

6. Dubolazova Yu. A., Malevskaya-Malevich E. D. Enterprise value as a criterion for the effectiveness of innovative activity of an enterprise. *Strategic Management of Organizations: Modern Technology*, 2017. Pp. 27—31. (In Russ.)
7. Dubolazova Yu. A. Key directions of pricing policy of enterprises engaged in innovative activities. *Modern aspects of management. Coll. of Sci. articles*. Ed. by D. G. Rodionov. Saint Petersburg, 2016. Pp. 33—38. (In Russ.)
8. Rodionov D. G., Nadezhina O. S., Titarenko D. S. Development of a model of adaptive management of innovative activity of the enterprise. *Global Scientific Potential*, 2016, no. 9, pp. 84—92. (In Russ.)
9. Kersten R. et al. Small Firms, large Impact? A systematic review of the SME Finance Literature. *World Development*, 2017, vol. 97, pp. 330—348.
10. Guzikova L. A., Panteleev A. S. Analysis of the relationship between innovation activity and the level of Informatization in the regions of Russia. *Society. Environment. Development (Terra Humana)*, 2015, no. 4(37), pp. 4—8. (In Russ.)
11. Guzikova L. A., Ivashchenko L. I. Macroeconomic stimulation of innovations in Russia. *News of the Tula state University. Economic and legal Sciences*, 2014, no. 3—1, pp. 284—291. (In Russ.)
12. Rodionov D. G., Mottayeva A. B., Koshman A. V. Sustainable development and innovative activity of economic entities of the oil and gas complex. *Kant*, 2019, no. 1(30), pp. 325—330. (In Russ.)
13. Kuporov Yu. Y. Features of analysis of the effectiveness of investment projects in imperfect markets. *Sci. and Techn. Bulletin of the Saint Petersburg State Polytechnic University. Economics*, 2014, no. 10(187). (In Russ.)
14. Kudryavtseva T. Yu., Skhvediani A. E. Studying Regional Clusters with the Use of Data Processing Systems: The Case of the Biopharmaceutical Cluster. *Russian Journal of Regionology*, 2020, vol. 28, no. 1(110), pp. 48—79. (In Russ.)
15. Velichenkova D. S., Shkvediani A. E. Development of the regional innovation system structure from the perspective of the importance of universities. *Russian Economic Internet Journal*, 2019, no. 4, pp. 32. (In Russ.)
16. Bataev A. V. Innovative Technologies in the Financial Sphere: Application of Cloud-Based Automated Banking Systems. *Digital Transformation of Economy and Industry*, 2019, pp. 568—577. (In Russ.)

Как цитировать статью: Ялымов С. В., Родионов Д. Г. Структура внешней среды сектора малого и среднего предпринимательства // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 3 (52). С. 31—37. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.315.

For citation: Yalymov S. V., Rodionov D. G. Structure of the external environment of the sector of small and medium entrepreneurship. *Business. Education. Law*, 2020, no. 3, pp. 31—37. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.315.

УДК 331.104
ББК 65. 291

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.377

Bashin Yuriy Borisovich,
Doctor of Technical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Subject-
Oriented Information Systems,
Russian Technological University — MIREA,
Russian Federation, Moscow,
e-mail: Bashin.y.b@gmail.com

Башин Юрий Борисович,
д-р техн. наук, профессор,
профессор кафедры предметно-ориентированных
информационных систем,
Российский технологический университет — МИРЭА,
Российская Федерация, г. Москва,
e-mail: Bashin.y.b@gmail.com

Borisova Ksenia Borisovna,
Candidate of Economics, Professor,
Professor of the Department of Subject-Oriented
Information Systems,
Russian Technological University — MIREA,
Russian Federation, Moscow,
e-mail: Kborissova@yandex.ru

Борисова Ксения Борисовна,
канд. экон. наук, профессор,
профессор кафедры предметно-ориентированных
информационных систем,
Российский технологический университет — МИРЭА,
Российская Федерация, г. Москва,
e-mail: Kborissova@yandex.ru

*Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 18-010-00233
The article was developed with financial support of the Russian Fund of Fundamental Research, project no. 18-010-00233*

ИЗМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕС-МОДЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ CHANGE OF THE CORPORATE CULTURE AS AN ELEMENT OF TRANSFORMATION OF THE COMPANY BUSINESS MODEL IN THE CONDITIONS OF INFORMATIZATION

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 — Economics and national economy management

