

Определение уровня корпоративной культуры в организациях Коми региона на основе затратного метода

Determination of the level of corporate culture in the organizations of the Komi region on the basis of the cost method

УДК 331.108

К. А. Делягина, ООО «Лепремьер»
(Санкт-Петербург, Россия)

К. А. Delyagina, ООО «Lepremier»
(St. Petersburg, Russia)

Статья посвящена решению актуальной проблемы — определению уровня корпоративной культуры в организациях, оказывающего определяющее влияние на качество показателей их экономического роста. В статье предложена методика определения уровня корпоративной культуры в организациях на основе затратного метода. Путем анкетного опроса в более 70 компаний Республики Коми проанализированы направления расходов на корпоративную культуру в организациях. Разработан алгоритм для расчета уровня корпоративной культуры в организациях крупного, малого и среднего бизнеса с учетом различных методических подходов. Произведен расчет уровня корпоративной культуры в корпорациях с использованием показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности в информационной системе «Level of Corporate Culture» (LCC). По результатам исследования обоснованы направления совершенствования механизма управления корпоративной культурой, учитывающие особенности северного региона.

Ключевые слова: корпоративная культура, Коми регион, организация, затраты, механизм.

Article is devoted to the solution of a current problem — to determination of the level of corporate culture in the organizations rendering defining value on quality of indexes of their economic body height. In article the technique of determination of level of corporate culture in the organizations on the basis of an expensive method is offered. According to questionnaire more than 70 companies of the Komi Republic are analysed the directions of expenses on corporate culture in the organizations. The algorithm is developed for calculation of level of corporate culture in the organizations of large, small and medium business taking into account various methodical approaches. Calculation of level of corporate culture in corporations with use of indexes of account-

ing (financial statements) in the information system «Level of Corporate Culture» (LCC) is made. By results of a research the directions of perfecting of the mechanism of management of corporate culture considering features of the Northern region are proved.

Keywords: corporate culture, Komi region, organization, costs, mechanism.

Введение

В рыночных условиях проблемам формирования и развития корпоративной культуры в коммерческих организациях российских регионов уделяется все больше внимания. Актуальность обеспечения необходимого уровня корпоративной культуры подтверждается высказываниями управленческого персонала ведущих корпораций, которые сводятся к тому, что корпоративная культура является, безусловно, важной составляющей не только системы управления персоналом, но и в целом управления бизнесом. Сильная корпоративная культура создает дополнительную ценность для клиентов, персонала, руководителей и самой организации. Роль корпоративной культуры как инструмента формирования «экологичной» обстановки внутри компании в будущем будет только возрастать [3].

Важность управления корпоративной культурой актуализируется в связи с возрастающей зависимостью качества экономического роста коммерческих организаций по базовым показателям от сложившегося уровня корпоративной культуры. Тенденция последних лет такова, что корпоративная культура должна быть привязана к бизнес-показателям. Меняется восприятие корпоративной культуры как увеселительных мероприятий в сторону того, что корпоративная культура — стержень бизнеса. Это те правила и ценности, которые руководят всеми людьми в этом бизнесе и приводят его к

более высоким результатам, к лидирующим позициям на рынке [4].

Формирование культуры ведения бизнеса в рыночной экономике все больше связывается с социальной корпоративной ответственностью. По мнению ведущих ученых в области формирования социального законодательства, последняя является необходимым элементом построения истинно социального государства в смысле, придаваемом ему ч. 1 ст. 7 Конституции Российской Федерации. В связи с этим важна разработка теории социальной ответственности бизнеса, ее широкая пропаганда, развитие партнерских взаимоотношений органов власти и предпринимателей, в том числе в рамках государственно-частного партнерства, в целях реализации на практике ее основных элементов, повсеместного привлечения экономических и управленческих ресурсов [6].

Вместе с тем установлению более тесной зависимости между корпоративной культурой и бизнес-показателями препятствует отсутствие системно организованных информационных потоков в области управленческого учета корпораций для оценки уровня корпоративной культуры.

Проблема определения уровня корпоративной культуры для оптимизации результативных показателей корпораций при ведении бизнеса обуславливает необходимость выявления потенциальных возможностей отдельных регионов в ее решении. Автором предлагается рассмотрение обозначенной проблемы на примере северного Коми региона, для которого характерен повышенный уровень затрат на корпоративную культуру в общих затратах корпораций на ведение бизнеса.

