

А.М. Бакирбекова¹, Э.М. Адиева¹, Е.М.Әбенев²

¹Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау, Қазақстан

²Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан
(E-mail: aigul_bakirbek@mail.ru, Adiet_Elm79@mail.ru; aem11186@mail.ru)

Корпоративтік мәдениеттің компанияның тиімді қызмет етуіне ықпалы: бағалау және жетілдіру

Аңдатпа. Мақалада корпоративтік мәдениеттің компанияның тиімді қызмет етуінде болатын ықпалы қарастырылады. Компания қызметінде корпоративтік мәдениеттің даму тенденциялары ТМД және әлем мемлекеттерінде өзекті болып табылады және бұл бағыт жыл сайын артып келеді, өйткені, корпоративтік мәдениет әртүрлі объективті себептерге байланысты компания топ басшыларында және менеджментті, қызметті тиімді жүргізуде үлкен мәнге ие. Дамыған елдерде корпоративтік мәдениеттің компания қызметіндегі мәніне байланысты қарқынды дамуда, Мақалада компанияның корпоративтік қызметінің мәні мен мазмұны, компания қызметінің тиімділігі оның корпоративтік мәдениетімен тікелей байланыста екендігі анықталып, «Bereke Bank» акционерлік қоғамы («Bereke Bank» АҚ) корпоративтік мәдениетінің даму деңгейі өте жоғары екендігі Денисонның әдіснамасының сауалнама негізінде айқындалды.

Зерттеудің мақсаты: корпоративтік мәдениетті және оның компания қызметінің тиімділігіне әсерін ғылыми тұрғыдан зерттеп, оның талдауын жүргізіп, жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды ұсыну қарастырылған. **Зерттеу мақсатына сәйкес негізгі міндет белгіленген:** корпоративтік мәдениеттің компанияның тиімді қызмет етуінің құралы ретінде қарастыру; корпоративтік мәдениеттің компанияның тиімді қызмет етуіне ықпалын бағалау; компанияның қызметін арттыру үшін корпоративтік мәдениетті жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды ұсыну. **Зерттеу нысаны ретінде «Bereke Bank» АҚ-ның корпоративтік мәдениетін, оның тиімді қызмет етуіне ықпалы зерттелді.**

Түйін сөздер: компания, мәдениет, корпоративтік мәдениет, Денисонның әдіснамасы, тиімді қызмет.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-4-226-235>

Кіріспе

Қазіргі уақытта Қазақстанда ұйымның мәдениетіне ғалымдар мен зерттеушілер ғана емес, сонымен қатар бизнес өкілдері мен компания басшыларының да қызығушылықтарының едәуір өскені байқалды. Корпоративтік мәдениеттің ұйымның табысы мен тиімділігіне тигізетін әсері туралы хабардар болуына байланысты экономика мен тұтас қоғамның дамуындағы маңызды факторларға жатқызылуы керек.

Бүгінгі табысты компаниялар ұйым рухын дамытуға бағытталған ойластырылған күш-жігердің нәтижесінде қалыптасқан мәдениеттің жоғары деңгейімен ерекшеленеді. Біздің елімізде корпоративтік мәдениетті зерттеудің өзектілігі ұйым мен тұлға арасындағы қатынастардың сипатына әсер ететін саяси және әлеуметтік-экономикалық салалардағы күрт өзгерістермен анықталады. Бүгінде корпоративтік мәдениет қызметтің барлық түрлерін және ұйымдағы барлық қатынастарды біріктіріп, топты біртұтас және нәтижелі етеді деп қорытынды жасауға болады. Ол ұйымның сыртқы имиджін қалыптастырады,

клиенттермен және серіктестермен қарым-қатынас сипатын анықтайды. Мәдениет күш-жігерді компанияның басты міндеті - миссиясына сәйкес анықталған негізгі стратегиялық бағыттарға шоғырландыруға көмектеседі. Күшті корпоративті мәдениеттің болуы көптеген компаниялардың дәстүріне айналды, өйткені жақсы мәдениет қана жоғары өнімділікті, компанияның табысы мен қызметкерлердің адалдығын қамтамасыз ететін «әлеуметтік-экономикалық өрісті» жасай алады.

Корпоративті мәдениетті компанияның басқа аспектілеріне қарағанда байыпты қарау керек. Бұл жерде корпоративті мәдениетті дұрыс диагностикалау, оның қозғалыс бағытын анықтау, оған ең көп әсер ететін факторларды талдау және мәдениеттің кейбір элементтері мен параметрлерін түзету өте маңызды. Зерттеумен мақала тақырыбының өзектілігі ұтымды корпоративті мәдениеттің қалыптастыру, жетілдіру және компанияның тиімді қызмет етуіне ықпалын бағалау арқылы ұйым позициясының тиімділігін арттырумен айқындалады.