Развитие информатизации крупной организации в настоящее время является необходимым условием сохранения ее конкурентных преимуществ. Информатизация позволяет организации повысить эффективность своей деятельности и открыть новые перспективы для развития. Однако следует учитывать, что эффект от информатизации

не будет полным, если в процессе информатизации основных и вспомогательных бизнес-процессов не будет уделено должное внимание совершенствованию корпоративной культуры как одному из элементов трансформации бизнес-модели предприятия. Изменение базовых компетенций персонала влечет за собой не только смену культуры поведения и коммуникаций, но и изменение способов восприятия событий и способа мышления. Это также трансформирует подход персонала к формальным и неформальным коммуникациям и в первую очередь влияет на личностный рост специалиста, изменяя его когнитивные функции и формируя новые запросы на развитие интеллекта. Это, в свою очередь, расширяет горизонты креативности и увеличивает способности к разумному риску. В статье выделены основные бизнес-процессы, формирующие корпоративную культуру организации как элемента ее бизнес-модели, а именно: управление трудовыми отношениями в корпорации, управление процессом коллективных переговоров, управление сотрудничеством между кадрами и менеджментом, управление жалобами и льготами сотрудников и др. Представлены также показатели оценки бизнес-процессов, формирующих корпоративную культуру организации. Предложено сравнивать показатели оценки бизнес-процессов, формирующих корпоративную культуру до применения технологий информатизации и после их применения, что дает возможность сделать вывод об изменении элементов корпоративной культуры в процессе трансформации бизнес-модели предприятия в условиях информатизации.

Development of informatization of a large organization is now a necessary condition for maintaining its competitive advantages. Informatization allows the organization to increase the efficiency of its activities and open new prospects for development. However, it should be taken into account that the effect of informatization will not be complete if in the process of informatization of the main and auxiliary business processes, due attention is not paid to improving the corporate culture, as one of the elements of the transformation of the business model of the enterprise. Changing the basic competencies of personnel entails not only a change in the culture of behavior and communication, but also a change in the way events are perceived and the way people think. It also transforms the approach of the staff to formal and informal communication, and, first of all, affects the personal growth of the specialist, changing his cognitive functions and forming new requests for development of intelligence. This expands the horizons of creativity and increases the ability to take reasonable risks. The article highlights the main business processes that form the corporate culture of an organization as an element of its business model, namely: managing labor relations in the Corporation, managing the process of collective bargaining, managing cooperation between personnel and management, managing employee complaints and benefits, and others. There are also indicators for evaluating business processes that form the corporate culture of the organization. It is proposed to compare the assessment indicators of business processes that form the corporate culture before and after the use of informatization technologies, which makes it possible to conclude that the elements of corporate culture change in the process of transforming the business model of an enterprise in the conditions of informatization.

Ключевые слова: корпоративная культура, информатизация, бизнес-модель предприятия, бизнес-процесс, показатели, неформальные коммуникации, когнитивные функции, технологии информатизации, персонал, цифровая грамотность, базовые компетенции персонала.

Keywords: corporate culture, informatization, business model of the enterprise, business process, indicators, informal communications, cognitive functions, informatization technologies, personnel, digital literacy, basic competencies of personnel.

Введение

Актуальность. Данная статья развивает существующие направления в области теоретических и прикладных работ по проблемам, связанным с трансформацией бизнес-модели предприятия в условиях информационной экономики. Актуальность данной проблемы связана с развитием цифровой экономики России как элемента информационной экономики. Это подтверждается как растущими объемами добавленной стоимости, произведенной в секторе информационно-коммуникационных технологий, так и количеством организаций, использующих информационно-коммуникационные технологии [1].

Изученность проблемы, целесообразность разработки и новизна темы. Среди работ, посвященных трансформации бизнес-модели предприятия, следует отметить работы Ореховой С. В. [2], посвященные взаимодействию различных элементов бизнес-модели предприятия на различных стадиях его жизненного цикла, а также работы Трачука А. В., рассматривающего влияние информационно-коммуникационных технологий на бизнес-модели современных компаний [3]. Отметим, что эти разработки касаются трансформации не всех элементов бизнес-моделей предприятия. По мнению авторов статьи, эффект от информатизации не будет полным, если в процессе информатизации основных и вспомогательных бизнес-процессов не будет уделено должное внимание совершенствованию корпоративной культуры как одного из элементов трансформации бизнес-модели предприятия [4, 5]. Разработке этой достаточно новой темы и посвящена данная статья.

