

Корпоративная культура российских организаций банковской сферы

Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна

Травина Вероника Алексеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

E-mail: travina_veronika@mail.ru

Появление сложностей в функционировании экономических субъектов в современных условиях, непрерывное развитие и расширение масштабов деятельности предприятия, изучение новых методов и инструментов ведения бизнеса, ужесточившаяся конкуренция за покупателя и необходимые ресурсы обуславливают необходимость в совершенствовании концепции корпоративной культуры предприятия. Этот тезис распространяется в том числе и на предприятия банковской сферы, ведь в данном случае, именно сильная корпоративная культура позволяет соблюдать дисциплину на предприятии и, соответственно, гарантировать качественное выполнение поставленных задач. [1,2]

Выбранная проблема является актуальной, поскольку, как уже было сказано, в условиях серьезной конкуренции на рынке именно корпоративная культура является важнейшим фактором успешного функционирования предприятия банковской сферы. Предприятие с хорошо сформированной корпоративной культурой имеет больше шансов на успешное развитие и дальнейшую работу, оно становится более конкурентноспособным и ориентированным на стабильно высокую производительность. Более того, корпоративная культура способствует созданию позитивного имиджа фирмы не только в глазах покупателей, но и организаций - конкурентов. [3]

Опираясь на значимые исследовательские классификации, мы можем сделать вывод, что процесс формирования корпоративной культуры не терпит стихийности и неорганизованности. В противном случае, возможен риск появления антикультуры, характеризующейся деструктивным поведением сотрудников. [4,5,7,8]

Если говорить о современной России, банковская система является центральным звеном российской финансово-кредитной сферы, институтом рыночной экономики, обеспечивающим движение всех денежных потоков в стране, а также институтом инвестиционной деятельности, которая имеет не только экономическое, но и социальное значение.

Говоря в общем и целом, основными чертами корпоративной культуры успешного банка должны являться умеренный консерватизм и поощрение деловой инициативы с нацеленностью на результат. Кроме того, обязательно должна быть соблюдена банковская этика. [6]

Говоря о компонентах корпоративной культуры в банковской сфере, можно сделать вывод, что речь идет о том, чтобы учитывать сразу несколько параметров. Это и следование ценностям и миссии самого банка, и достойное материальное вознаграждение, и стиль управления, и, конечно же, нематериальное поощрение сотрудников банка. Сотрудник должен работать не только ради финансового благополучия, но и для реализации собственных нематериальных интересов и возможностей. Только в этом случае получится достичь по-настоящему высокой эффективности деятельности организации и вывести ее на новый уровень конкурентноспособности.

На основании исследования конкретной российской организации банковской сферы, мы приходим к выводу о том, что корпоративная культура организаций банковской сферы

имеет специфический характер и выступает своеобразным инструментом для обеспечения конкурентноспособности данных предприятий.

Источники и литература

- 1) Гринько Татьяна Валерьевна, Смирнов Сергей Александрович ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ // Проблемы экономики. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura-kak-sovremennyy-instrument-upravleniya-predpriyatiem> (дата обращения: 13.10.2020).
- 2) Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Организационная культура // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №10 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-kultura> (дата обращения: 13.10.2020).
- 3) Козырь Н.С., Мальков А.А. Основные компоненты корпоративной культуры // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 7 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/07/9383> (дата обращения: 13.09.2020).
- 4) Роббинс С. П. Менеджмент / С. П. Роббинс, М. Коултер. – М. : Вильямс, 2002. – 880 с.
- 5) Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: С60 Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. - 624 с.
- 6) Унылова Анастасия Владимировна Современная модель российской корпоративной культуры банковской деятельности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-model-rossiyskoy-korporativnoy-kultury-bankovskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 02.11.2022).
- 7) Шейн Э. Х. ШЗ9 Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
- 8) Hofstede G.H. Cultures and organizations: software of the mind. Mc Graw Hill. - 2015. - 279 p.