Методологию исследования составили фундаментальные положения теории естественного права и экономической теории, законодательные акты и нормативные документы, труды отечественных ученых, посвященные проблемам управления корпоративной культурой и оптимизации затрат на ведение бизнеса. За основу исследования приняты общенаучные принципы познания, предполагающие изучение экономических и социальных явлений в их развитии и взаимосвязи, методы анкетного опроса, сравнительного и расчетно-аналитического анализа. Информационной основой исследования послужили данные анкетного опроса организаций и показатели их бухгал-

терской (финансовой) отчетности за период с 2012 по 2017 гг.

Исследование уровня корпоративной культуры на основе ее функционального построения, результаты которого освещались в Вестнике, позволили авторам выявить ее качественную составляющую, то есть определить комплекс задач, не решаемых в данной области. Результаты анализа показали, что сложившийся уровень корпоративной культуры не обеспечивает компаниям эффективной работы на рынке, о чем свидетельствуют данные динамики основных показателей их деятельности за последние годы. Существенным недостатком является отсутствие должного внимания анализу, изучению и возможному изменению типа корпоративной культуры организации со стороны высшего руководства, что не позволяет выявить потенциальные возможности улучшения результатов деятельности организаций [1]. Для продолжения исследования авторами была предпринята попытка оценить существующий уровень корпоративной культуры организаций Республики Коми в количественном выражении на основе затратного метода с использованием показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Методика исследования

Выявленные проблемы формирования и развития корпоративной культуры в организациях Республики Коми обусловили необходимость проведения научного исследования по оценке ее уровня на основе затратного метода. Разработка методики оценки уровня корпоративной культуры на этой основе включала следующие этапы:

1) изучение основных направлений расходования средств на развитие корпоративной культуры в организациях крупного, малого и среднего бизнеса;

2) составление анкеты по данным направлениям с указанием величины расходов на корпоративную культуру и основных показателей финансовой отчетности для расчета ее уровня в информационной системе;

3) анализ расходов на корпоративную культуру по основным направлениям в информационной системе «Level of Corporate Culture» (LCC) в разрезе организаций крупного, малого и среднего бизнеса в 2012—2017 гг.;

4) разработку алгоритма для расчета уровня корпоративной культуры в организациях крупного, малого и среднего бизнеса с учетом различных методических подходов (с учетом и без учета стоимости человеческого капитала организации);

5) определение уровня корпоративной культуры в корпорациях с использованием показателей бухгалтерской (финансовой отчетности) в информационной системе «Level of Corporate Culture» (LCC).

Пример расчета уровня корпоративной культуры по разработанной методике на основе затратного метода в организации представлен на рис. 1.

Результаты исследования обобщались по данным более 70 корпораций северного региона. В исследовании условным критерием отнесения компаний к определенной группе бизнеса (малый, средний, крупный) послужили доходы и численность работающих. Расходы на корпоративную культуру исследовались по основным направлениям, представленным на рис. 2.

Структура и динамика направлений расходования средств на корпоративную культуру

Дадим оценку сложившихся тенденций структуры и динамики направлений расходования средств на корпоративную культуру в организациях РК, представленных в таблице.

Как показали исследования, в организациях крупного бизнеса гораздо чаще встречается четко сформулированная система бонусов, зависящая от достижения работающим определенных индивидуальных результативных показателей. Большую ценность для сотрудников крупных корпораций представляет реализация социальных программ, включающих обеспечение работающих дополнительным медицинским страхованием, организацию туристических поездок, отдыха в корпоративных санаториях. Формами дополнительного стимулирования являются также предоставление работающим компаний социальных пакетов, регулярное обучение сотрудников, организация зарубежных стажировок за счет средств компании.