Әдеби шолу

Қазіргі уақытта компанияларда корпоративті мәдениетті қалыптастыру, қолдау және қайта құру саласында үлкен теориялық және практикалық тәжірибе жинақталған. М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури сияқты менеджмент классиктері корпоративті мәдениетті қалыптастыруға елеулі үлес қосты. «Корпоративті мәдениет» ұғымын ХХ ғасырдың 20-жылдары А.Гастев енгізген деген пікір бар [1]. Бірнеше жылдан кейін Э. Мэйо «зауыттық мәдениет» (сол жылдары дәл осындай атау болған) тиімділікке сөзсіз әсер етеді деген қорытындыға келді. Әрі қарай Т. Парсонс, Д. Хэмптон, Х. Хофстед, М. Шериф, Д. МакГрегор өз жұмыстарын корпоративтік мәдениеттің әртүрлі аспектілерін дамытуға арнады. Ұйым мәдениетін алғашқы эмпирикалық тұрғыда зерттеуді ХХ ғасырдың 50-жылдары американдық ғалым М. Далтон жүргізген. 80-жылдардың басында Т. Питерс пен Р. Вотерман Дж. жүргізген бірқатар зерттеулер мықты идеологиясы бар компаниялардың артықшылықтарын көрсетті [2]. 1982 жылы американдық зерттеушілер Т. Дил және А. Кеннеди корпоративті мәдениеттің ұйымдық мінез-құлық пен корпоративті дамуға әсер ететін маңызды фактор ретіндегі рөлін дәлелдеді. К. Кэмерон, Р. Куинн, Дж.Х. Донелли, Э. Шейн, Р.Х. Холл, Дж. Марч, Р.В. Гриффин, П.Р. Харрис, Р.Т. Моран, П. Тернер, К. Гертц, Т. Парсонс, Дж.Л. Гибсон, Р.Н. Льюис және басқалар компаниялардың әртүрлі типологияларын, модельдерін және құрылымын ұсынды. А.Л.Слободской, В.А. Спивак [3], О. А. Родиң, Т. Ю.Базаров, С.В. Иванова, П.Н.Шихирев, Е.Черных сияқты орыс авторларының ұйым мәдениетін қалыптастыру туралы көптеген теориялық зерттеулері бар. Олар ұйым мәдениеті теориясының дамуына айтарлықтай үлес қосты, атап айтқанда, корпоративті мәдениеттің элементтерін, ұйымның дамуындағы корпоративті мәдениеттің рөлін, корпоративтік мәдениеттің өзара байланысы мен ұйымдық қайта құруды зерттеді.

Зерттеу әдістері

Зерттеудің негізі болып менеджмент саласындағы соның ішіндегі корпоративтік мәдениеттің теориясымен ерекшеліктерін ашатын жақын және алыс шетел ғалымдарының еңбектері табылады. Зерттеу барысында ғылыми-практикалық конференциялардың материалдары, Қазақстан Республикасының заңнамалық және нормативтік актілері, интернет-ресурстар, сонымен қатар статистикалық жинақтар, материалдары мен жылнамалары, нормативтік-анықтамалық материалдар және ғылыми-зерттеу мекемелерінің әзірлемелері пайдаланылды.

Зерттеу диалектикалық әдіс, топтау, салыстыру, жалпылау әдістеріне, жүйелік талдау және ұқсастық әдістеріне негізделіп, корпоративтік мәдениетті зерттеу әдістемесін таңдау үшін Денисон әдіснамасының сауалнама әдісі таңдалды.

Зерттеудің ақпараттық базасының құрамына Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі және «Bereke Bank» АҚ -ның жергілікті ережелері кіреді.

Нәтижелер мен талқылау

Авторлардың көбі ұйымның мәдениеті деп топтардың немесе компанияның мүшелерінің дәлелдеусіз қабылдайтын және бөлісетін негізгі ұсыныстардың күрделі композициясы деген анықтамаға тоқталады. Корпоративтік мәдениет ұйымның көп бөлігі қабылдаған басқару философиясы мен идеологиясы, ұсыныстар, бағалы бейімділіктер, сену, күту, орналасуы мен нормасы болып айтылады. Корпоративтік мәдениет ұйымдағы адамдар арасындағы қарым-қатынас кезеңінде көрінеді.

Компаниялардағы менеджерлер әр ұлттың мәдениеті болатыны сияқты ұйымның да өз мәдениеті болады деп санайды. Ұйымдық мәдениетті құру процесі компания үшін тиімді болып табылады. Біріншіден, ұйым үшін маңызды құндылықтар жолында персоналдардың өздерін ұстау ережелерін реттеу мүмкіндігін тудырады.

