

³ О государственной регистрации недвижимого имущества, прав на него и сделок с ним: Закон Респ. Беларусь от 22 июля 2002 г. № 133-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

⁴ Об оценочной деятельности в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 13 октября 2006 г. № 615 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=p30600615> - Дата доступа: 20.09.2019 г.

⁵ Технический кодекс установившейся практики ТКП 52.3.02-2015 (33520) "Оценка стоимости объектов гражданских прав. Оценка стоимости жилых домов, садовых домиков (дач) и жилых помещений, за исключением объектов незавершенного строительства", утвержденный приказом Государственного комитета по имуществу от 20 августа 2015 г. № 179;. Минск, 2018. 33 с.

MANAGEMENT AND MANAGEMENT OF STRUCTURAL UNITS OF THE GORETSKY BRANCH OF RUE " MOGILEV AGENCY FOR STATE REGISTRATION AND LAND CADASTRE

© 2019 Krundzikova Natallia Grigorievna
Senior Lecturer

Belarusian state agricultural Academy, Gorki, Republic of Belarus
E-mail: krundikova.nata@gmail.com

Keywords: management, management, enterprise, branch, registration, technical inventory, real estate valuation.

The analysis of activity of structural divisions of Goretsky branch of RUE "Mogilev Agency for state registration and land cadastre" is carried out and offers on improvement of activity of structural divisions of branch are made.

УДК 334.012.61
Код РИНЦ 82.05.09

ЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ХОДЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КОМПАНИИ

© 2019 Кутуев Артем Валериевич
магистрант

Самарский государственный экономический университет
E-mail: artem-kutuev@mail.ru

Ключевые слова: изменения, жизненный цикл, процессы организационных изменений, корпоративная культура.

В статье рассматриваются основные плоскости осуществления изменений в компании, которые она претерпевает в ходе своего жизненного цикла, а также направленность их воздействия в ходе её развития.

В современных условиях субъектам предпринимательской деятельности необходимо на постоянной основе адаптироваться к изменяющимся факторам внешней и внутренней среды. Способность адаптироваться предполагает собой процесс постоянных организационных изменений с целью поддержания конкурентоспособности компании. Актуальность осуществления целенаправленных изменений объясняется тем, что воплощаемые изменения служат индикатором организационного развития компании, выражаемые через оптимизацию существующих бизнес-процессов, информационных потоков, что приводит к повышению результативности и эффективности функционирования организации.

Можно выделить следующие области потребностей компании в изменениях, с которыми она может встретиться в ходе своего функционирования:

1. Структурно-организационные изменения воплощаются путём осуществления манипуляций с организационной структурой, к которым относится создание новых отделов, функциональных областей, объединение или выделение бизнес-единиц компаний, перераспределение каналов коммуникаций и зон ответственности и т.д.

2. Ценностно-идейные изменения направлены на создание новых ценностей у сотрудников, изменения восприятия происходящего, менталитета.

Выделенные области изменений различаются между собой по срокам реализации и временному лагу от их воплощения, но, при грамотном подходе способны положительным образом отразиться на эффективности компании. Индикатором эффективности воплощенных изменений будет служить оптимизация продолжительности бизнес-процессов и, вследствие этого, увеличение прибыльности предприятия. Рассмотрим эти области более подробно.

В ходе своей жизни компания проходит через множество трансформаций и изменений, связанных с её ростом, развитием и усложнением организационной структуры. В свою очередь, организационная структура должна перестраиваться с целью достижения наиболее эффективно состояния функционирования компании в целом, способной в достаточной мере удовлетворять потребности как внешних потребителей, так и внутренних. Прекращение процессов организационных изменений служит индикатором скорого завершения жизненного цикла компании, т.е. её ликвидации.

Одна из ключевых проблем, стоящих перед растущими и развивающимися компаниями, сводится к нахождению точки баланса между процессами стабилизации факторов внутренней среды и их одновременном изменении. Процесс стабилизации системы управления приводит к систематизации и упорядочению связей внутри компании, направленные на получение легко прогнозируемых результатов от осуществления бизнес-процессов. В свою очередь, процесс изменений по своей природе является обратным процессу стабилизации, так как направлен на дестабилизацию системы с целью достижения более совершенной и эффективной точки функционирования компании.