Рис. 1. Расчет уровня и доли затрат на корпоративную культуру в общих расходах корпорации на примере ОАО «Коми энергосбытовая компания» в информационной системе «Level of Corporate Culture» (LCC)

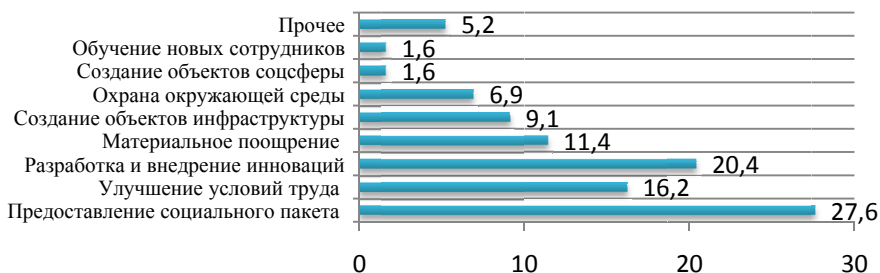


Рис. 2. Направления расходов на корпоративную культуру в организациях крупного бизнеса РК в 2017 г., %

Структура и динамика расходов на корпоративную культуру в организациях РК в 2012—2017 гг., % *

Направления расходования средств	Доля расходов на корпоративную культуру в затратах компаний, %					
	крупного бизнеса		среднего бизнеса		малого бизнеса	
	2012 г.	2017 г.	2012 г.	2017 г.	2012 г.	2017 г.
Предоставление социального пакета работникам	28,0	27,6	87,6	88,7	24,8	23,3
Улучшение условий труда на рабочем месте	18,8	16,2	1,0	0,7	15,1	14,2
Разработка и внедрение инноваций	17,1	20,4			13,8	14
Материальное поощрение работников	9,8	11,4	2,2	2,4	7,8	6,5
Создание объектов инфраструктуры — (кабинетов, столовых, мест отдыха, автомобильных парковок и др.)	9,6	9,1			5,0	5,1
Охрана окружающей среды	6,0	6,9			4,9	4,5
Содержание объектов социальной сферы	2,3	1,6			4,8	5,1
Обучение новых сотрудников	2,3	1,6	0,7	0,3	3,0	3,8
Повышение квалификации сотрудников			2,6	2,7	4,8	5,1
Реклама			1,9	1,6	13,8	14,0
Разработка логотипов, торговой марки, фирменных знаков, коммерческих обозначений и др.			1,6	0,7		
Благотворительные цели					3,0	3,8
Прочее	6,1	5,2	2,5	3,0	20,8	23,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100

*Составлено авторами по данным анкетного опроса.

Как следует из данных таблице и рис. 2, доля расходов на предоставление социального пакета в общих затратах на корпоративную культуру в крупных организациях Республики Коми составила в 2017 г. 27,6 %. По сравнению с 2012 г. она уменьшилась на 0,4 %, что было связано с увеличением доли расходов на воспроизводственные процессы.

Доля расходов на разработку и внедрение инноваций за период исследования увеличилась с 17,1 % в 2012 г. до 20,4 % в 2017 г. по причине более активной реализации инвестиционных проектов в организациях лесопромышленного комплекса, ТЭК, сфере туризма и устойчивого природопользования. Так, по состоянию на 1 января 2016 г. в Перечень проектов государственно-частного партнерства в Республике Коми включены 25 ведущих инвестиционных проектов. К примеру, продолжается реализация следующих инвестиционных проектов на территории Республики Коми: проекта освоения Восточно-Ламбейшорского нефтяного месторождения (ООО «Лукойл-Коми»); срок реализации — 2012—2018 гг.; стоимость — 28,8 млрд руб.; проекта по разведке, разработке и добыче углеводородного сырья на лицензионных участках Интинского района (ООО «Тимано-Печорская газовая компания»); срок реализации — 2011—2021 гг.; стоимость — 27,8 млрд руб.

За период с 2012 по 2015 гг. общий объем инвестиций в развитие Монди СЛПК соста-

вил 231 млн евро, из которых 67 млн евро было вложено в развитие системы лесообеспечения. В результате реализации проекта STEP с 2013 г. в корпорации существенно сократился объем образования сточных вод. В конце 2014 г. введена в эксплуатацию новая сушильная машина для производства товарной целлюлозы, в связи с этим объем перерабатываемой древесины в 2015 г. достиг 4 млн м³ [7].