Қазіргі шыққан әдебиеттерде «корпоративтік мәдениетке» көптеген түсініктемелер берілген. Басқа да ұжымдық-құқықтық терминдер сияқты бұл да бірегей талдауға ие болмай отыр. Қазіргі заманғы оқу, ғылыми әдебиеттерінде «корпоративтік мәдениетке» 50 анықтама беріледі және оның негізгі бір «дұрыс» түсініктемесі жоқ, өйткені олар әртүрлі, жан – жақты қарастырылған [4].

Корпоративтік мәдениет – бұл жай ғана тұжырым емес, біз күнделікті қызметімізде ұстанатын бизнесті жүргізудің тәртібі. Әлеуметтік мәдениет принциптерін сақтау компанияның жоғары басшылығы үшін ғана емес, барлық қызметкерлер үшін де ерекше құзыреттілік болып табылады. Жұмыстың мұндай стилі жұмысқа қанағаттанушылыққа әкеледі және барлық тараптарға - үкімет, қызметкерлер мен олардың отбасы, тұтынушылар, жергілікті қауымдастықтар мен акционерлер үшін пайдалы. Қазіргі уақытта елімізде көптеген адамдар тек шикізат ресурстарын өндіруге негізделген даму үлгісі ел үшін қолайсыз екендігін анық түсіне бастады, соған байланысты қоғам алдына қазіргі заман талабына сай әлемнің бәсекеге қабілетті және табысты ұлттарының қауымдастығына кіру мақсаты тұр [5].

Корпоративтік мәдениетті тасымалдаушылар – адамдар. Бірақ корпоративтік мәдениеті қалыптасқан ұйымдарда ол адамдардан бөлініп ұйымның атрибутына, ұйым мүшесіне өте күшті әсер ететін бөлшегіне айналады.

Мәдениет ұйым өмірінде өте маңызды орын алғандықтан жетекшілік жағынан қатты көңіл бөлетін үдеріске айналуы керек. Ол үшін менеджерлер корпоративтік мәдениетті талдай білу керек және оның құрылуы мен өздері қалаған бағытқа өзгеруіне ықпал ете алуы керек.

Зерттеу нысаны ретінде «Bereke Bank» АҚ-ның (2022 жылдың қыркүйегіне дейін «Сбербанк» АҚ ЕБ) корпоративтік мәдениетін, оның тиімді қызмет етуіне ықпалы зерттеледі. Жалпы, банк мекемелеріндегі корпоративтік мәдениет - бұл құндылықтардың, сенімдердің, мінез-құлық нормаларының және компания принциптерінің көрінісі. Корпоративтік мәдениеттің тасымалдаушылары ретінде қоғам мүшелері, яғни адамдар қарастырылады.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, банктің корпоративтік мәдениеті дегеніміз - ұйымның қызметкерлері мен жетекшілері өзара байланысқан белгілі бір нақты жүйе деп айтуға болады. Бұл жүйе өзінің екі жалпы түрін қамтиды:

- банк қызметкерлері арасында үстемдік ететін құндылықтар иерархиясы;
- оларды жүзеге асырудың белгілі бір кезеңінде банктік ұйымда басым болатын әдістердің жиынтығы.

«Bereke Bank» АҚ-ның мәдениеті - бұл клиенттер мен қоғамның өмірін жақсарту үшін қызметкерлерге ең жақсы нұсқа болуға көмектесетін ерекше орта.

Корпоративтік мәдениетті жақсарту және дамыту саласындағы банктің жұмысы өз нәтижесін беруде, корпоративтік мәдениетке және ыңғайлы жұмыс жағдайына байланысты «Bereke Bank» АҚ-да жұмыс істеуді ұнататын қызметкерлер саны 14 пайыздық тармаққа өсті.

«Bereke Bank» АҚ-ның компания ретінде дамуы және мамандарды ұстап тұруы үшін корпоративтік мәдениеттің негіздері қаланды (Кесте 1).

