

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Юлдашева Д. А.

ФарДУ, Факультет искусств музыкального образования
преподаватель кафедры культуры

Аннотация

Это оно в статье корпоративный культура оценка влияния на экономическую эффективность компании , а в результате освоения зарубежного опыта для многих узбекских компаний корпоративная культура является эффективным инструментом управления и важным источником конкурентных преимуществ как загораться учитывая _

Ключевые слова: культура, компания, менеджмент, корпоративная культура, развитие, исследования.

Многие исследователи и практики считают позитивную корпоративную культуру важным инструментом организационного управления и источником конкурентного преимущества. Существуют разные подходы к оценке влияния корпоративной культуры на экономическую эффективность компании: комбинирование алгоритмов оценки позволяет сделать более обоснованные выводы. При этом изучается влияние корпоративной культуры на экономические и социально-психологические показатели компании.

Корпоративная культура может рассматриваться как относительно новое явление в экономическом пространстве Узбекистана, тогда как на Западе ее понятие сформировалось более 20 лет назад. Значение корпоративной культуры для предприятий связано с усилением роли человеческого капитала как основного субъекта производственных отношений, непосредственно влияющего на экономическую эффективность организации.

В результате развития и укрепления рыночных отношений, а также освоения зарубежного опыта для многих узбекских компаний корпоративная культура стала эффективным инструментом управления и важным источником конкурентных преимуществ. Одной из экономических проблем в управлении на сегодняшний день является правильное обоснование показателей эффективности корпоративной культуры с целью положительного влияния на конечный финансовый результат.

В подходах разных исследователей имеются серьезные противоречия, доказывающие сложность и многогранность феномена корпоративной культуры. Хофстеде определил экономические показатели корпоративной культуры как «психологический актив

организации, который можно использовать для прогнозирования финансовых показателей компании через пять лет» .

Детальное изучение корпоративной культуры началось с 1982 г., когда американские исследователи Т. Дилл и А. Кеннеди выделили факторы, влияющие на деятельность международных корпораций, и объявили о концепции корпоративной культуры как важнейшего фактора, влияющего на поведение и развитие организации. Многие зарубежные и отечественные исследователи (М. Армстронг, С. В. Шекшня, Е. А. Смирнов) относят к этому явлению общечеловеческие ценности, определяющие организационное поведение сотрудников. Кроме того, такие исследователи, как В.А. Спивак, В.В. Козлов и Э. Шейн выделяют дополнительные структурные элементы корпоративной культуры - внешнюю и внутреннюю коммуникацию.

Таким образом, понятие корпоративной культуры представляет собой важнейший набор допущений, принятых членами организации и выраженных в ценностях компании, которые дают указания людям относительно их поведения и действий. В литературе, посвященной данной проблеме, встречаются различные схемы и типологии анализа корпоративной культуры. Однако их все они корпоративный культуры только один или два структурный к части принадлежит. Вот и все из-за сегодняшнего дня в день корпоративный культуры экономический эффективность обучения актуальность есть теорий отсутствие и рынка глобализация и все больше и больше становиться сильнее идущий соревнование условия его компания к деятельности реалистичный анализ.

Корпоративный культуры компания эффективность эффект в деталях анализ делать для его структурный элементы обучение нужно. В этом поле большинство большой Предоставлено Э. Шейном, С.П. Роббинсом, А.Ф. Харрисом. и как Р. Морган исследователи к добавлен они корпоративный культуры основной степени , а также его ценить функции определено .

Большинство полный корпоративный культуры А. А. Погоразде. Он сделал это человек, культура, наука, техника и работа выпускать собственный в полученный сложный считается событием. Его теория В.А.Спивак к работа развитый является корпоративным культуры элементы следующее определяет

- ❖ работа условия культура (ценности);
- ❖ работа инструменты культура (цели);
- ❖ межличностный отношения культура (общение);
- ❖ управление культура (управление методы и знаки);
- ❖ работника культура (труд. состояние и работа процесс).

Однако сегодня в день много компании корпоративный управление стандарты текущий делать достаточно внимание не дает, это следующее причины согласно :

- ❖ корпоративный управление стандарты текущий достигать по необходимости информированный что это не так ;
- ❖ владение акциями законодательство точка зрения с точки зрения нормативные и правовые базы идеальный что это не так ;
- ❖ корпоративный культура эффективность оценка критерии в приложении сложность.

Вот и все с вместе, иностранный опыт вот и все доказывает, что корпоративный стандарты компании инвестиции привлекательность и его капитализация уровень напрямую эффект это пока корпоративный управление эффективность увеличивать оценка методы и методы работа. Успешность работника в результате становится основанием и для успешной деятельности предприятия. Ощущением взаимоадекватности личных и коллективных критериев собственной ценности. Достигается самоуважение и уважение со стороны коллег. В результате повышается эффективность профессионального взаимодействия в коллективе, устанавливаются доброжелательные отношения в коллективе.

