

7. Белугина Т.А. Современные тенденции изменения продовольственного обеспечения в регионах мира. // Теория и практика общественного развития, 2014, № 1. С. 399-405
8. Ковалев М., и др. Анализ продовольственной безопасности республики Беларусь и стран мира. Вестник ассоциации белорусских банков. №34-35. 2014г. - С.8.
9. Среднесуточные рекомендуемые нормы потребления пищевых продуктов для расчета минимального потребительского бюджета населения Узбекистана. СанПиН 0135-03. 11.03.2003
10. Минздрав РФ. Приказ Об утверждении Рекомендаций по рациональным нормам потребления пищевых продуктов, отвечающих современным требованиям здорового питания. № 614. 19.08.2016.
11. <http://politconservatism.ru/blogs/razobla> - ООН: в мире голодают 795 миллионов человек. Перенаселение виновато или что-то другое?
12. <http://ru.sputniknews-uz.com/economy/20160712/3288131.html> - Демографические аномалии Таджикистана
13. http://www.uzbekistan.nsk.ru/index.php?option=com_content&view=article&catid=61%3A2015-10-05-13-45-09&id=2565%3A2015-10-09-05-34-05&Itemid=113 - Тенденции развития плодоовощного сектора в Узбекистане: производство и экспорт.

Информация об авторе

Ташматов Рустам Хусанович, к.э.н., зав.сектором, Научно-исследовательский центр “Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана” при Ташкентском государственном экономическом университете.

Tashmatov R. H.

FOOD SECURITY - AS A FACTOR OF IMPROVING THE QUALITY OF THE POPULATION

In this article the urgency of ensuring food products revealed dynamics of production of main agricultural crops in Uzbekistan conducted a comparative analysis of the actual consumption of these products, the identified features and problems constraining further development of this sector, and proposes measures for their elimination.

Key words: food security, norms, potable diet, land and water use, refrigeration, reserve.

Information about the author

Tashmatov Rustam Husanovich (Uzbekistan, Tashkent) - candidate of economic Sciences, head sector, research center “Scientific bases and problems of development of economy of Uzbekistan” at the Tashkent state economic University (100003, Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan Ave., 49, E-mail: rustam9837@mail.ru)

УДК: 331

Е.С. Филиппова

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «УГМК-ТЕЛЕКОМ»

Явление корпоративной культуры существовало всегда, независимо от того, осознавали это или нет ее носители. Важнейшей особенностью управления современной компанией как социальной системой является непрерывный поиск продуктивного компромисса между интересами предприятия и интересами человека.

В данной статье рассмотрена сущность корпоративной культуры предприятия. На основе проведения исследования и анализа существующей корпоративной культуры конкретного предприятия были предложены мероприятия по ее совершенствованию.

Ключевые слова: корпоративная культура, совершенствование корпоративной культуры, управление корпоративной культурой

Для успешного развития компании ей необходима прочная и эффективная корпоративная культура, это связано, прежде всего с тем, что окружающая среда меняется настолько быстро, что даже рядовым исполнителям приходится постоянно принимать решения, так как на ознакомление с ситуацией, принятие решений и доведение их до исполнителей нет времени. Корпоративные планы, процедуры и стандарты устаревают слишком быстро, и не могут служить эффективными инструкциями «на все случаи жизни». Поэтому единственной твердой и неизменной опорой для принятия решений в компании на всех уровнях управления является именно корпоративная культура, то есть система наиболее общих и стабильных ценностей и целей, принципов и правил поведения. Поэтому наличие сильной и устойчивой, но в тоже время гибкой корпоративной культуры является одним из важнейших факторов выживания и успеха российских организаций в наступившем столетии, а также одним из важнейших конкурентных преимуществ. [4]

Исследование проводилось в обществе с ограниченной ответственностью «УГМК-Телеком» в Апреле 2016 года. Свою деятельность УГМК-Телеком начинает с апреля 2006 года и является оператором современных услуг связи, работающий на рынке телекоммуникаций, более чем в 20 населенных пунктах Урала, Сибири, Башкирии и Центральной России. [6]