Цель и задачи исследования. В данной работе авторы исследуют взаимное влияние факторов информатизации предприятия и его корпоративной культуры как элемента трансформации бизнес-модели предприятия. Задачами исследования являются выстраивание бизнес-процессов, характеризующих меняющиеся компетенции персонала, и выявление показателей, характеризующих бизнес-процессы до и после информатизации предприятия.

Теоретическая и практическая значимость работы. Предлагаемый вариант совершенствования корпоративной культуры в условиях информатизации предприятия — это вклад в комплексное развитие и совершенствование бизнес-модели предприятия в условиях информатизации.

Практическая значимость. Результаты работы могут быть использованы предприятиями для формирования и оценки эффективности бизнес-процессов, связанных с изменением корпоративной культуры в условиях информатизации.

Основная часть

Объективно информатизация (цифровизация) существенно меняет социализацию в организации, идентификацию сотрудников, формальные и неформальные коммуникации внутри организации и вне ее при взаимодействии с партнерами, клиентами и пр. Для корпоративной культуры крупной организации важными факторами является применение облачных технологий в деятельности организации и развитие элементов искусственного интеллекта [6].

Персоналу современной организации необходимо постоянное расширение цифровой грамотности. Подчеркнем,

что под цифровой грамотностью мы будем понимать не только знания, навыки и умения, необходимые для должного, безопасного и эффективного использования цифровых технологий в целях применения к своей профессиональной деятельности, но и проактивное использование цифровых технологий для совершенствования повседневной деятельности.

Изменение базовых компетенций персонала влечет за собой не только смену культуры поведения и коммуникаций, но и изменение способов восприятия событий и способа мышления. Это также трансформирует подход персонала к формальным и неформальным коммуникациям и в первую очередь влияет на личностный рост специалиста, изменяя его когнитивные функции и формируя новые запросы на развитие интеллекта. Это, в свою очередь, расширяет горизонты креативности и увеличивает способности к разумному риску [7].

Повседневное взаимодействие, в том числе и в быту, с искусственным интеллектом и компьютерным обучением позволяет персоналу организации овладеть новыми методами обучения и передачи знаний.

В результате сокращения дистанции межкультурных связей развивается цифровой мультикультурализм, что позволяет эффективнее использовать международный опыт, расширяет сферу профессиональных контактов.

Происходит трансформация ключевых свойств личности. Стимулируется нелинейность мышления и восприятия времени, формируются новые навыки работы с различными платформами, форматами и большими потоками информации, повышается эффективность работы системы приоритетов.

У организации, идущей в ногу с процессами информатизации, должно выработаться новое отношение к персоналу. На первый план должна выходить креативность, так как своевременность и точность исполнения указаний может быть в значительной степени обеспечена современными платформами [8].

Современным специалистам необходимо овладевать общесистемными знаниями и различными формами практического приложения общесистемных знаний.

Благодаря развитию современных цифровых технологий и средств связи появилась новая категория интеллекта — мобильный интеллект. Мобильный интеллект повышает продуктивность коммуникаций, а следовательно, накладывает новые требования на квалификацию персонала, требует повышения скорости реакции персонала на изменения, происходящие во внешней и внутренней среде [9].

Изменение потребительского поведения после внедрения цифровых технологий определяет изменение поведения всей цепочки от потребителя до исполнителя.

Системное изучение влияния информатизации (цифровизации) в настоящем ее виде всей основной деятельности человечества как новой промышленной и социокультурной революции — это первоочередная задача современной социальной психологии. В данной работе мы ограничимся исследованиями некоторых вопросов изменения корпоративной культуры предприятия как одного из элементов трансформации бизнес-модели предприятия в условиях информационной экономики.

Рассмотрим эволюцию корпоративной культуры, связанную с промышленными революциями. Первая промышленная революция уменьшила долю ручного труда, что снизило влияние природных физических способностей мастеровых. Вторая промышленная революция возникла в результате

использования поточного производства, что еще сильнее снизило зависимость результатов от квалификации рабочих, но послужило толчком для формирования нового класса специалистов-управленцев.

Современная промышленная революция на первый план выдвинула новые процессы коммуникации в производстве и обществе, сделала одним из главных товаров информационные продукты и услуги и потребовала кардинального изменения отношения персонала к процессам и результатам их труда.

Одной из главных проблем внедрения новых информационных технологий на корпоративном уровне стала необходимость изменения организационной (корпоративной) культуры. Под корпоративной культурой здесь понимается совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией. Модели поведения организации формируются в процессе ее адаптации к внешней среде и в результате системных процессов внутренней интеграции. Модели поведения должны быть эффективны и разделяемы большинством членов организации.