Обработка результатов анкетирования показала, что важным стимулирующим фактором деятельности организаций республики является разработка эффективной системы стимулирования работающих. Доля расходов, выделяемая организациями крупного бизнеса на материальное поощрение работников, премирование (по итогам работы за год, за выполнение отдельных проектов и функций) за период с 2012 по 2017 гг. возросла незначительно — на 1,6 %, что негативно сказывается на мотивации к труду персонала, приводит к снижению объемов производства и результативных показателей финансово-хозяйственной деятельности организаций. Следует отметить, что за период с 2012 по 2016 гг. индекс промышленного производства в организациях Республики Коми снизился со 102,1 до 95,2 %, доля убыточных организаций в Республике Коми возросла с 32 до 34 % [7, 8].

Из представленных в таблице данных видно, что существенным удельным весом в рас-

ходах на корпоративную культуру (в 2017 г. 16,2 %) характеризовалось такое направление, как улучшение условий труда на рабочем месте, являющееся важнейшим элементом любой производственной системы и объектом управления, так как включает как прямые затраты на улучшение рабочих мест, так и расходы, связанные с возмещением убытков пострадавшим вследствие травм и профессиональных заболеваний. Вместе с тем для данного вида расходов за период исследования была характерна отрицательная тенденция. Так, по сравнению с 2012 г. доля расходов по этому направлению уменьшилась на 2,6 %, что снижало возможности корпораций в привлечении квалифицированных работников и приводило к увеличению текучести кадров.

С переходом организаций на рыночные отношения и проведением приватизации имущества, переводом объектов социальной сферы с их баланса на баланс государственных (муниципальных) органов, затраты на содержание данных объектов в общих затратах организаций существенно сократились. Так, за исследуемый период организациями крупного бизнеса Республики Коми на содержание объектов социальной сферы ежегодно выделялось около 2 % всех затрат на корпоративную культуру. Проблема воссоздания объектов социальной сферы крупных организаций в рыночных условиях хозяйствования была связана с их выживанием в условиях жесточайшей конкуренции.

Снижение затрат по этому направлению, как и по большинству других за исследуемый период к 2017 г. было обусловлено влиянием кризиса 2014—2015 гг., характерного только для России. К примеру, инфляция в 2014 г. составила 11,4 %, в январе 2015 г. в годовом выражении она достигла максимума — 15 %, повышение ключевой ставки ЦБ РФ привело к увеличению стоимости кредитных ресурсов для организаций реального сектора экономики. В 2015 г. из-за падения курса рубля, заморозки зарплат и роста тарифов резко упал уровень потребления, что привело к снижению ВВП и кризису в финансовом секторе [2]. Отмеченные тенденции подтверждались осложнением финансового положения крупнейших организаций Республики Коми вследствие ухудшения финансовых результатов. В организациях с активами от 100 млн до 1 млрд руб. расширение текущей и инвестиционной деятельности бы-

ло значительно осложнено недостатком ресурсов и поступлений средств, несмотря на улучшение финансовых результатов [5].

В 2012—2017 гг. расходы организаций крупного бизнеса Республики Коми на создание новых объектов инфраструктуры (кабинеты, столовые, места отдыха, автомобильные парковки и др.) составили 9,6 % от общей величины расходов на корпоративную культуру, т. е. более чем в 4 раза опережали расходы на содержание имеющихся объектов социальной сферы.

В условиях конкуренции в целях более эффективного использования человеческого капитала требования к обучению персонала в корпорациях ужесточаются, что приводит к росту денежных затрат на эти цели. Расходуя средства на воспроизводство человеческого капитала, работодатель рассчитывает, что сотрудник, прошедший обучение за счет организации и получивший новые знания, сможет в процессе дальнейшей деятельности возместить ей понесенные расходы, а также передать полученные знания своим коллегам.

Затраты организаций крупного бизнеса Республики Коми на обучение сотрудников за период с 2012 по 2017 гг. составляли 2,3 % ежегодно в общих затратах на корпоративную культуру. К 2017 г. корпорации стали испытывать трудности в финансовом обеспечении и, соответственно, сократили бюджеты на маркетинг и обучение работающих, что привело к уменьшению средних затрат на обучение одного сотрудника для всех категорий персонала. По данным мониторинга предприятий и спроса на банковские услуги Национального банка по Республике Коми, сокращение расходов было обусловлено ухудшением экономического положения организаций в 2017 г., 78 % из которых характеризовали своё экономическое положение как удовлетворительное [5].