УГМК-Телеком предоставляет широкий спектр услуг, включая проектирование, подбор необходимых материалов, техническое обслуживание и сопровождение работ. Приоритетные направления деятельности компании – Интернет, IP-телефония и кабельное телевидение. [5]

ООО «УГМК-Телеком» – молодая и активно развивающаяся компания, которая заинтересована в своих кадровых ресурсах. За достаточно короткие сроки, старается уладить имеющиеся проблемы компании, что позволяет ей более быстро адаптироваться к внешним факторам современного рынка. За небольшое время своего существования, данная компания зарекомендовала себя на рынке, как успешно развивающаяся компания с большими перспективами развития в будущем.

Хотелось бы отметить, что ООО «УГМК-Телеком» достойно выдерживает конкуренцию, привлекает всё больше новых клиентов, что обеспечивает компании популярность, престиж и стабильность. Но, несмотря на такое положение вещей, корпоративная культура ООО «УГМК-Телеком» имеет ряд как положительных, так и отрицательных моментов, которые необходимо устранить. Рассмотрим их.

1. Компания имеет такие ценности, как люди, экология, духовность, надежность, профессионализм, результативность, доверие, эффективный менеджмент, партнеры и работа в команде. [5]

2. В компании имеется Стандарт «деловой этикет», в котором прописаны этические требования к внешнему виду сотрудников и его поведению, но, к сожалению, не все работники с ними ознакомлены. Это также является недочетом, потому что об этих правилах должен знать абсолютно каждый сотрудник, так как это важно для слаженной работы и доброжелательной обстановке в коллективе. [10]

3. Компания предоставляет множество социально-трудовых гарантий: выплаты при рождении детей, при заключении брака, на юбилейные даты сотрудников; добровольное страхование жизни сотрудников в страховой компании ООО «УГМК-Медицина» и другие. [12]

4. В компании развита социальная политика. Социальная политика для ООО «УГМК-Телеком» – это обеспечение достойного уровня реальных доходов работников

компании, ветеранов труда и пенсионеров, это забота об образовании и профессиональном росте работников, предоставление им максимально широких возможностей для реализации творческого потенциала, это совместное с администрациями городов создание и совершенствование системы социальных услуг, развитие социальной инфраструктуры. [11]

5. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются различные меры поощрения работников ООО «УГМК-Телеком»: награждение наградами и премирование. [13]

6. В компании присутствует ориентация на потребителя и результат. Это означает, что в компании постоянно улучшается качество, просматривается и чувствуются имидж своей продукции, чтобы соответствовать и превосходить ожидания потребителей. С одной стороны, это правильно, но не стоит забывать и о человеческом факторе. Следует отметить и такой факт, полученный в результате анкетирования, что не все сотрудники имеют четкое представление о миссии, целях и стратегии компании. Ведь грамотные руководители должны посвящать каждого сотрудника в такие моменты работы компании и это является недостатком в их работе.

7. Большое внимание в компании ООО «УГМК-Телеком» уделяется повышению квалификации кадров. У предприятия есть возможность качественно обучать персонал, ведь от профессионализма работников, от их мастерства зависит результат, а, следовательно, прибыль предприятия.

8. По типологии Камерона-Куинна для ООО «УГМК-Телеком» характерна бюрократическая корпоративная культура, которая характеризуется формализованной и структурированной работой. Лидеры – рационально мыслящие координаторы и организаторы. Важным и главным считается поддержание плавного хода деятельности организации. [1]

Проанализировав корпоративную культуру ООО «УГМК-Телеком» были выявлены и отрицательные моменты, которые имеются в корпоративной культуре компании, рассмотрим их более подробно:

1. Не все сотрудники имеют четкое представление о миссии и истории компании.
2. Не все сотрудники ознакомлены с правилами поведения и этикета, лишь 75,6%. С данными правилами должны быть ознакомлены все сотрудники компании, без исключения.
3. Присутствует недостаточная удовлетворенность уровнем сплоченности персонала, коллектив не считает себя командой-единомышленников.
4. 18,8% опрошенных не намереваются долго работать в ООО «УГМК-Телеком», планируют покинуть компанию в ближайшее время, что говорит о возможности повышения текучести кадров, не смотря на то, что за последние три года процент текучести кадров она значительно снизился.