При цифровизации деятельности организации выделяются шесть следующих направлений изменения корпоративной культуры:

1. Изменение мотивации персонала. Возникает потребность в овладении новыми инструментами сбора, передачи и обработки (в том числе анализа) информации.
2. Изменение коммуникаций с руководством. Усиление контроля со стороны руководства за бизнес-процессами организации и за работой отдельных сотрудников.
3. Возникновение новых возможностей в деловых коммуникациях сотрудников (горизонтальные связи) и повышение эффективности при обмене опытом, групповой работе и положительной реализации обратной связи.
4. Внедрение информационных технологий для более четкого, своевременного и полного представления результатов работы, как отдельных сотрудников, так и подразделений организации.
5. Получение средств коллективного прогнозирования исходов при различных сценариях работы.
6. Получение возможностей прогнозирования рисков при различных вариантах принятия бизнес-решений, как стратегических, так и тактических.

Этим направлениям эволюции корпоративной культуры противостоят сопротивление персонала изменениям. По ряду оценок, около трети сотрудников организации оказывают явное или неявное сопротивление процессам информатизации. Оценку сопротивления изменениям в первом приближении можно вести на основе модели T-shape person (T-shaped skills), предложенной Дэвидом Гэстом [10].

Модель T-shape person, по Д. Гэсту, имеет две составляющие — вертикальную и горизонтальную, аналогично графическому представлению буквы «Т». Вертикальная линия буквы «Т» ассоциируется с глубиной знаний специалиста в предметной области, значимой для организации, горизонтальная линия буквы «Т» ассоциируется с шириной представлений специалиста в других областях знаний. Ширина знаний позволяет персоналу перестраиваться, переадаптироваться, адаптироваться при изменении требований рынка, а глубина знаний снижает риски принимаемых решений.

Информатизация способствует повышению уровня «экспертности» специалиста в конкретной сфере и расширению диапазона его знаний в родственных профессиональных сферах [11].

Одним из важных аспектов совершенствования корпоративной культуры является также информатизация бизнес-процессов работы с персоналом. Общее название бизнес-процессов работы с персоналом — «Подготовка и управление трудовыми ресурсами» [12]. Бизнес-процессы «Подготовка и управление трудовыми ресурсами» относятся к группе сервисных бизнес-процессов организации, которые обеспечивают стабильную работу основных, но сами не генерируют прибыль.

Опираясь на межотраслевой классификатор процессов коммерческих организаций APQC PCF (American Productivity & Quality Center) [13], выделим основные задачи, для решения которых предназначены процессы «Подготовка и управление трудовыми ресурсами», а именно:

- Разработка и поддержание кадровой стратегии организации. Подчеркиваем, что кадровая стратегия определяется общей стратегией корпорации. Мы будем рассматривать проактивную стратегию информатизации бизнес-процессов организации.

- Прием на работу нового персонала, по своей квалификации и опыту работы соответствующего новым задачам информатизации. При найме нового персонала желательно правильно применить модели T-share person.

- Развитие и консультирование персонала по инструментам и технологиям информатизации.

- Содействие повышению эффективности управления взаимоотношениями и взаимодействием между сотрудниками.

- Поощрение персонала, профилактика абсентеизма.

- Перераспределение сотрудников при изменении организационной структуры корпорации.

- Управление текущей информацией о сотрудниках.

- Увольнение сотрудников.

Для повышения корпоративной культуры важна информатизация процессов управления взаимоотношениями в коллективе организации. Информатизация процессов достигается за счет повышения эффективности коммуникаций «менеджмент — персонал», включая бизнес-процессы управления эффективностью обработки жалоб и конфликтов, а также за счет качественного представления, обучения и разъяснения и оперативного донесения новых организационных правил до персонала [14, 15].

Например, процесс «Управление трудовыми отношениями» может включать процедуры анализа групповых и личностных взаимоотношений, отношений руководства, в том числе соблюдение этических норм взаимоотношений в коллективе, регулирования групповых и личностных взаимоотношений и отношений руководства, управление производственными конфликтами и стрессами, управление взаимодействием с профсоюзом организации.

Показателями оценки результативности этого процесса могут быть:

- число сотрудников, занятых на полный рабочий день, которые задействованы в деятельности процесса «Управление трудовыми отношениями»;

- отношение числа сотрудников, занятых на полный рабочий день, которые задействованы в деятельности процесса «Управление трудовыми отношениями», к выручке организации;

- общие затраты на выполнение деятельности «Управление трудовыми отношениями» к выручке организации;

- число нарушений принятых норм в организации.