В 2017 г. самым распространенным методом корпоративного обучения в организациях крупного бизнеса Республики Коми, как и за два предыдущих года, было обучение на рабочем месте. Исследования показали, что процесс обучения в компаниях осуществлялся в основном за счет внутренних ресурсов — на их долю приходилось 70 % общего объема тренинговых программ, существенное внимание также уделялось дистанционным методам преподавания.

Деятельность корпораций нефтегазодобывающей и горно-рудной, деревообрабаты-

вающей и целлюлозно-бумажной промышленности региона оказывает негативное воздействие на окружающую среду, что побуждает данные организации осуществлять затраты на природоохранные мероприятия по обеспечению экологической безопасности. В таких организациях, как ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», АО «Монди СЛПК», АО «Транснефть-Север», ООО «РН-Северная нефть», ООО «Газпром трансгаз Ухта», ООО «Жешартский фанерный комбинат», созданы высококвалифицированные экологические службы, разработаны и реализуются ежегодные и долгосрочные природоохранные программы, растут объемы инвестиций в основной капитал, направленных на охрану окружающей среды.

В организациях крупного бизнеса в 2017 г. обеспечение экологической безопасности в затратах на корпоративную культуру составили 6,9 %. Значительная доля этих средств была вложена в охрану атмосферного воздуха (более 68 %), в том числе на повышение утилизации ПНГ, а также предупреждение и ликвидацию последствий аварийных ситуаций (19 %).

Малый бизнес в Республике Коми на начало 2017 г. представляли 1011 малых предприятий (без учета микропредприятий). По сравнению с предыдущим годом их число сократилось на 9,8 %. Оборот малых предприятий на начало 2017 г. составил 62,8 млрд руб. и снизился к уровню прошлого года на 8,9 %. Оценка доли расходов на корпоративную культуру в организациях малого бизнеса по выделенным направлениям в таблице и на рис. 3 показала, что отклонение по годам являлось незначительным и не превышало 1,5 %. Основную долю в сумме затрат на корпоративную культуру, как и в крупных организациях, составляли расходы на предоставление социального пакета работникам и материальное поощрение сотрудников. За анализируемый период их доля в расходах на корпоративную культуру снизилась соответственно на 1,5 и 0,9 пункта. Так, за период исследования с 2012 по 2017 гг. наибольшая величина расходов на предоставление социального пакета имела место в 2015 г. — 26,3 %, наименьшая — в 2013 г. — 20,4 %.

Более низкие показатели по доле расходов на корпоративную культуру по указанным видам имели место в 2013 и 2014 гг., что было обусловлено снижением финансового обеспечения за счет привлеченных средств в результате

ухудшения экономической обстановки, начавшегося в 2014 г. кризиса в России, а также неэффективности мер государственной поддержки малого и среднего бизнеса. Так по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, доля привлеченных средств в источниках финансового обеспечения организаций региона сократилась с 73 % в 2012 г. до 55 % в 2014 г. Реальному сектору экономики на 1 января 2017 г. кредитными организациями региона было выдано кредитов на сумму 31,9 млрд руб., или на 28,8 % меньше по сравнению с уровнем на 1 января 2016 г. [8].

Согласно концепции устойчивого развития, предпринимательство должно осуществлять и социальные функции: повышать жизненный уровень работников, их квалификацию, улучшать условия труда на рабочем месте, что в конечном счете приводит к повышению мотивации работников к труду, обеспечению более высокой его производительности. В дореформенный период в структуре затрат на рабочую силу значительными были расходы по обеспечению работников жильем, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание. В последние годы увеличился удельный вес расходов на заработную плату при снижении других видов расходов, в том числе и расходов на корпоративную культуру. Это является характерным и для организаций малого бизнеса.

Снижение доли расходов на корпоративную культуру имело место и по таким ее направлениям, как улучшение условий труда на рабочем месте, создание объектов инфраструктуры. Так, расходы на повышение квалификации сотрудников на одну организацию увеличились с 20,4 тыс. руб. в 2012 г. до 28 тыс. руб. в 2017 г. Низкая доля затрат по данному направлению связана с нерегулярным переобучением работников в 12 % организаций из числа обследованных и отсутствием такого рода расходов в 53 % малых организаций.