Кесте 1 – 2022 жылға бағытталған мәдениетті дамыту жолдары, сала бойынша

| | |
|--|---|
| <p>Bereke Profi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 кәсіби қоғамдастық; - біліктіліктің 4 деңгейі бойынша оқыту; - кәсіби құзыреттілік бағаланды; - талант комитеттері; | <p>IT үшін HR бренді:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Магнит инженерлері - IT түлектері <p>Арнайы бейімделу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BootCamp |
| <p>Үздік аппараттық және бағдарламалық қамтамасыз ету:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereke UserSoft (өзіне-өзі қызмет ететін бағдарламалық жасақтама орнату); - IT-ға қолдау көрсету үшін SLA мерзімдерін қысқарту; - алдын ала орнатылған бағдарламалық жасақтама; - жабдыққа арналған жаңа стандарт; - ескірген жабдықты жаппай ауыстыру; - жабдықты сатып алуды және компьютерді пайдалануды бірлесіп қаржыландыру мүмкіндігі; | <p>Ұстап қалу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - негізгі қызметкерлерді жеке ұстау жолы; - әлеуметтік пакетке арнайы шарттар; <p>Іріктеу және жаддау:</p> <ul style="list-style-type: none"> - жолдама алу үшін төлемдердің ұлғаюы; - жұмысқа қабылдау процесінде жаңа траекториялар (BerekeStart, Bereke Day, Berekesasons, 21 мектеп, т.б.); |
| <p>Инфрақұрылым:</p> <ul style="list-style-type: none"> - банктің жеке «бұлты»; - сынау орындықтарына қуат бөлу; | <p>Өндіріс барысы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - өндірістік процестің негізгі талаптары мен көрсеткіштерін қалыптастырды; - сенімді DevOps 24/7 құралдары іске қосылды; - BerekeSpace командасының ынтымақтастық порталы іске қосылды және т.б.; |
| <p>Байланыс арналары:</p> <p>BerekeChat, BerekeMobile, Open Bereke;</p> | <p>Үздік кеңсе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agile Home стандарттарының таралымы; - әзірлеушілер орналасқан жерлерде жоғары сапалы WiFi. |
| <p>Ескертпе: [6] негізінде авторлармен құрастырылған</p> | |

«Bereke Bank» АҚ үшін өз қызметкерлерімен диалог жүргізу, ішкі коммуникация жүйесінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету, қызметкерлерге кері байланыс беру мүмкіндігін беру маңызды. Банктің корпоративтік коммуникацияның түрлі арналарына ие, ол арқылы барлық қызметкерлер жаңалықтар, корпоративтік өзгерістер және басқалар туралы жедел түрде хабарланады [7]. Дәстүрлі пошта мен ішкі порталмен қатар, Bereke Bank TV және корпоративтік мессенджер танымал.

Күшті корпоративтік мәдениеті бар компанияға басқару жүйесі мен бюрократиялық жүйенің дамуы қажет емес, ал қызметкерлер белгіленген нормалар мен іс-қимыл ережелерін басшылыққа ала отырып, дұрыс шешім қабылдайды деп болжанады. Алайда, ұйымдастырушылық мәдениет әрдайым ұйымның бәсекеге қабілеттілігін арттыратын фактор ретінде қарастырыла бермейді. Ұйымдастыру үшін мәдениеттің маңыздылық дәрежесін түсінуге және ұйымның тиімділігіне ұйымдық мәдениеттің әсері туралы гипотезаның туындауына байланысты ұйымдық мәдениетті талдау және бағалау қажеттілігі туындайды.

Корпоративтік мәдениетті сандық зерттеудің қолданыстағы әдістерінен Денисон, Хофстеде, Камерон-Куинн, Ван де Пост-Коног-Смит және Левкин әдістері ұйымның ішкі және сыртқы ортасының ерекшеліктерін ескере отырып, корпоративтік мәдениетті зерттеуге мүмкіндік береді [8].

«Bereke Bank» АҚ корпоративтік мәдениетін зерттеу әдістемесін таңдау үшін Денисон әдіснамасы, нақты оның сауалнамасы таңдалды [9]. Сауалнаманың мақсаты қызметкерлердің банк туралы пікірі және жалпы түсінік алу болып табылатындықтан анонимді түрде жүргізілді.

Зерттеу Денисонның мәдениеттілік моделін мәдени нәтижелерді өлшеу әдісі ретінде қолданады, өлшеу қадамдары келесідей:

- 1) тестілеу;
- 2) корпоративтік мәдениеттің барлық аспектілерін сипаттамалық талдау;
- 3) ұйымдастырушылық мәдениет индексі есептеу;
- 4) корпоративтік мәдениетін талдау.

Осы сипаттамалардың әрқайсысы әрі қарай үш сапаға (индикаторларға) бөлінеді, сондықтан осы модель аясында барлығы 12 параметр бағаланады. Корпоративтік мәдениетті талдау рәсімі банк қызметкерлерін сауалнамадан өткізуден басталады. Респонденттер 60 сұраққа 5 баллдық шкала бойынша жауап береді (әр 12 параметр 5 сұрақтан). Содан кейін әр сұрақ үшін орташа арифметикалық мән есептеледі.