Эти показатели рассчитываются до и после информатизации и оцениваются экспертами.

Следующим элементом, формирующим организационную культуру, является бизнес-процесс «Управление процессом коллективных переговоров». Этот процесс должен обеспечить процедуру переговоров представителей работников и работодателей по вопросам заключения коллективного договора. Процедура, как правило, включает подготовку к переговорам. Если в организации действует коллективный договор, а сегодняшняя ситуация требует его коррекции, то в процедуру переговоров включается порядок изменения договора.

Бизнес-процесс начинается со следующего диалога:

1. Уведомление стороны в письменной форме предложением о начале переговоров. Сторона — это работодатель или представители работников.

2. Согласование сроков, места и порядка проведения переговоров. На согласование отводится, как правило, семь дней со дня получения уведомления. Через семь дней должны начаться переговоры.

3. В случае отказа или уклонения работодателя, администрации организации от ведения переговоров другая сторона вправе начать коллективный трудовой спор, т. е. инициировать другую процедуру.

Показателями оценки результативности этого процесса могут быть:

- сроки согласования начала переговоров;

- продолжительность переговоров;

- результативность переговоров.

Показатели до информатизации и после информатизации бизнес-процесса «Управление процессом коллективных переговоров» сравниваются между собой, если такой опыт в организации был, или оцениваются на основе данных бенчмаркинга.

Следующий бизнес-процесс — «Управление сотрудничеством между кадрами и менеджментом». Бизнес-процесс разделяется на подпроцессы по всему личному составу работников организации (постоянным, временным), являющемуся человеческими ресурсами организации и менеджменту персонала. Здесь используются процедуры, направленные на поиск персонала, его оценку, развитие, особенности мотивации. Все эти меры позволяют организации эффективно достигать своих целей.

Показателями оценки результативности этого процесса могут быть:

- сроки поиска кандидатов;

- затраты на поиск;

- успешность поиска;

- диагностика кандидата на должность (уровень квалификации, особенности мотивации).

Показатели до информатизации и после информатизации бизнес-процесса «Управление сотрудничеством между кадрами и менеджментом» также сравниваются между собой и оцениваются экспертами.

Следующий бизнес-процесс, связанный с организационной корпоративной культурой, это «Управление жалобами сотрудников». Процесс состоит из диалоговых процедур: «Определение проблемы», «Разработка сценария решения проблемы», «Принятие решения по решению проблемы», «Реализации решения проблемы», «Проверка результативности реализации решения через месяц, два месяца, три месяца».

Показатели качества решения:

- число дней, требуемое для разрешения жалобы сотрудника;

– степень удовлетворенности решением; оценку делает сотрудник по пяти балльной системе;

– затраты на реализацию бизнес-процесса.

Показатели до информатизации и после информатизации бизнес-процесса сравниваются между собой.

Следующий бизнес-процесс, связанный с организационной культурой, — это «Поощрение и удержание сотрудников». В этот процесс могут входить процессы:

1. Управление программами поощрения.
2. Управление программами признания достижения.
3. Управление программами мотивации.
4. Управление программами льгот.
5. Управление программами поддержки и удержания сотрудников.

6. Управление фондом заработной платы.

Рассмотрим эти процессы подробнее.

Общий процесс «Разработка и управление программами поощрения, признания достижения и мотивации» состоит из следующих процессов:

1. Разработка структуры и плана заработной платы.
2. Разработка системы льгот и вознаграждений.
3. Конкурентный анализ льгот и вознаграждений.
4. Определение требований к заработной плате на основе финансовой и кадровой политики.
5. Управление заработными платами и вознаграждениями сотрудников.
6. Вознаграждение и мотивация сотрудников.

Показатели, выделяемые процессом «Разработка и управление программами поощрения, признания достижения и мотивации»:

- общий фонд заработной платы по категориям членов трудового коллектива;
- средняя заработная плата по категориям членов трудового коллектива;
- предельные отклонения от средней заработной платы по категориям членов трудового коллектива;
- доля выплат, связанных с качеством работы, в процентах от общей суммы заработной платы по категориям членов трудового коллектива.

Показатели до информатизации и после информатизации бизнес-процесса сравниваются между собой и оцениваются экспертами.