Мифы позитивной корпоративной культуры, должны отражать тенденции развития сферы ценностей организации, тогда они будут ориентировать сотрудников на построение соответствующих им моделей поведения, реализация которых будет стимулировать эффективность деятельности предприятия. Для того чтобы корпоративная культура предприятия могла поддержать его стратегию развития и повышение эффективности деятельности руководству предприятия необходимо систематически предпринимать следующие процедуры: Проводить сбор данных, описывающих состояние объекта изучения, перечень ценностей, целей, задач, которые составляют основу внутрифирменных и внешнефирменных отношений (по мнению сотрудников); данные характеризующие отношения корпорации с клиентами, конкурентами, партнерами, поставщиками, местным населением, обществом в целом и проводить качественный анализ возникшим отношениям. Проводить анализ соответствия декларируемым ценностям, целям и задачам предприятия. Проводить анализ фактически реализуемых ценностей, целей и задач, декларируемым.

Разработать мероприятия по улучшению тех элементов культуры, которые по результатам проведенного анализа оказались не прогрессивными.

Необходимо также своевременно провести мероприятиями для формирования прогрессивной культуры:

- разработать системы ценностей, целей и задач для всех участников предприятия;
- разработать системы поиска, обслуживания и «удержания» клиентов предприятия;
- разработать программ взаимодействия с местным населением, обществом, государством;

-обеспечить корректировку организационно-экономической документации в соответствии с внедряемыми рекомендациями;

- внедрить информационное обеспечение, обучение и организацию исполнения принятых мероприятий.

Подводя итог можно сказать, что при умелом использовании корпоративной культуры можно привести предприятие к успеху, процветанию и стабильности, а при неумелом возможны прямо противоположные результаты.

Следовательно корпоративную культуру необходимо изучать, следить за ее формированием, совершенствовать и регулировать ее изменения. Она должна стать органичной частью всего предприятия, быть адекватной к современным требованиям, продиктованными экономическим и технологическим развитием, спецификой российского законодательства и менталитета, а также спецификой конкретного предприятия, она должна содействовать достижению поставленных целей, а, следовательно, повышению эффективности деятельности предприятия.

Использованная литература

1. Лапина, Т.А. Корпоративная культура: учеб. - метод. пособие / Т.А. Лапина.—Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. 96 с.
2. Армстронг , М. Базовое управление. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг ; пер. Английский - Ростов-н/Д.: Феникс, 1998. - 134 с.
3. Андреева, И.В. Организационная культура: учеб. пособие / И.В. Андреева О.Б. __ Бетина . - СПб., 2010. - 293 с.
4. Армстронг , М. Базовое управление. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг ; пер. Английский - Ростов-н/Д.: Феникс, 1998. - 134 с., Шекшня , С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня . - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез"", 1998. - 345 с.
5. Павлова, Н.А. Методы диагностики, формирования и развития организационной культуры / Н.А. Павлова. - М., 1995.
6. Погорадзе , А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А.А. Погорадзе . — Новосибирск: Наука . с иб . отд., 1990. - С. 47.
7. Abdumalikovna, Y. D. (2021). The Role and Importance of Culture and Art in The Development of Society. Zien Journal of Social Sciences and Humanities, 3, 1-3.
8. Yuldasheva, D. (2022). YANGI O 'ZBEKISTON RIVOJIDA MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIGA KREATIV YONDASHUV. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2(10-2), 293-297.
9. Adiljanovna, A. M., Nurullaevna, N. M., Abdumalikovna, Y. D., Sharobidinovich, M. J., Abdujalil Abduvalio'g'li, A., & Behzod Asqaralio'g'li, T. (2021). Academic Yunus Rajabi and His Scientific Heritage. Annals of the Romanian Society for Cell Biology, 9092-9100.