Расходы на создание объектов инфраструктуры в 2017 г. в среднем на одну организацию малого бизнеса Республики Коми составили 25 тыс. руб. (4,5 %). Это свидетельствует о том, что создание объектов инфраструктуры требует больших затрат и в условиях финансовой нестабильности является непосильным для организаций малого бизнеса. Это обусловлено и тем, что у большинства из них отсутствует право собственности на основные сред-

ства, они используют их на правах арендаторов. Фактические расходы по этому показателю отражают текущие расходы на содержание арендованного имущества.

Незначительным ростом удельного веса в затратах на корпоративную культуру (от 0,2 до 0,8 пунктов) характеризовались расходы на повышение квалификации сотрудников, рекламу, благотворительные цели.

Несмотря на осуществление комплекса мер, направленных на улучшение инвестиционного климата, технологическое перевооружение производства и стимулирование инновационной активности, поддержку отдельных категорий субъектов и организаций инфраструктуры в сфере малого и среднего предпринимательства во исполнение Указа Главы Республики Коми № 42 от 21 марта 2016 г. «О совершенствовании развития малого и среднего предпринимательства в Республике Коми» за 2016 г. отмечено снижение оборота малых организаций, составившего 91,1 % к уровню 2015 г. [7].

Средний бизнес в Республике Коми по состоянию на начало 2017 г. представляли 120

средних организаций. По сравнению с уровнем соответствующего периода предыдущего года их количество увеличилось на 37 %. На начало 2017 г. оборот средних предприятий составил 23,5 млрд руб. и снизился к уровню прошлого года на 15,5 %. В совокупном обороте по средним предприятиям преобладали оптовая и розничная торговля и строительство. Средние организации на начало 2017 г. обеспечили 2 % всех розничных, 6 % оптовых продаж, 3 % оборота общественного питания.

В рыночных условиях хозяйствования социальный пакет становится неотъемлемой частью имиджа организаций среднего бизнеса. Как показали исследования, в среднем на денежные выплаты (зарплата плюс бонус) приходилось 89 % компенсации, предоставляемой сотрудникам. Остальные 11 % составляли социальные выплаты работникам или предоставление им социального пакета.

Как показывают данные, приведенные в таблице и на рис. 4, из всех направлений расходования средств на корпоративную культуру наибольшая доля приходилась на предоставление



Рис. 3. Структура расходов на корпоративную культуру в организациях малого бизнеса РК в 2017 г., %



Рис. 4. Расходы на корпоративную культуру в организациях среднего бизнеса РК в 2017 г., %

социального пакета работникам. Остальные направления в общей сумме расходов на корпоративную культуру составляли от 0,3 до 3 %. В 2012 г. на представление социальных льгот работающим было выделено 6181,1 тыс. руб., или 87,6 % всех расходов. В 2017 г. удельный вес затрат на эти цели возрос до 88,7 %.

Объективная потребность в повышении квалификации работников организаций среднего бизнеса возникает с внедрением прогрессивных технологий в производство продукции, работ и оказание услуг в целях получения дополнительной прибыли. Вместе с тем, как показали результаты исследования, организации среднего бизнеса испытывали недостаток финансовых ресурсов на эти цели. Так, за период с 2012 по 2017 гг. доля расходов на повышение квалификации сотрудников в организациях среднего бизнеса Республики Коми была незначительной и составляла в среднем 2,6 % общей суммы расходов на корпоративную культуру.

Использование организациями среднего бизнеса прогрессивных систем материального стимулирования должно быть направлено на рост производительности труда и повышение эффективности производства. Однако анализ данных по расходам на материальное поощрение работников свидетельствует о неспособности данных организаций обеспечить необходимый прирост их доли в затратах на корпоративную культуру, максимальный удельный вес которых за период исследования составил 2,4 %.

Недостаток финансового обеспечения не позволил организациям среднего бизнеса увеличивать расходы по другим направлениям затрат на корпоративную культуру, таким, как реклама, улучшение условий труда на рабочем месте, приобретение нематериальных активов, обучение сотрудников. Из данных таблицы видно, что за период исследования расходы на рекламу и улучшение условий труда снизились на 0,3 пункта, разработку логотипов, торговой марки, фирменных знаков, коммерческих обозначений — на 0,9 пункта, обучение новых сотрудников — на 0,4 пункта.