Следующий бизнес-процесс — «Управление льготами». Отметим, что льготы — это дополнение к заработной плате. Льготы — это материальные блага, повышающие жизненный уровень сотрудников. В зависимости от программы льгот сотрудникам организации эти льготы могут составлять 50 % и даже более совокупного дохода работника.

Управление льготами включает в себя:

- 1) реализацию программы льгот сотрудникам;
- 2) управление регистрацией льгот;
- 3) обработку требований;
- 4) урегулирование льгот.

Показатели оценки результативности бизнес-процессов:

- отношение числа сотрудников, занятых полный рабочий день, выполняющих процесс «Управление льготами»;
- отношение внутренних затрат на управление мероприятиями 1, 2, 3, 4 из перечня бизнес-процесса «Управление поддержкой и удержанием сотрудников»;

– отношение числа сотрудников организации на одного специалиста, занятого полный рабочий день, занимающегося мероприятиями 2, 3, 4 из перечня бизнес-процесса «Управление льготами».

Показатели до информатизации и после информатизации бизнес-процесса сравниваются между собой.

Следующий бизнес-процесс — «Управление поддержкой и удержанием сотрудников». Управление поддержкой и удержанием сотрудников — это:

1. Предоставление программ поддержки баланса между работой и личной жизнью сотрудников.
2. Разработка системы поддержки семьи по категориям: молодая семья, с одним, двумя детьми, многодетная семья, ветераны организации и инвалиды.
3. Анализ эффективности показателей удержания и мотивации по категориям сотрудников.
4. Анализ эффективности плана заработных плат по категориям сотрудников.

Показатели оценки результативности бизнес-процессов «Управление поддержкой и удержанием сотрудников»:

- отношение общих затрат на выполнение процесса «Управление заработной платой» к выручке;
- отношение внутренних затрат на управление заработной платой к выручке;
- отношение внутренних затрат на управление заработной платой к числу сотрудников в организации;
- отношение числа сотрудников, занятых полный рабочий день, выполняющих процесс «Управление заработной платой»;
- отношение внутренних затрат на управление мероприятиями 2, 3, 4 из перечня бизнес-процесса «Управление поддержкой и удержанием сотрудников»;
- отношение числа сотрудников организации на одного специалиста, занятого полный рабочий день, занимающегося мероприятиями 2, 3, 4 из перечня бизнес-процесса «Управление поддержкой и удержанием сотрудников».

Показатели до информатизации и после информатизации бизнес-процесса сравниваются между собой.

На основе сравнения показателей всего комплекса перечисленных выше бизнес-процессов до и после информатизации можно сделать вывод об изменении элементов корпоративной культуры в процессе трансформации бизнес-модели предприятия в условиях информатизации.

Заключение

Таким образом, в статье выделены основные бизнес-процессы, формирующие корпоративную культуру организации, а именно: управление трудовыми отношениями в корпорации, управление процессом коллективных переговоров, управление сотрудничеством между кадрами и менеджментом, управление жалобами и льготами сотрудников и др. Представлены также показатели оценки бизнес-процессов, формирующих корпоративную культуру организации. Предложено сравнивать показатели оценки бизнес-процессов, формирующих корпоративную культуру, до применения технологий информатизации и после их применения, что дает возможность сделать вывод об изменении элементов корпоративной культуры в процессе трансформации бизнес-модели предприятия в условиях информатизации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Цифровая экономика: 2020 : крат. стат. сб. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др. М. : НИУ ВШЭ, 2020. 112 с.
2. Орехова С. В. Промышленное предприятие: электронная vs. традиционная бизнес-модель // *Terra Economicus*. 2018. Т. 16. № 4. С. 77—94.
3. Трачук А. В., Линдер Н. В. Трансформация бизнес-моделей электронного бизнеса в условиях нестабильной внешней среды // *Эффективное антикризисное управление*. 2015. № 2(89). С. 58—71.
4. Башин Ю. Б., Борисова К. Б. Информационный потенциал предприятия ключевой фактор трансформации бизнес-модели предприятия // *Стратегическое планирование и развитие предприятий : материалы XX Всерос. симп., г. Москва, 9—10 апреля 2019 г. М. : ЦЭМИ РАН, 2019. С. 14—16. URL: <https://sympozium-cemi.ru/wp-content/uploads/2019/08/sympozium-hh.pdf>.*
5. Башин Ю. Б., Борисова К. Б. К вопросу об экономической оценке информатизации бизнеса // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2020. № 5-1(63). С. 73—78.
6. Можно ли достичь осязаемых преимуществ в современном бизнесе, пренебрегая цифровой корпоративной культурой? / М. В. Чалова, З. В. Брагина, Е. В. Игнатьева, Н. Б. Харчина // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2019. № 12. С. 172—185.
7. Зацаринный А. А. Информационные технологии в цифровой экономике // *Проектирование будущего. Проблемы цифровой реальности : тр. 1-й Междунар. конф., г. Москва, 8—9 февраля 2018 г. М. : ИПМ им. М. В. Келдыша, 2018. С. 29—35.*
8. Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации : моногр. М. : Ленанд, 2017. 248 с.
9. Морозов И. Использование мобильных технологий для мотивации и развития персонала. URL: <https://www.comnews.ru/digital-economy/content/115726/opinions/2018-11-12/ispolzovanie-mobilnyh-tehnologiy-dlya-motivacii-i-razvitiya-personala>.
10. Чуланова О. Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом антибиотических навыков и навыков well-being // *Вестник Евразийской науки*. 2019. Т. 11. № 2. URL: <https://esj.today/22ecvn219.html>.
11. Елиферов В. Г., Репин В. В. Бизнес-процессы. Регламентация и управление. М. : ИНФРА-М, 2017. 320 с.
12. Хачатурян М. Управление персоналом как бизнес-процесс. URL: <https://hr-tv.ru/articles/upravlenie-personalom-kak-biznes-protsess.html>.
13. Структура бизнес-процессов организации. URL: <https://www.elma-bpm.ru/apqc>.
14. Лайкер Дж., Хосеус М. Корпоративная культура Toyota. Уроки для других компаний / пер. с англ. Э. Башкардина, М. Самсоновой. М. : Альпина Паблишер, 2020. 364 с.
15. Патласов О. Ю., Калмыков И. С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // *Наука о человеке: гуманитарные исследования*. 2016. № 1(23). С. 234—242. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-protivodeystviya-mobbingu-personala-na-rabochem-meste/viewer>.

