно встречаться с вашими коллегами, вас будет вдохновлять ваш руководитель, потому что вы знаете, что ваш труд будет оценен по достоинству.

Немаловажную роль в современных организациях играет коллектив. К примеру, возьмем небольшой коллектив, состоящий из 10 человек. Первое впечатление об этом коллективе вполне приятные. Но если капнуть глубже, то здесь немало проблем во взаимоотношениях между членами организации, и все начинается с руководителя. Понятно, что у каждого из них разные характеры, возраст, семейное положение, финансовые потребности и многое другое. Соответственно и взгляды на жизнь у каждого из них разные.

В Советское время руководителями организаций не ставили одиноких женщин или мужчин. Желательно было бы, если это был семейный мужчина или замужняя женщина, с определенным опытом работы и член партии. Сегодня на возраст, так же, как и на семейное положение не очень и обращают внимание, опыт желателен.

Мы считаем, что руководителем должен быть семейный человек, потому что именно он сможет понять все проблемы, которые потом будут решаться на работе. Если руководитель с опытом семейно-бытовых проблем, то проблемы, которые возникают внутри коллектива, он сможет сгладить так, чтобы неприятные нюансы не травмировали или не заставляли чувствовать каждого члена коллектива неловко: пошутить, предостеречь, поучить, поругать, понять, простить, а когда надо, то и отругать, или помочь. Понятно, что все это имеет свои границы, и пользоваться своей слабостью постоянно не нужно, это не понравится ни одному руководителю. Все члены коллектива имеют одинаковые права, но каждый из них делает все по-разному, кто-то больше и лучше, а кто-то гораздо хуже, и на это руководитель должен обращать внимание и поощрять лучшего сотрудника.

На сегодняшний день считается, что хороший руководитель организации должен обладать информацией о каждом члене своего коллектив, т.е. что за люди у него работают, какими профессиональными навыками каждый из них обладает, какой у них характер, что делают хорошо, а что плохо.

Немаловажную роль в дальнейшем росте компании имеют учеба и курсы повышения квалификации, которые проходят почти в каждом предприятии. Цель курсов – это помочь специалистам определенного уровня познать и быть в курсе нововведений, которые постоянно обновляются.

Что касается развития корпоративной культуры в Кыргызстане, то в условиях становления рыночной экономики у руководителей наших компаний также

возрос интерес к ней. Правда у нас корпоративная культура часто воспринимается как совокупность моделей поведения сотрудников, приобретенных под влиянием внешних и внутренних факторов организации.

Вместе с тем на развитие корпоративной культуры оказывают влияние, внутрисполитическая нестабильность, коррупция и другие факторы.

Неизменное присутствие коррупции в Кыргызстане некоторые исследователи объясняют отсталостью правового сознания населения, высоким уровнем коррумпированности общественного порядка, распространенностью стандартов «двойной морали».

Проявление элементов коррупции внутри организации, когда за руководителем закреплены фактически не ограниченные полномочия в вопросах кадровых назначений, увольнений и перемещений, ведут к субъективному подходу, самоуправству, вредят корпоративной культуре, организации и работники чувствуют ущемление своих прав, испытывают недоверие к руководству, что приводит к возникновению конфликтных ситуаций внутри коллектива.

Есть и другие факторы, оказывающее влияние на формирование корпоративной культуры, которые обусловлены национальной культурой Кыргызстана и менталитета.

Отличительной чертой менталитета нашей страны является общинность, как сильнейший фактор самоутверждения и процветания. Но при этом внутреннего единения не произошло, что подтверждается проявлениям трайбализма и регионализма. При формировании корпоративной культуры в предприятиях это обстоятельство играет немаловажную роль.

Трайбализм (форма групповой обособленности, характеризуемая внутренней замкнутостью и исключительностью, обычно сопровождаемая враждебностью по отношению к другим группам) всегда искусно адаптировался к новым условиям. Постоянное ухудшение качества жизни населения, распространение бедности способствуют сближению людей по кровнородственной линии, вследствие этого возникают клановые объединения.

Это в свою очередь негативно отражается на корпоративной культуре организации, приводит к созданию внутри организации клановых групп, недоброжелательно настроенных по отношению друг к другу.

В Кыргызстане обычной практикой является привлечение на работу по принципу родства, а не профессионализма. В стране встречается немало фирм, которыми руководит глава семьи, а остальные руководящие должности занимают члены семьи и другие родственники.

Есть в таких фирмах и сотрудники, не входящие в большую семью руководителя, но они обречены на второстепенное и подчиненное положение. Опасность такой ситуации состоит в том, что «сотрудники-родственники» не всегда обладают должной квалификацией и опытом работы, отчего страдает

эффективность работы и наблюдается напряженность среди сотрудников.

Также, хотелось бы отметить, что корпоративная культура зачастую зависит и от факторов внешней среды. Внешние условия, в которых функционирует организация, способны оказывать как положительное, так и отрицательное влияние.

Из этого следует, что современные руководители должны постоянно проводить анализ внешней среды и принимать меры по уменьшению влияния негативных факторов. Однако весьма часто ограничить отрицательное влияние внешних факторов бывает невозможно, хотя смягчить их можно.

Проанализируем состав и степень влияние внешних факторов, действующих на корпоративную культуру организаций современного Кыргызстана (табл. 1) [2].

Таблица 1

Состав факторов и сила их влияния на бизнес

Факторы	Ранг в 2016 году	Процент предприятий, отметившие силу влияния фактора
Политическая нестабильность	1	93 %
Коррупция	2	80 %
Налоги	3	66 %
Квалификация рабочей силы	4	55 %
Доступ к электросетям	5	50 %
Деятельность конкурентов из теневой экономики	6	50 %
Доступ к финансированию	7	46 %
Налоговое администрирование	8	41 %
Нарушение общественного порядка	9	39 %

Как видно из таблицы, первое место в данном списке занимает политическая нестабильность, она негативно сказывается на психологическом климате в коллективе, общественные настроения, провоцирование высокой текучести квалифицированных кадров и т.п. Это может дестабилизировать корпоративную культуру организации.

Второе место занимает коррупция. Это два основных фактора, которые негативно сказываются на корпоративной культуре, но, к сожалению в настоящее время от них никуда не денешься. Только общими усилиями мы сможем искоренить эти проблемы.

Все организации должны выработать стройную систему работы с трудовыми ресурсами, формировать кадровую политику, с учетом особенностей и этнических традиций населения, препятствующих распространению трайбализма и регионализма в сфере трудовых отношений. Следует рассмотреть меры по развитию и поощрению трудовой миграции в пределах страны, чтобы активнее смешивать представителей разных регионов страны и содействовать воспитанию толерантности в межкультурных отношениях.

Таким образом, для дальнейшего развития корпоративной культуры в Кыргызстане необходимо, чтобы во главе компаний стояли высококвалифицированные и порядочные руководители бизнес структур, которые бы эффективно выполняли не только управленческие функции, но и могли постоянно влиять на формирование ценностных ориентиров работников для максимального сближения их с ценностями самой организации.

#### Литература:

1. Gold K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors // Public Administration Review. – 1982. – Nov. – Dec. – P.
2. <http://scienceproblems.ru>
3. Койчурев Т.К. Избранные сочинения в 3 томах. – Том 3. Экономика Кыргызстана на переломном этапе. – Б.: ЦЭС при ПКР, ОО «Экономисты за реформу», 2007. – С. 68-71.

Рецензент: к.э.н., профессор Нарынбаев Т.Н.