Увеличению расходов на корпоративную культуру в организациях малого и среднего бизнеса препятствуют следующие негативные факторы:

— неблагоприятные экономические условия, выражающиеся в росте тарифов на энергоносители, грузоперевозки, высокой стоимости

кредитных ресурсов и ставок отчислений налогов в бюджет и госвнебюджетные фонды;

— усиление конкуренции со стороны крупных сетевых торговых компаний;

— незначительная доля организаций малого и среднего предпринимательства (около 8 %) в производственном секторе;

— недостаточный уровень развития бизнес-инфраструктуры в отдельных муниципальных образованиях;

— высокая контрольно-надзорная нагрузка, слабое развитие механизмов проектного финансирования.

Исследование направлений расходования средств на корпоративную культуру позволило разработать алгоритм для расчета уровня корпоративной культуры в организациях крупного, малого и среднего бизнеса с учетом различных подходов (с учетом и без учета стоимости человеческого капитала организации), определить существующий уровень корпоративной культуры на основе данных бухгалтерской (финансовой) отчетности согласно разработанной методике, приведенной в данной статье. Доля затрат на корпоративную культуру в общих расходах организаций крупного, малого и среднего бизнеса в Республике Коми в 2012—2017 гг. показана на рис. 5.



Рис. 5. Доля затрат на корпоративную культуру в общих расходах организаций крупного, малого и среднего бизнеса РК в 2017 г.

Как показали расчеты, наибольшее значение среднего показателя доли затрат на корпоративную культуру в общих расходах компании за исследуемый период имели организации среднего бизнеса (3,7 %), несмотря на отрицательную динамику прироста расходов почти по всем ее направлениям. В крупных корпорациях уровень затрат на корпоративную культуру составил 2,7 %, что обусловлено их низкой корпоративной социальной ответственностью. Недостаточность финансового обеспечения на-

правлений развития корпоративной культуры в организациях малого бизнеса сформировала его низкий удельный вес в их общих расходах (1,9 %) по причинам существенных расходов на возмещение налоговых обязательств и более высокой цены на кредитные ресурсы.

Выводы

Оценка направлений расходования средств на развитие корпоративной культуры с использованием анкетного опроса по данным более 70 компаний показала, что расходы на корпоративную культуру находятся в тесной взаимозависимости с возможностями финансового обеспечения корпораций. Основным направлением расходов на корпоративную культуру во всех исследуемых организациях являлось предоставление социального пакета работникам. Так, в 2017 г. доля расходов на предоставление социального пакета в расходах на корпоративную культуру в крупных организациях составила — 27,6 %, малых — 23,3 %, средних — 88,7 %. Анализ других направлений расходов на корпоративную культуру в разных организациях не являлся однозначным. Так, в крупных организациях 2-е и 3-е место приходилось на разработку и внедрение инноваций, улучшение условий труда на рабочем месте — соответственно 20,4 и 16,2 %. В организациях малого бизнеса, кроме социального пакета, большая доля средств направлялась на материальное поощрение работников — 14,2 %, рекламу — 14 %. Организации среднего бизнеса характеризовались значительным удельным весом затрат на предоставление социального пакета (88,7 %) при относительно небольших долях расходов по другим направлениям: повышение квали-

фикации сотрудников — 2,7 %, материальное поощрение работников — 2,4 %.

В исследуемых организациях недостаточно средств вкладывается в содержание объектов социальной сферы, улучшение условий труда на рабочем месте, разработку логотипов, торговой марки, фирменных знаков, коммерческих обозначений и обучение новых сотрудников. Удельный вес расходов по данным направлениям в общих затратах на корпоративную культуру колебался от 0,3 до 6 %.

Оценка уровня корпоративной культуры в общих затратах организаций крупного, малого и среднего бизнеса Республики Коми свидетельствует, что более высокий ее уровень присущ организациям среднего бизнеса, несмотря на более низкие возможности привлечения ими внешних источников финансового обеспечения по сравнению с организациями крупного бизнеса. Отмеченные проблемы требуют разработки более совершенного механизма управления формированием корпоративной культуры в организациях региона, включающего:

- анализ функционального построения корпоративной культуры в корпорациях;
- оценку уровня корпоративной культуры в организациях в информационной системе «Level of Corporate Culture» (LCC);
- оптимизацию расходов на развитие корпоративной культуры с учетом влияния факторов (включая северный фактор) на основе SWOT-анализа;
- планирование (бюджетирование) затрат на развитие корпоративной культуры в расходах организации с учетом северного фактора;
- контроль за исполнением бюджета расходов на корпоративную культуру с использованием метода бенчмаркетинга.