10. Juraevna, A. S., Abdumalikovna, Y. D., & Xusanovna, D. N. (2021). MODERN SOCIAL AND PEDAGOGICAL FUNCTIONS OF MUSIC ART AND EDUCATION. *Journal of Ethics and Diversity in International Communication*, 1(1), 57-59.
11. Тешабаева, О. Н., & Юлдашева, Д. А. (2022). Ўзбекистонда банк хизматлари бозори бошқаруви ва ривожланишининг хусусиятлари. *Results of National Scientific Research International Journal*, 1(3), 91-97.
12. Sobirov, B., Yuldasheva, D., Iroda, N., & Laylo, T. (2022, February). MUSICAL WORKS AND THEIR PLACE IN HUMAN LIFE. In *Archive of Conferences* (pp. 53-56).
13. Achildiyeva, M., Khojimamatov, A., Dilafruz, Y., & Ikromova, F. (2021). Uyghur Folk Singing Genre. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(10).
14. Abdumalikovna, Y. D., & Adiljonovna, A. M. (2022). THE PLACE AND SIGNIFICANCE OF FOREIGN EXPERIENCE IN THE FIELD OF CULTURE AND ART EDUCATION IN OUR COUNTRY. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(8).
15. Mamasoliyevich, S. S. (2022). METHODS OF PHYSICAL DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILDREN. *Scientific Impulse*, 1(3), 1129-1135.
16. Mamasoliyevich, S. S. (2023). 6-9 YEAR OLD GYMNASTS METHODOLOGY FOR DEVELOPING THE PHYSICAL QUALITY OF BENDING. *Conferencea*, 168-178.
17. Mamasoliyevich, S. S. (2023). FEATURES OF SPECIAL MOTOR TRAINING OF FEMALE ATHLETES 6-9 YEARS OLD IN GYMNASTICS. *Conferencea*, 116-128.
18. Sidikov, M. S., & Marubjanovich, N. S. (2023). EDUCATION OF THE ENDURANCE OF TEENAGERS ENGAGED IN ATHLETICS (ON THE EXAMPLE OF SECTIONS). *Open Access Repository*, 4(02), 27-37.
19. GIYOSOVA, V. (2019). Functioning of fairy-tale as one of the variety of folklore text in oral folk art. *Scientific journal of the Fergana State University*, 1(6), 124-126.
20. Yuldasheva, D. (2022). YANGI O 'ZBEKISTON RIVOJIDA MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIGA KREATIV YONDASHUV. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(10-2), 293-297.
21. Adiljanovna, A. M., Nurullaevna, N. M., Abdumalikovna, Y. D., Sharobidinovich, M. J., Abdujalil Abduvalio'g'li, A., & Behzod Asqaralio'g'li, T. (2021). Academic Yunus Rajabi and His Scientific Heritage. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 9092-9100.
22. Juraevna, A. S., Abdumalikovna, Y. D., & Xusanovna, D. N. (2021). MODERN SOCIAL AND PEDAGOGICAL FUNCTIONS OF MUSIC ART AND EDUCATION. *Journal of Ethics and Diversity in International Communication*, 1(1), 57-59.
23. Тешабаева, О. Н., & Юлдашева, Д. А. (2022). Ўзбекистонда банк хизматлари бозори бошқаруви ва ривожланишининг хусусиятлари. *Results of National Scientific Research International Journal*, 1(3), 91-97.

- 24..Sobirov, B., Yuldasheva, D., Iroda, N., & Laylo, T. (2022, February). MUSICAL WORKS AND THEIR PLACE IN HUMAN LIFE. In Archive of Conferences (pp. 53-56).
- 25.Achildiyeva, M., Khojimamatov, A., Dilafruz, Y., & Ikromova, F. (2021). Uyghur Folk Singing Genre. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 12(10).
- 26..Abdumalikovna, Y. D., & Adiljonovna, A. M. (2022). THE PLACE AND SIGNIFICANCE OF FOREIGN EXPERIENCE IN THE FIELD OF CULTURE AND ART EDUCATION IN OUR COUNTRY. International Journal of Early Childhood Special Education, 14(8).
- 27.Mamasoliyevich, S. S. (2022). METHODS OF PHYSICAL DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILDREN. Scientific Impulse, 1(3), 1129-1135.
- 28.Sabirovna, S. G. (2022, November). FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF PHYSICAL QUALITIES IN PRIMARY SCHOOL AGE. In E Conference Zone (pp. 71-84).
- 29.Sabirovna, S. G. (2022). DEVELOPMENT OF PHYSICAL QUALITIES OF A PRESCHOOL CHILD. Conferencea, 59-71.
- 30.XAYDAROVA, D. (2021). Application forms in non-native languages and their peculiarities (on the example of Uzbek, Russian, English, German and French). THEORETICAL & APPLIED SCIENCE Учредители: Теоретическая и прикладная наука, (12), 474-477.
- 31.Dildora, X. (2021). Appeal as a basis of communication culture. Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 11(11), 812-815.
- 32.Sabirovna, S. G. (2022, November). FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF PHYSICAL QUALITIES IN PRIMARY SCHOOL AGE. In E Conference Zone (pp. 71-84).
- 33.Sabirovna, S. G. (2022). DEVELOPMENT OF PHYSICAL QUALITIES OF A PRESCHOOL CHILD. Conferencea, 59-71.
- 34.Sabirovna, S. G. (2022). PHYSICAL CULTURE AND DEVELOPMENT OF PHYSICAL SCHOOL CHILDREN. Conferencea, 17-27.
- 35.Sabirovna, S. G. (2022). PHYSICAL CULTURE AND DEVELOPMENT OF PHYSICAL SCHOOL CHILDREN. Conferencea, 17-27.
- 36.Туйчиев, А. И., & Сидикова, Г. С. (2022). ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В РАЗВИТИИ И ВОСПИТАНИИ СОВРЕМЕННОГО ПОДРОСТКА. INTEGRATION OF SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE. SCIENTIFIC-METHODOICAL JOURNAL, 3(6), 190-198.