Респонденттердің жауаптарын 5 баллдық рейтинг шкаласынан корпоративтік мәдениеттің сипаттамаларын бағалаудың орташа мәніне аудару үшін респонденттердің жауаптарын аудару үшін кесте пайдаланылды (Кесте 2).

Кесте 2 – Респонденттердің жауаптарын аудару, балл

| | | | | | |
|----------------------------------|---|------|-----|------|---|
| Шкала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Көрсеткіш | 0 | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1 |
| Ескертпе: автормен құрастырылған | | | | | |

Әрі қарай, әр индекс үшін бес сұрақтан тұратын орташа арифметикалық көрсеткіш есептеледі. Барлық 12 индекстің рейтингін ортаға салғаннан кейін тұтастай ұйымның орташа көрсеткіштері есептеледі, соның негізінде корпоративтік мәдениеттің сипаттамаларын орташа бағалау алынған. Респонденттердің сауалнамаларын өңдегеннен кейін ұйымның корпоративтік мәдениетінің даму деңгейі белгіленеді.

Корпоративтік мәдениеттің интегралды көрсеткішінің мәні тұтастай алынғанда, оның даму деңгейі анықталады (Кесте 3).

Кесте 3 – Компания мәдениетінің даму деңгейі

| Интегралды көрсеткіш, балл | | Мәдениеттің даму деңгейі |
|--|-------|--------------------------|
| Бастап | Дейін | |
| 0 | 0,25 | Өте төмен |
| 0,25 | 0,5 | Төмен |
| 0,5 | 0,75 | Орташа |
| 0,75 | 1 | Жоғары |
| Ескертпе: [9] негізінде автормен құрастырылған | | |

«Bereke Bank» АҚ корпоративтік мәдениетінің даму деңгейі ұйымдық мәдениеттің орташа индексі бойынша 79-ы құрайды. Бұл қызметкерлердің ұйымда берік корпоративтік мәдениеттің бар екендігін атап көрсетеді. Сонымен қатар, бұл банктегі ұйымдастырушылық мәдениеттің әлеуметтеніп, жақсы іске асырылғандығын көрсетеді.

Корпоративтік мәдениет пен банк тиімділігінің арасындағы қарым-қатынасын түсіну үшін Кесте 4 көмектесе алады.

Кесте 4 – «Bereke Bank» АҚ (2022 жылдың қыркүйегіне дейін «Сбербанк» АҚ ЕБ) қызметінің қаржылық көрсеткіштері

| № | Көрсеткіш | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------------------|-------|-------|-------|
| 1 | Таза пайда, млрд тг | 7,69 | 14,7 | 41,2 |
| 2 | Активтер, млрд тг | 1 650 | 1 737 | 1 870 |
| 3 | Несие портфелі, млрд тг | 892 | 1 028 | 1 120 |
| 4 | Рентабельділік, % | 4,8% | 9,7% | 29,4% |

Ескертпе: Жылдық есептерді шолу негізінде автормен құрастырылған

Денисон әдіснамасын қолданатын 1000-нан астам компаниялардың корпоративті мәдениет профильдерін зерттеу нәтижелері мынаны көрсетеді: компаниядағы корпоративтік мәдениеттің даму деңгейі неғұрлым жоғары болса, олардың көрсеткіштері де соғұрлым жақсы болады. Денисон әдіснамасын қолдана отырып, корпоративті мәдениетті бағалаған 127 қоғамдық компаниялардың сауалнамасына сәйкес, мықты мәдениеті бар компаниялардың алғашқы 25% активтерінің рентабельділігі 3,5%-ды және таза пайдасының жалпы өсу қарқыны 24,8%-ды құрайды. Мәдениеті нашар компаниялардың өнімділік көрсеткіштері 1,2% және 7,5% құрайды.

Bereke Bank көрсеткіштері (Кесте 4) банктің таза пайдасының өсуі 180%-ды, 2022 жылғы рентабельділік 29,4%-ды құрайды. Осы индикаторларды ескере отырып, Bereke Bank - тің нәтижелері өте жақсы деген қорытынды жасауға болады.

Дегенмен, айтылғандарға сүйене отырып, банктің корпоративті мәдениеттің оның тиімді қызмет етуіне ықпалын келесі мәселелерді зерттеп шешуге болады. Қазіргі банк мекемелерінде корпоративті мәдениеттің қалыптасуы мен дамуындағы негізгі проблемалар ретінде келесі мәселелерді бөлуге болады:

- банк менеджменті тарапынан корпоративті мәдениетті қалыптастыру мен дамытуға көңіл бөлінбеуі;
- қызметкерлерді дамыту бағдарламаларының болмауы;
- команда құруға бағытталған жаттығулардың болмауы;
- сыртқы интеграция және бейімделу мәселелері;
- банк мекемесінің ішкі байланысын бұзу;
- банктің миссиясы мен мақсаттарын дұрыс көрсетпеу;
- корпоративті мәдениеттің дамуына бағытталған бақылаудың болмауы.