REFERENCES

1. Abdrakhmanova G. I., Vishnevsky K. O., Gokhberg L. M. et al. *Digital economy: 2020. A brief statistical collection*. Moscow, National research, Higher School of Economics, 2020. 112 pp. (In Russ.)
2. Orekhova S. V. Industrial enterprise: electronic vs. traditional business model. *Terra Economicus*, 2018, vol. 16, no. 4, pp. 77—94. (In Russ.)
3. Trachuk A. V., Linder N. V. Transformation of the business models of electronic business in an unstable external environment. *Effective anticrisis management*, 2015, no. 2(89), pp. 58—71. (In Russ.)
4. Bashin Yu. B., Borisova K. B. Information potential of the enterprise is a key factor in transformation of the business model of the enterprise. In: *Strategic planning and development of enterprises. Materials of the XX all-Russian Symposium, Moscow, April 9—10, 2019*. Moscow, CEMI RAS, 2019. Pp. 14—16. (In Russ.) URL: <https://sympozium-cemi.ru/wp-content/uploads/2019/08/sympozium-hh.pdf>.
5. Bashin Yu. B., Borisova K. B. On the issue of economic assessment of business informatization. *Economics and business: theory and practice*, 2020, no. 5-1(63), pp. 73—78. (In Russ.)
6. Chalova M. V., Bragina, Z. V., Ignatieva E. V., Kharchina N. B. Is it possible to achieve tangible advantages in modern business neglecting the digital corporate culture? *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2019, no. 12, pp. 172—185. (In Russ.)
7. Zatsarinny A. A. Information technologies in the digital economy. In: *Design of the future. Problems of digital reality. Proceedings of the 1st Int. conf., Moscow, February 8—9, 2018*. Moscow, IPM named after M. V. Keldysh, 2018. Pp. 29—35. (In Russ.)
8. Makeev V. A. *Corporate culture as a factor of effective activity of the organization. Monograph*. Moscow, Lenand, 2017. 248 pp. (In Russ.)
9. Morozov I. *Using mobile technologies to motivate and develop personnel*. (In Russ.) URL: <https://www.comnews.ru/digital-economy/content/115726/opinions/2018-11-12/ispolzovanie-mobilnyh-tehnologiy-dlya-motivacii-i-razvitiya-personala>.
10. Chulanova O. L. Personnel competencies in the digital economy: operationalization of soft skills of the organization's personnel taking into account antibiotic skills and well-deingskills. *Bulletin of Eurasian science*, 2019, vol. 11, no. 2. (In Russ.) URL: <https://esj.today/22ecvn219.html>.
11. Eliferov V. G., Repin V. V. *Business processes. Regulation and management*. Moscow, INFRA-M, 2017. 320 pp. (In Russ.)
12. Khachatryan M. *HR management as a business process*. (In Russ.) URL: <https://hr-tv.ru/articles/upravlenie-personalom-kak-biznes-protsess.html>.

