

15. Шевцова А.А. Управление маркетинговой устойчивостью страхового бизнеса на основе бенчмаркинга // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2011. № 9. С. 80–83.

Рекомендовано кафедрой
маркетинга БГТУ

канд. экон. наук, доцент

П.Н. Тупикин,

В.В. Енин

Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова

РОЛЬ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

В современном мире, понятие корпоративной культуры получило широкое распространение как в зарубежных компаниях, так и в российских фирмах. Применительно к России зачастую можно увидеть несколько определений множества российских и зарубежных авторов.

В.В. Томилов определяет корпоративную культуру как «совокупность мышления, определяющую внутреннюю жизнь организации; образ мышления, действия и существования». Также, по мнению данного ученого, корпоративную культуру можно рассматривать как «выражение основных ценностей в организационной структуре, системе управления, кадровой политике, оказывая на них свое влияние» [1].

В.В. Козлов в свою очередь понимает корпоративную культуру как систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, индентифицирования работников с предприятием и перспективами его развития [2].

Однако, независимо от определения или же автора, который его дал, обязательным элементом является принятие данной корпоративной культуры всеми членами организации. Каждый сотрудник фирмы так или иначе сосуществует вместе со своими коллегами, подчиненными, руководством, и со временем связи между ними становятся более тесными и панибратскими. И именно по этим причинам принятие нового сотрудника становится стрессом для сплоченного коллектива, и особенно, если этот человек выступает не в роли помощника, а в качестве меры контроля.

Не так давно в России появилась потребность в специалистах высокого уровня, которые способны обеспечить устойчивое развитие предприятия, за счет борьбы как с недобросовестными контрагентами, так и с нечестными на руку сотрудниками организации [3].

И хотя роль подобного эксперта заключается в помощи организации в преодолении трудностей и сокращении возможных потерь, зачастую отношение коллектива к данным сотрудникам является крайне негативным. Такое неприятие происходит по разным причинам, например, из-за боязни постоянного контроля со стороны кого-либо чужого, или же в силу каких-либо проступков в прошлом, о которых вскоре может стать известно.

Поскольку роль специалиста по ЭБ заключается в обеспечении экономической безопасности предприятия в целом, ему следует проводить проверки производственных отделов, вскрывая случаи кражи или подмены, анализировать договоры в отделе закупок, с целью обнаружения возможных завышений цен при заключении контрактов, и контролировать проводимые менеджерами продажи, на предмет отсутствия нарушений ради сиюминутной выгоды.

По причине того, что данный эксперт обязан постоянно проводить проверки документооборота, брать с людей объяснения в устных и письменных формах, и учитывая возложенную на него ответственность, он не может верить кому-либо на слово, а отношение со стороны остальных работников проявляется достаточно негативно [4].

В рамках корпоративной культуры, всех сотрудников фирмы стараются мотивировать, поднимая моральный дух и создавая атмосферу тепла и уюта, чтобы каждый из них мог ответственно подходить к своим обязанностям, и всегда был уверен в поддержке со стороны коллег. Во многом именно такой подход помогает руководству организации сохранять уверенность в том, что наиболее ценные служащие не будут переманены конкурентами, за счет предложений более высоких заработных плат или должностей.

В наиболее успешных и крупных фирмах, обязательно есть такие элементы корпоративной культуры как:

- Видение развития компании – стратегические цели компании на многие годы вперед, будь то увеличение доли рынка и предоставление наиболее качественных услуг на рынке, или же создание инновационных продуктов, которые станут незаменимы людям уже в скором будущем, как это произошло с мобильным телефоном;
- Ценности – что именно важно для данной фирмы, чем она дорожит, и что является основой ее существования;
- Традиции – формируемые со временем привычки и ритуалы, проводимые сотрудниками организации на постоянной основе;

– Нормы поведения – это своего рода этический кодекс предприятия, в котором обязательно прописаны правила поведения в различных ситуациях, будь то общение с коллегами на работе или за ее пределами, так и непосредственно с клиентами при выполнении должностных обязанностей;

– Корпоративный стиль – включает в себя дресс-код, обязательный для всех сотрудников организации, внешний вид офисов, детали интерьера, особенная фирменная символика и многое другое, что является отличительной чертой компании, и помогает работникам ассоциировать себя с данной фирмой;

– Люди – данный элемент наиболее важен, поскольку именно люди являются основой корпоративной культуры, и только им решать принимать ее правила такими, какие они есть, или же менять под себя [5].

Разумеется, приглашенный на время, и тем более принятый на постоянную работу, специалист в сфере экономической безопасности обязан разделять корпоративную культуру принятую на предприятии. В плане видения развития компании, он как никто другой понимает, что коррупция или кражи имущества организации, рано или поздно нанесут существенный ущерб как самой фирме в целом, так и ее сотрудникам в частности. Говоря о человеческих ценностях, он должен осознавать, что основа корпоративной культуры – это честность и открытость ее сотрудников. В плане традиций, работникам предприятия не стоит сторониться данного специалиста, ведь он не меньше чем кто-либо другой осознает человеческую потребность в устоявшихся с течением времени привычных дел, будь то шутки на первое апреля, или же украшение новогодней елки. Упоминая нормы поведения стоит отметить, что специалист службы экономической безопасности всегда должен уважительно относиться ко всем сотрудникам предприятия, и ни в коем случае не прибегать к насилию или превышению своих должностных полномочий, оправдываясь целями докопаться до правды любой ценой. При этом данный работник в сфере ЭБ обязан соблюдать такой же распорядок дня и единую форму дресс-кода, ни в коем случае не ставя себя выше чем кто-либо из его коллег или подчиненных.

Таким образом можно сделать вывод, что роль специалиста по экономической безопасности в корпоративной культуре предприятия заключается в том, чтобы максимально аккуратно и деликатно выявлять нарушения, связанные с противоправными действиями сотрудников или их контрагентов, которые могут нанести ущерб как самому предприятию, так и ее работникам в том числе. В большинстве случаев, эксперт по ЭБ старается пойти навстречу сотрудникам, разделяя их опасения и переживания по поводу происходящего на предприятии. И если ранее у них не было

должного способа доложить о правонарушениях начальству, из-за боязни непонимания или непринятия мер, то теперь такая возможность у них всегда есть. Самим же служащим не стоит относиться к данному специалисту предвзято или с опасением, ведь его работа – это не навредить кому-либо, или вмешиваться в личную жизнь и пространство коллег, а лишь выявить факты нарушений, которые могут нанести ущерб как материальному положению фирмы, так и ее корпоративной культуре.

Библиографический список

1. Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб.: Изд-во «Питер», 2017. 368с.
2. Козлов В.В., Козлова А.А. Корпоративная культура: костюм успешного бизнеса. [Электронный ресурс] URL: <http://www.hrm.ru/db/hrm/411AAEF9519592B9C3256AAB004273B/category.html>
3. Чижова Е.Н. Экономика знаний и роль человеческого капитала в ее формировании. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. 296.
4. Чижова Е.Н., Урсу И.В. Человеческий капитал и инновационное развитие экономики. Белгород: Изд-во «БГТУ», 2016. 215.
5. К.Р. Уланов Корпоративная культура в современном бизнесе: типы, уровни и лучшие примеры. [Электронный ресурс] URL: <http://kirulanov.com/korporativnaya-kultura-v-sovremennom-biznese/>
Рекомендовано кафедрой
бухгалтерского учета
и аудита БГТУ