Қызметкер келесі жағдайларда ғана компанияда тиімді болады [10]:

- ол өзінің жеке әлеуетін іске асыра және дамыта алатын кезде;
- ол өмір жолын көрсететін шындыққа субъективті (яғни рефлексивті және іс жүзінде өзгермелі) қатынасты жүзеге асыра алатын кезде.

Денисонның ұйымдастырушылық мәдениеті басқару тәсілін бағалау үшін пайдаланылуы мүмкін және бизнестің бәсекеге қабілеттілігінің өлшемі ретінде қызмет ете алады.

Bereke Bank ішкі факторларды үйлестірудің жақсы қабілетіне ие, бұл қызметкерлердің өкілеттіктерін кеңейту, олардың әлеуетін дамыту, ұйымдық мәдениеттің құндылықтарын нығайту, топтық жұмыс пен олардың арасындағы өзара түсінушілік қабілетімен көрінеді. Менеджмент оқытудың, үйлестірудің және интеграцияның жоғары ұйымдастырушылық мүмкіндіктерін ескеруі керек.

Зерттеу Денисонның ұйымдастырушылық мәдениеті моделін банк секторындағы ұйымдастырушылық мәдениетті өлшеу құралы ретінде пайдалануға болатындығын дәлелдейді. Эмпирикалық түрде бұл зерттеу банкте ұйымдастырушылық мәдениеттің теориялық моделін табады. Бұл бизнестің тиімділігі ішкі және сыртқы факторлармен ұйымдастырушылық мәдениеттің нәтижесі болуы мүмкін дегенді білдіреді.

Ұйымдастырушылық мәдениеттің моделі қатысуды, миссияны, жүйелілікті және бейімділікті қамтиды.

Банк нарықта жеткілікті дәрежеде сәттілікке жету үшін этика, икемділік (икемділік, бейімділік), аллергия (өзгеруге дайын болу), белсенділік және қарсылық (сыртқы күйзелістерге тұрақтылық) сияқты жеке қасиеттерге ие болуы керек. Компанияның «жетілуі» оның бәсекеге қабілеттіліктің негізгі факторы ретінде үздіксіз дамуға ұмтылатындығында, яғни оның қазіргі жағдайы мен мүмкін динамикасы. Компанияның сыртқы және ішкі ұйымы неғұрлым жоғары болса және оның ішіндегі бірлескен іс-әрекетке көбірек көңіл бөлінсе, бұл бірінші кезектегі корпоративті мәдениеттің компанияның тиімді қызмет етуіне әсерін айқын көрсетеді.

Қорытынды

Қазақстанның жаһандану және интеграция процестеріне, бірлескен кәсіпорындар құруға, бәсекеге қабілетті нарықтарға қол жеткізуге, байланыстарды күшейтуге, байланыс қарқынын жеделдетуге белсенді қатысумен байланысты корпоративтік мәдениет мәселелеріне барған сайын көбірек назар аударыла бастады.

Күшті корпоративтік мәдениеті бар компанияларға дамыған бюрократиялық иерархия мен басқару жүйесі қажет емес екені белгілі болды. Адамдарда ортақ құндылықтар мен мінез-құлық нормалары болған кезде, оларға әр нақты жағдайда не істеу керектігін айтудың қажеті жоқ: компания өзінің ерекше мәдени нормалары мен құндылықтарын басшылыққа ала отырып, оның мүшелері дұрыс шешім қабылдайтынына сенімді бола алады.

Жүргізілген зерттеулер нәтижесінде, мақала мақсатына сәйкес теориялық және практикалық сипаттағы келесі тұжырымдар жасауға болады:

1. Корпоративтік мәдениет пен корпоративтік рухты қалыптастыру қағидалары этикалық кодексті қоса алғанда, ұйымдастыру ережелерінде тұжырымдалған «Bereke Bank» АҚ мысалында қарастырылды.

2. Компания қызметінің тиімділігі оның корпоративті мәдениетімен тікелей байланыста екендігі дәлелденді.

3. «Bereke Bank» АҚ корпоративтік мәдениеттің даму деңгейі өте жоғары екендігі анықталды. Оны әрі қарай жүргізу үшін ұйымдық даму технологиясының үлгісі жасалды, оның ішінде қалаған болашақтың имиджін қалыптастыру, банктің даму перспективаларын, банктік технологияны практикалық зерттеу; стратегиялық жоспарлауға қатысу, мақсаттар мен міндеттерді түсіну команда құру, ұсынылған модельге сәйкес корпоративтік мәдениетті қалыптастыруға әкеледі.