13. *Structure of the organization's business processes*. (In Russ.) URL: <https://www.elma-bpm.ru/apqc>.

14. Liker J., Joseus M. *Corporate culture of Toyota. Lessons for other companies*. Translation from English by E. Bashkardin, M. Samsonova. Moscow, Alpina Publisher, 2020. 364 pp.

15. Patlasov O. Yu., Kalmykov I. S. Technologies of counteraction to personnel mobbing at the workplace. *Science of human: humanitarian research*, 2016, no. 1(23), pp. 234–242. (In Russ.) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-protivodeystviya-mobbingu-personala-na-rabochem-meste/viewer>.

Как цитировать статью: Башин Ю. Б., Борисова К. Б. Изменение корпоративной культуры как элемент трансформации бизнес-модели предприятия в условиях информатизации // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 3 (52). С. 37–43. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.377.

For citation: Bashin Yu. B., Borisova K. B. Change of the corporate culture as an element of transformation of the company business model in the conditions of informatization. *Business. Education. Law*, 2020, no. 3, pp. 37–43. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.377.

УДК 339.9
ББК 65.32; 65.42

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.352

Borisova Ol'ga Vladimirovna,
Doctor of Economics, Associate Professor,
Chief Researcher of the Altai Laboratory of
Siberian Research Institute
of Agricultural Economics,
Siberian Federal Scientific Center of Agrobiotechnology
of Russian Academy of Sciences,
Russian Federation, Barnaul,
e-mail: borisova_ov@bk.ru

Борисова Ольга Владимировна,
д-р экон. наук, доцент,
главный научный сотрудник Алтайской лаборатории
Сибирского научно-исследовательского института
экономики сельского хозяйства,
Сибирский федеральный научный центр агроботехнологий
Российской академии наук,
Российская Федерация, г. Барнаул,
e-mail: borisova_ov@bk.ru

Petrova Ludmila Ivanovna,
Candidate of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Business Organization and Innovation,
Altai State University,
Russian Federation, Barnaul,
e-mail: petrova.lix@yandex.ru

Петрова Людмила Ивановна,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента, организации
бизнеса и инноваций,
Алтайский государственный университет,
Российская Федерация, г. Барнаул,
e-mail: petrova.lix@yandex.ru

РАЗВИТИЕ ЭКСПОРТА ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ ВЕРХНИХ ПЕРЕДЕЛОВ ИЗ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

DEVELOPMENT OF EXPORT OF HIGH-GRADE FOOD PRODUCTS FROM THE SIBERIAN FEDERAL DISTRICT

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 — Economics and management of the national economy

В статье представлены результаты анализа особенностей развития экспорта пищевых продуктов верхних переделов, использующих в качестве исходного сырья зерно из Сибирского федерального округа. Целью работы является исследование организации экспорта мучных кондитерских изделий и макаронных изделий сибирскими предприятиями, определение возможностей кондитерской и макаронной промышленности Сибири в решении задачи увеличения несырьевого экспорта российскими предприятиями. В работе проанализировано развитие сырьевой базы зерноперерабатывающей и пищевой промышленности, производственный потенциал пищевой промышленности Сибири, уровень обеспеченности населения Сибирского федерального округа хлебными продуктами в широком ассортименте, который значительно превышает установленные нормы потребления. Это дает возможность развивать экспорт предприятиям макаронной, крупяной, кондитерской промышленности. В процессе исследования

использовались методы логического, экспертного, статистического, качественного и количественного анализа. Сделаны выводы о том, что перспективы развития экспорта мучных кондитерских изделий связаны с наиболее емкими и динамично растущими азиатскими рынками, не только Центральной, но и Восточной Азии. В исследовании показано, что наиболее успешно торгово-экономические взаимоотношения складываются со странами ЕАЭМ и СНГ, специфических торговых барьеров, связанных с религиозными традициями, на рынках данной продукции нет. Отличительной чертой развития рынка кондитерских изделий является высочайший уровень конкуренции, так как ряд европейских компаний работают более 100 лет и создали устойчивый положительный имидж своей продукции. Поэтому особое внимание необходимо уделять разработке и внедрению маркетинговых стратегий по продвижению сибирской продукции на мировом продовольственном рынке.