5. Коллектив компании не удовлетворён существующим типом корпоративной культуры, согласно классификации Камерона-Куинна, и имеет желание об изменении ее типа.

На основе выявленных недостатков было принято решение о совершенствовании лишь основных элементов корпоративной культуры, так как в нашем случае нет необходимости проводить изменения глубинного устройства корпоративной культуры, так как уже имеется четко сформированная миссия и стратегия деятельности организации, у коллектива присутствует единое видение целей компании, существуют определенные корпоративные ценности, и символика, однако в ходе анализа было выявлено, что не все элементы корпоративной культуры удовлетворяют сотрудников компании, и нами было принято решение, о том, что необходимо провести мероприятия по совершенствованию корпоративной культуры предприятия ООО «УГМК-Телеком».

Для того, чтобы улучшить корпоративную культуру, согласно желаниям сотрудников, необходимо провести ряд мероприятий. С помощью данных мероприятий мы сможем

улучшить состояние компании, удовлетворить потребности сотрудников, тем самым повысить шансы на дальнейшее развитие компании.

На первом этапе по совершенствованию корпоративной культуры мы предлагаем внедрить новую штатную единицу в отделе управления персоналом – специалист по внутренним коммуникациям. На рисунке 1 представлена система подчинения отдела управления персоналом после введения новой должности.



Рис. 1. Система подчинения отдела управления персоналом

Главной задачей данного сотрудника будет являться поддержание стандартов корпоративной культуры и развитие лояльности персонала. Должностные обязанности специалиста по внутренним коммуникациям:

- планирование системы внутренних коммуникаций;
- проведение исследований в области корпоративной культуры, участие в разработке мероприятий по повышению мотивации и лояльности сотрудников и поддержанию благоприятного психологического климата;
- информационная поддержка изменений внутри компании;
- развитие и информационное наполнение корпоративного портала, и подготовка внутренних рассылок;
- коммуникационное сопровождение изменений внутри компании;
- организация корпоративных мероприятий, конкурсов;
- участие во внутренних проектах по нематериальной мотивации сотрудников.

Данная должность все чаще входит в штатные расписания крупных предприятий и организаций с большим количеством персонала.

На втором этапе мы предлагаем принять меры по улучшению социально-психологического климата. На данном этапе будет происходить создание игры «Мегабайты успеха» и внедрение административных игр для сотрудников («Образец для подражания», «Лучший отдел», «Герой клуба»), улучшение процесса адаптации нового сотрудника.

Игра «Мегабайты успеха» – это игра, которая дает возможность всем игрокам выигрывать и получить дополнительную премию к зарплате. Причем, эта премия зависит только от самого сотрудника, от его достижений в работе.

Игра нацелена на рост численности игроков с мощным командным духом, взявших на себя повышенную ответственность за достижение высочайших результатов на своем рабочем месте и предприятии в целом, получающих дополнительное вознаграждение за достигнутые победы.

Административные игры («Образец для подражания», «Лучший отдел», «Герой клуба») будут проводиться согласно Положениям

Цели административной игры «Образец для подражания»:

1. Мотивировать каждого сотрудника компании соблюдать стандарты, Корпоративную политику ООО «УГМК-Телеком и быть самыми успешными;

2. Возложить на каждого сотрудника ответственность за соблюдение стандартов, Корпоративной политики ООО «УГМК-Телеком» и в очередной раз подтвердить, что в ООО «УГМК-Телеком» работают самые ответственные, дисциплинированные и успешные сотрудники.