Қорытындылай келе, мақалада қарастырылған корпоративті мәдениеттің компанияның тиімді қызметіне ықпалын әрі қарай зерттеу оның тиімділігін арттыру үшін компания басшылары мен мамандардың жұмысының тиімділігін ынталандырудың қуатты құралы.

Әдебиеттер тізімі

1 Meskon M.H., Albert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta: Per. s angl. [Fundamentals of Management: Translated from English] (M.: Vilyams Izdatelskij dom – 2021) [in Russian].

2 Posobie po korporativnomu upravleniyu /Mezhdunarodnaya finansovaya korporaciya i Ministerstvo trgovli SshA [Corporate Governance Handbook /International Finance Corporation and the U.S. Department of Commerce] (M.: «Alpina Biznes Buks», 2019, P.96) [in Russian].

3 Spivak, V. A. Organizacionnoe povedenie: uchebnoe posobie dlya vuzov / V. A. Spivak. [Organizational behavior: a textbook for universities] (Moskva: Izdatelstvo Yurajt – 2023, 207 p) [in Russian].

4 Mukanov A.K. Teoriya MakKlelenda i modeli motivacii bankovskogo personala [McClelland's theory and models of motivation of banking personnel]. Banki Kazahstana 9, 34-36 (2018) [in Russian].

5 Kondratev V. Korporativnoe upravlenie: osobennosti i tendencii razvitiya [Corporate governance: features and development trends] Problemy teorii i praktiki upravleniya. 1, 5-13(2015) [in Russian].

6 Godovoj otchet Bereke Bank 2022 [Bereke Bank's Annual Report 2022]– 2022 Available at: <https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/yrep/sberbank-ar22-rus.pdf/> [in Russian] (accessed 13.10.2023).

7 Karenov R.S., T. B. Kazbekov, D. M. Temirbaeva. Zhana engizilimder menedzhmenti [Management of Innovations] (Karagandy, 2016) [in Kazakh].

8 Zhubanova N.S. Enbekke yntalandyru men yjymdastyrudyn sheteldik tazhiribesi [Foreign experience of Labor motivation and organization] //Halykaralyk gylymi-tazhiribelik video-konferenciya materialdary. – Almaty, 2016. – P.12[in Kazakh].

9 Deniel, Denison Izmenenie korporativnoj kultury v organizacijah [Changing corporate culture in organizations]. (M.: Piter, 2013, 633 p)

10 Dzh. Hit, Uejn Norman Teoriya interesov, korporativnoe upravlenie i gosudarstvennyj menedzhment [Theory of interests, corporate governance and public management] 2018. Available at: www.creum.umontreal.ca/IMG/pdf/Heath-Norman-final-preproof.pdf/ [in Russian] (accessed 30.09.2023).

A.M. Bakirbekova,¹ E.M. Adietova¹, E.M. Abenov²

¹ Kh. Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Kazakhstan

² L. N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

The impact of corporate culture on the effective functioning of the company: evaluation and improvement

Abstract. The article discusses the influence of corporate culture on the effective functioning of the company. Trends in the development of corporate culture in the company's activities are relevant in the CIS and world countries, and this direction is growing every year, because corporate culture, for various objective reasons, is of great importance in the company's team leaders and in the effective conduct of management, activities. In developed countries, corporate culture is developing rapidly due to the value of the company's activities, the article reveals the essence and content of the company's corporate activities, the effectiveness of the company's activities is directly related to its corporate culture, and the fact that the level of development of the corporate culture of Bereke Bank Joint-Stock Company is very high is revealed on the basis of a survey of Denison's methodology.

The purpose of the study is to scientifically study the corporate culture and its impact on the effectiveness of the company's activities, conduct its analysis and propose proposals for improvement. In accordance with the purpose of the study, the main objective is to consider corporate culture as a tool for the effective functioning of the company; assess the influence of corporate culture on the effective functioning of the company; and propose proposals for improving corporate culture to increase the company's activities. The object of the study is the study of the corporate culture of Bereke Bank JSC and its influence on its effective functioning.

Keywords: company, culture, corporate culture, Denison's methodology, effective activities.

А. М. Бакирбекова¹, Э. М. Адиетова¹, Е. М. Әбенов²

¹ Атырауский университет им. Досмухамедова, Атырау, Казахстан

² Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Влияние корпоративной культуры на эффективную деятельность компании: оценка и совершенствование

Аннотация. В статье рассматривается влияние корпоративной культуры на эффективное функционирование компании. Тенденции развития корпоративной культуры в деятельности компании являются актуальными в государствах СНГ и мира, и это направление с каждым годом растет, так как корпоративная культура в силу различных объективных причин имеет большое значение для руководителей групп компании и эффективного ведения менеджмента, деятельности.