Современный тренд цифровизации выступает дополнительным драйвером организационного развития, однако входит в число наиболее ярких проблем нахождения баланса между вышеуказанными процессами. С одной стороны цифровизация помогает сократить время на сбор, обработку и распределению информации для принятия эффективных и качественных управленческих решений, а с другой - цифровизация бизнес-процессов может в краткосрочной перспективе снизить результативность компании из-за

изменения принципов работы компании и сопротивления сотрудников данному нововведению. Для нивелирования данной проблемы важно формировать и развивать цифровые навыки сотрудников, тем самым увеличить шанс на успешное внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы компании ¹.

Поэтому становится важным заниматься планированием и моделированием преобразований в действующей организационной структуре, тем самым обеспечивать синхронное эволюционное развитие компании. И. Адизес отмечает, что компания, как и любая другая функционирующая система, жива ровно до тех пор, пока осуществляются процессы её изменения. Замедление процессов изменений является одним из признаков её старения, а полное прекращение изменений свидетельствует о "смерти" организации².

В свою очередь, ценностно-идейная область воплощена в компаниях в виде корпоративной культуры - закрепившейся в организации система ценностей, норм, образцов поведения, выражающаяся в материальных предметах и социальных отношениях, проливающая все формы ее жизнедеятельности и формирующая чувство принадлежности к ней ³.

Корпоративная культура по мере развития организации не может оставаться неизменной, так как на различных этапах жизненного цикла компании требуются отличные друг от друга модели поведения сотрудников и менеджеров. Индикаторами сложившейся системы ценности в организации могут служить следующее: открытость руководства к новым идеям сотрудников, восприимчивость к инновациям, инициативность сотрудников, а также готовность к риску. При этом, разнонаправленность и противоречивость ценностей одного человека или группы сотрудников с корпоративной культурой может послужить основой для формирования личной/групповой дезиндентификации и последующего увольнения ⁴.

Особенное положение в процессе изменений внутри компании, направленном на её развитие, занимают инновации и инновационное мышление сотрудников. Эти 2 взаимосвязанных между собой фактора способствуют генерации генерации новых идей по совершенствованию различных областей функционирования компании: от выявления резервов по улучшению процесса создания продукта, до повышения эффективности работы предприятия в целом.

По мере перехода по кривой жизненного цикла организация культивирует в себе инновационность и предпринимательство, направлением действий которых сопоставлено с адаптивностью к факторам внешней среды. Данный процесс связан с созданием благоприятной среды для формирования ценностей и привлечения сотрудников с соответствующей системой ценностей, в которой они могут самореализоваться, сопровождаемый с организационным развитием. В последующем следует процесс бюрократизации, целью которого является стандартизация достигнутых результатов и стабилизация организационных изменений, что, в свою очередь, сопровождается отсеиванием инновационных идей и снижением предпринимательской активности среди сотрудников.

Таким образом, осуществление организационно-структурных изменений направлено преимущественно на формализацию процессов управления организацией, тогда как изменение ценностно-идейной сферы позволяет институционализировать как процесс стандартизации результатов, так и выступать драйвером общекорпоративного развития

за счёт институализации предпринимательства и инновационного мышления сотрудников.

¹ Шарикова Ю.В. Ключевые компетенции специалистов в реалиях цифровой экономики // В сборнике: Образовательная система: время перемен Сборник научных трудов. Казань, 2019. С. 163-165.

² Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций / Ицхак Калдерон Адизес / пер. с англ. В. Кузина. - М, Иванов и Фербер, 2014. -512. ISBN 978-5-00057-151-4.

³ Морозова Е.А., Сухачева А.В. Пути совершенствования корпоративной культуры организации // Теория и практика общественного развития. 2012. №3. С. 268-271.

⁴ Несмеянова Р.К., Липатов С.А. Взаимосвязь индивидуальных характеристик и субъективного представления о корпоративной культуре работников коммерческих организаций // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. 2018. №2. С. 193-207.

VALUE AND AREAS OF IMPLEMENTATION OF CHANGES DURING THE COMPANY'S LIFE CYCLE

© 2019 Kutuev Artem Valerievich
Undergraduate
Samara State University of Economics
E-mail: artem-kutuev@mail.ru

Keywords: changes, life cycle, processes of organizational change, corporate culture.

The article discusses the main planes for the changes in the company that it undergoes during its life cycle, as well as the direction of their impact during its development.

УДК 331.104.22
Код РИНЦ 82.00.00

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

© 2019 Пилипенко Виктория Андреевна
студент
© 2019 Чечин Олег Павлович
доцент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: vikabergen2000@yandex.ru

Ключевые слова: корпоративная этика, нормы.

Данная статья посвящена детальному изучению принципов деловой этики. Она направлена на рассмотрение должного поведения сотрудников, которое будет способствовать процветанию организации.