Правила игры: Ежеквартально специалист по внутренним коммуникациям проводит проверки по соблюдению стандартов, положений, приказов, распоряжений ООО «УГМК-Телеком» согласно утвержденного плана.

Ежемесячно начальники участков связи проводит проверки по соблюдению Корпоративной политики внутри участков связи по утвержденным специалистом по внутренним коммуникациям проверочным спискам к стандартам, положениям, приказам, распоряжениям ООО «УГМК-Телеком».

На каждом участке связи проводят не менее 10 (десяти) внутренних проверок в месяц.

В случае выявления нарушений, к сотрудникам, нарушившими правила, применяется депремирование. В случае отсутствия нарушений, работникам начисляется премия.

Таким образом, по результатам данной игры:

1. Каждый сотрудник ООО «УГМК-Телеком» соблюдает Корпоративную политику компании, тем самым становится максимально успешным в достижении результата;

2. Руководители подразделений несут полную ответственность за соблюдение Корпоративной политики сотрудниками своих подразделений.

Цели административной игры «Лучший отдел»:

1. Выявить и наградить отделы, которые добились наибольших результатов за месяц;

2. Создать здоровый дух соперничества между отделами компании.

Правила игры: Один раз в месяц специалист по внутренним коммуникациям утверждает комиссию, где принимается решение о выборе отдела-победителя по следующим критериям:

- общие успехи отдела;
- высокие результаты работы, статистики, производственные показатели;
- отсутствие неэтичных ситуаций, нарушений корпоративной политики сотрудниками отдела;
- безукоризненное выполнение всех поставленных задач перед отделом;
- масштаб и сложность выполнения задач, поставленных перед отделом;
- успешное выполнение дополнительных задач.

Победителей в номинации «Лучший отдел» награждают дипломом и набором сезонных фруктов (подарком) на 700 рублей.

Цель административной игры «Герой клуба»

Выявить наиболее активных и деятельных сотрудников, способствующих своими трудовыми и общественными достижениями развитию клубов «Мегабайты успеха» и ООО «УГМК-Телеком».

Правила игры:

Ежемесячно до 5 числа капитаны клубов составляют анкету-голосование и направляют ее всем членам клуба, чтобы выбрать претендента на звание «Герой клуба». Героем клуба становятся те участники, которые внесли максимальный вклад в развитие компании и проекта «Мегабайты успеха». Победитель награждается дипломом и сертификатом на сумму 500 рублей.

Улучшение процесса адаптации будет проводиться путем разработки Стандарта «Программа по адаптации новых сотрудников». Это необходимо для того, чтобы добиться понимания и согласия с целями компании, организацией работы и сформировать позитивный образ о компании, а так же, чтобы помочь новому сотруднику почувствовать себя более увереннее и комфортнее.

Программа по адаптации проводится для всех новых сотрудников ООО «УГМК-Телеком» и состоит из нескольких мероприятий:

1. знакомство с сотрудником, ответственным за проведение программы адаптации;

2. знакомство с рабочим местом, отделом и коллективом, в котором предстоит работать новому сотруднику;
3. знакомство нового сотрудника с предприятием и представление коллективу предприятия;
4. вводный инструктаж по охране труда, электро- и пожарной безопасности;
5. просмотр фильма о холдинге УГМК;
6. просмотр фильма о социальной деятельности холдинга УГМК;
7. просмотр фильма о компании «УГМК-Телеком»;
8. знакомство с клубом «Мегабайты успеха»;
9. просмотр фильма «Деловой этикет»;
10. изучение должностной инструкции, сдача зачета по ней.

И на заключительном третьем этапе мы улучшим сложившиеся нормы поведения путем:

1. Введения четко выработанной базы по корпоративной культуре: кодекса взаимоотношений с сотрудниками, кодекса корпоративного поведения, положения о деловом поведении и этике и других документов. Данную нормативную базу завести в корпоративный портал, в специально выделенном разделе «Корпоративная политика».