Список литературы

1. Делягина К. А., Шихвердиев А. П. Роль корпоративной культуры в управлении человеческими ресурсами // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2013. № 3. С. 81—95. URL: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/6.pdf> (дата обращения: 12.02.2018).
2. Кризисы в России по годам. URL: <http://www.investentrussia.ru> (дата обращения: 05.02.2017).
3. Макарова О. Ю. В будущем компании будут больше уделять внимания именно управлению корпоративной культурой и ценностям бизнеса // Управление персоналом. 2015. № 20. С. 1.
4. Матвеева А. Корпоративная культура должна быть привязана к бизнес-показателям // Управление персоналом. 2015. № 20. С. 4.

5. Мониторинг предприятий и спроса на банковские услуги. Конъюнктурный обзор Национального банка по Республике Коми. Сыктывкар, 2015—2016. 11 с.
6. Право и социальное развитие: новая гуманистическая иерархия ценностей : монография / Габов А. В., Путило Н. В. М.: ИЗиСП, ИНФРА-М, 2015. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 03.02.2017).
7. Социально-экономическое развитие Республики Коми в 2016 году: доклад. Сыктывкар, 2017. URL: <http://www.econom.rkomi.ru> (дата обращения 19.03.2018).
8. Статистический ежегодник Республики Коми. 2016: стат.сб. Сыктывкар: Комистат, 2016. 391 с.

References

1. Delyagina K. A., Shahverdiyev A. P. *Rol' korporativnoi kultury v upravlenii chelovecheskimi resursami* [The role of corporate culture in human resource management]. Corporate governance and innovative economic development of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Capital of Syktyvkar State University. 2013. No. 3. Pp. 81—85. Available at: <http://vestnik-ku.ru/images/articles/2013/3/6.pdf> (accessed: 12.02.2018)
2. *Krizisy v Rossii po godam* [The crisis in Russia over the years]. Available at: <http://www.investmen-trussia.ru> (accessed: 05.02.2017)
3. Makarova O. Y. *V budushhem kompanii budut bol'she udeljat' vnimaniya imenno upravleniju korporativnoj kul'turoj i cennostjam biznesa* [In the future, the company will pay more attention to the management of corporate culture and values of the business]. *Upravlenie personalom — HR management*. 2015. No. 20. p. 1.
4. Matveeva A. *Korporativnaja kul'tura dolzhna byt' privjazana k biznes-pokazateljam* [Corporate culture should be tied to business indicators]. *Upravlenie personalom — HR management*. 2015. No. 20. p. 4.
5. *Monitoring predpriyatij i sprosa na bankovskie uslugi. Konjunktornyj obzor Nacional'nogo banka po Respublike Komi* [Monitoring of enterprises and demand for banking services. Market survey of the National Bank of the Republic of Коми]. Сыктывкар, 2015—2016. 11 p.
6. *Pravo i social'noe razvitie: novaja gumanisticheskaja ierarhija cennostej: monografija* / Gabov A. V., Putilo N. V. [Law and social development: new humanitarian hierarchy of values]. Moscow, IZiSP, INFRA-M, 2015. Available at: <http://www.consultant.ru> (accessed: 12.02.2018).
7. *Social'no-jekonomicheskoe razvitie Respubliki Komi v 2016 godu. Doklad* [Socio-economic development of the Коми Republic in 2016. Report.] Сыктывкар, 2017. Available at: <http://www.econom.rkomi.ru> (accessed: 19.03.2018).
8. *Statisticheskij ezhegodnik Respubliki Komi. 2016: stat.sb.* [Statistical year-book of the Коми Republic. 2016]. Сыктывкар: Komistat Publ., 2016. 391 p.

Для цитирования: Делягина К. А. Определение уровня корпоративной культуры в организациях Коми региона на основе затратного метода // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2018. № 1. С. 72—81.

For citation: Delyagina K. A. Determination of the level of corporate culture in the organizations of the Коми region on the basis of the cost method // Corporate governance and innovative economic development of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Capital of Syktyvkar State University. 2018. № 1. P. 72—81.