В развитых странах динамично развивается корпоративная культура в зависимости от ее значения в деятельности компании, в статье на основе анкетирования методологии Денисона установлено, что сущность и содержание корпоративной культуры компании, эффективность деятельности компании находятся в прямой связи с ее корпоративной культурой, и уровень развития корпоративной культуры акционерного общества «Bereke Bank» (АО «Bereke Bank») очень высок.

Цель исследования: изучить корпоративную культуру и ее влияние на эффективность деятельности компании, провести ее анализ и разработать предложения по совершенствованию. В соответствии с целью исследования установлена основная задача: рассмотреть корпоративную культуру как средство эффективного функционирования компании; оценить влияние корпоративной культуры на эффективное функционирование компании; разработать предложения по совершенствованию корпоративной культуры для повышения эффективности деятельности компании. В качестве объекта исследования взята корпоративная культура АО «Bereke Bank», ее влияние на эффективное функционирование.

Ключевые слова: компания, культура, корпоративная культура, методология Денисона, эффективная деятельность.

References

- 1 Meskon M.H., Albert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta: Per. s angl. [Fundamentals of Management: Translated from English] (M.: Vilyams Izdatelskij dom – 2021) [in Russian].
- 2 Posobie po korporativnomu upravleniyu /Mezhdunarodnaya finansovaya korporaciya i Ministerstvo trgovli SshA [Corporate Governance Handbook /International Finance Corporation and the U.S. Department of Commerce] (M.: «Alpina Biznes Buks», 2019, P.96) [in Russian].
- 3 Spivak, V. A. Organizacionnoe povedenie: uchebnoe posobie dlya vuzov / V. A. Spivak. [Organizational behavior: a textbook for universities] (Moskva: Izdatelstvo Yurajt – 2023, 207 p) [in Russian].
- 4 Mukanov A.K. Teoriya MakKlelenda i modeli motivacii bankovskogo personala [McClelland's theory and models of motivation of banking personnel]. Banki Kazahstana 9, 34-36 (2018) [in Russian].
- 5 Kondratev V. Korporativnoe upravlenie: osobennosti i tendencii razvitiya [Corporate governance: features and development trends] Problemy teorii i praktiki upravleniya. 1, 5-13(2015) [in Russian].
- 6 Godovoj otchet Bereke Bank 2022 [Bereke Bank's Annual Report 2022]– 2022 Available at: <https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/files/pdf/yrep/sberbank-ar22-rus.pdf/> [in Russian] (accessed 13.10.2023).
- 7 Karenov R.S., T. B. Kazbekov, D. M. Temirbaeva. Zhana engizilimder menedzhmenti [Management of Innovations] (Karagandy, 2016) [in Kazakh].
- 8 Zhubanova N.S. Enbekke yntalandyru men yjymdastyrudyn sheteldik tazhiribesi [Foreign experience of Labor motivation and organization] //Halykaralyk gylymi-tazhiribelik video-konferenciya materialdary. – Almaty, 2016. – P.12[in Kazakh].
- 9 Deniel, Denison Izmenenie korporativnoj kultury v organizacijah [Changing corporate culture in organizations]. (M.: Piter, 2013, 633 p)
- 10 Dzh. Hit, Uejn Norman Teoriya interesov, korporativnoe upravlenie i gosudarstvennyj menedzhment [Theory of interests, corporate governance and public management] 2018. Available at: [www.creum.umontreal.ca/IMG/pdf/Heath -Norman-final-preproof.pdf./](http://www.creum.umontreal.ca/IMG/pdf/Heath -Norman-final-preproof.pdf/) [in Russian] (accessed 30.09.2023).

Авторлар туралы мәлімет:

Бакирбекова Айгуль Макулбекқызы – негізгі автор, экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор; «Экономика» кафедрасының профессор м.а., Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау, Қазақстан

Адиетова Эльмира Мизамғалиевна – экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор м.а., «Қаржы және есеп» кафедрасының профессор м.а., Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау, Қазақстан

Әбенев Ерғали Мұхтарұлы – доктор философии (PhD), Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан.

Bakirbekova Aigul Makulbekkyzy – corresponding author, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Economics, Kh.Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Kazakhstan.

Adiyetova Elmira Mizamgalikyzy – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Finance and Accounting, Kh.Dosmukhamedov Atyrau University, Atyrau, Kazakhstan.

Abenov Yergali Mukhtaruly – PhD, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).