2. Создания стандарта «Информирование персонала» (какая информация, в какой форме, с какой периодичностью, по каким каналам и кем должна доводиться до коллектива). Это необходимо для большей информированности персонала о планах и действиях руководства, что помогает налаживанию доверительных взаимоотношений между руководством и подчиненными и создает у сотрудников ощущение сопричастности и необходимости в данной работе.

Таким образом, мы пришли к решению, что внедрение в компанию разработанных мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры приведет к:

- налаженной работе за контролем корпоративной культурой, и ее своевременному совершенствованию, в случае выявления необходимости;
- повышению командного духа, ответственности сотрудников за совершаемые ими действия, дисциплины в компании, лояльности к компании, и уровня сплоченности коллектива;
- созданию здорового духа соперничества;
- снижению риска появления коммуникационных барьеров;
- уменьшению времени адаптации;
- улучшению информированности сотрудников о жизни компании.

Данные предложенные мероприятия вызвали интерес со стороны руководства и имеют научную ценность решаемых проблем, так как позволит улучшить корпоративную культуру в компании, тем самым снизится текучесть кадров, повысится производительность труда, и соответственно, повысится эффективность деятельности предприятия.

© Филипова Е.С. Текст. 2017

Список источников

- 1 Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., Питер, 2011
- 2 Александрова Н.А., Машьянова Е.Ю. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями // Дискуссия. 2012. №10. С.70-77.
- 3 Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: С60 Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 624 с.
- 4 Кандария И.А. Формирование корпоративной культуры в организации/ И.А.Кандария// URL: <http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/789/>
- 5 Официальный сайт ООО «УГМК-Телеком». URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/>

6 Исторический очерк ООО «УГМК-Телеком» [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 03.04.2016)

7 Правила внутреннего трудового распорядка ООО «УГМК-Телеком», Приложение № 1 к приказу № 246/3 от 24.10.2011г [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 12.05.2016)

8 Устав Общества с ограниченной ответственностью «УГМК-Телеком» (ООО «УГМК-Телеком») от 24.12.2013 [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 11.05.2016)

9 Корпоративный кодекс Общества с ограниченной ответственностью «УГМК-Телеком» (ООО «УГМК-Телеком») от 12.07.2014 [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 25.04.2016)

10 Стандарт «Деловой этикет» №12 от 23.08.2015 [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 17.05.2016)

11 Положение о предоставлении социально-трудовых гарантий работникам к приказу №246 от 24.01.2011г. [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 19.04.2016)

12 Положение о порядке награждения корпоративными наградами УГМК-Телеком к приказу №268 от 29.03.2015 [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 19.04.2016)

13 Положение премирования персонала к приказу №211 от 11.01.2011г. [Электронный ресурс] / Сайт компании ООО «УГМК-Телеком». – URL: <http://www.ugmk-telecom.ru/company/> (Дата обращения 09.04.2016)

Информация об авторе

Филиппова Елена Сергеевна (Россий, Серов) - магистрант 1-го курса, УрГУПС (Индекс: 620034, город Екатеринбург, улица Колмогорова 66), ranwow@mail.ru

Filippova E.S.

CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE BY THE EXAMPLE OF LLC «UMMC-TELECOM»

The phenomenon of corporate culture has always existed, regardless of whether you realize it or not its carriers. The most important feature of management of the modern company as a social system is a continuous search for productive compromise between the interests of enterprises and interests of people.

In this article considered the essence of corporate culture. Based on the research and analysis of existing corporate culture of a particular company was suggested events for it improvement.

Keywords: corporate culture, corporate culture development, corporate culture management

Information about the author

Filippova Elena Sergeevna (Russia, Serov) - student of the 1st course, USURT (postal code: 620034, Ekaterinburg, Kolmogorova street, 66), ranwow@mail.ru

УДК: 311.2; 316

С.Х. Хакназаров