

УДК 336

## ***РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ РИСКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ***

***Коновалова К.Г.***<sup>1</sup>

*студент,*

*Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина,*

*Елец, Россия*

### **Аннотация**

В приведенной ниже статье речь идет о взаимосвязи корпоративной культуры и системы управления рисками, а также о ее влиянии на конечный результат деятельности организации (прибыли) в современных условиях. Также в статье приведены и описаны основные факторы, которые способны оказать положительное или негативное влияние на всю систему управления рисками в каждой конкретной организации.

**Ключевые слова:** финансы, риск, санкции, организация, экономика.

## ***THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION'S RISK MANAGEMENT***

***Konovalova K.G.***

*student,*

*Bunin Yelets State University,*

*Yelets, Russia*

### **Abstract**

The following article discusses the relationship between corporate culture and the risk management system, as well as its impact on the final result of the organization's activities (profits) in modern conditions. The article also presents and describes the main factors that can have a positive or negative impact on the entire risk management system in each specific organization.

**Keywords:** finance, risk, sanctions, organization, economics.

В современных условиях хозяйствования, при которых на экономику России оказывается беспрецедентное санкционное давление, наиболее остро стоит вопрос не только об эффективном управлении организацией, но и просто

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: **Шепелев М.И.**, канд. экон. наук, доцент, Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, Елец, Россия  
Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

о ее выживании. Традиционные методы, с помощью которых менеджмент организации мог выявлять и устранять (снижать) риски, зачастую уже не дают полного представления и понимания о каждой конкретной рискованной ситуации, так как не имеется возможности учесть абсолютно все [1]. Именно поэтому в последнее время все чаще говорят о том, что нужно прибегать к новым общим методам снижения текущих и будущих финансовых рисков. Одним из таких «методов» можно назвать корпоративную культуру организации, под которой понимают выстроенную систему ценностей (норм, убеждений, взаимоотношений между сотрудниками и т.д.), позволяющейкратно увеличить эффективность деятельности на всех уровнях ее управления.

Взаимосвязь корпоративной культуры и системы управления рисками может проявляться уже на первичных этапах работы. Так, грамотно сформированная корпоративная культура позволяет выявлять и устранять (снижать) риски, например, в процессе приемки накладных документов по приемке товаров [3]. Если в организации имеется атмосфера, при которой сотрудники смежных отделов могут без каких-либо негативных последствий для себя сообщить о выявленных проблемах на других участках, то это говорит о том, что здесь имеется правильно построенная корпоративная культура. Напротив, если в фирме имеется жесткая иерархия с системой постоянного наказания, сотрудники дабы лишней раз не подвергаться каким-либо штрафным или иным санкциям просто предпочтут промолчать о выявленных проблемах, что в конечном счете может сказаться на прибыли и соответственно выживании.

Выполнение стратегий по управлению финансовыми рисками напрямую зависит от вовлечения работников в рабочий процесс, от их приверженности ценностям или целями организации, от их личной заинтересованности в эффективной фирме (например, через долевое распределение акционерного капитала между персоналом) [2]. Так, если сотрудники понимают важность долгосрочных планов и их успеха, то они намного ответственнее относятся к Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

выполнению своих должностных обязанностей и даже предлагают свое видение при решении каких-либо рискованных ситуаций, что в целом благоприятно сказывается на всей системе риск-менеджмента. Это также может оказать значительное влияние при возникновении кризисной ситуации, во время которой слаженность и скорость взаимодействия между отделами влияет на ее скорое и грамотное решение. Отсюда можно выделить следующие факторы, способные оказать влияние на управление рисками:

1) Стиль управления в организации. Централизованный и децентрализованный стили представляют собой диаметрально противоположные модели управления. В первой формируется корпоративная культура, при которой ценится строгая дисциплина, четкое (и главное формализованное) следование должностным инструкциям и беспрекословное подчинение руководству организации. Второй же стиль предлагает постоянное делегирование полномочий вниз по иерархической лестнице, что влечет за собой более ответственное отношение за конкретный участок работы. Сотрудники могут проявлять инициативу, которая будет способствовать снижению общего уровня риска [4].

2) Отношение к риску. В организациях с консервативным отношением к риску присутствует установка, при которой наиболее приоритетным направлением деятельности в системе риск-менеджмента является его устранение (минимизация) даже в ущерб потенциальным возможностям. Напротив, в агрессивном отношении менеджментом поощряется инициативность на местах, которая хоть и несет в себе риски, но в конечном счете может принести значительные выгоды [6].

3) Система коммуникаций. В организациях, где система коммуникаций выстроена таким образом, что любой сотрудник может взаимодействовать с другими сотрудниками из смежных отделов, появляется механизм, с помощью которого можно быстро и эффективно устранять рискованные ситуации. Также сюда можно добавить общую прозрачность в иерархии, чтобы у каждого была

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

возможность связаться с вышестоящим руководством, если того требует ситуация.

4) Система обучения. Является стратегическим инструментом, который напрямую влияет на систему управления рисками. Стоит отметить, что данная система не должна ограничиваться какими-либо разовыми тренингами или курсами. Необходимо иметь систему, при которой сотрудники будут непрерывно повышать свою квалификацию, что в конечном счете может кратно увеличить эффективность каждого отдельного сотрудника на своем рабочем месте [5].

Важно отметить, что не каждая корпоративная культура позволяет снижать риски у фирм. Так, слишком сильная сплоченность сотрудников может не позволить выявить и устранить (снизить) какой-либо потенциальный риск, так как если это будет понимать только один человек из коллектива, то его мнение может быть простым образом проигнорировано в угоду сохранения этой самой сплоченности [7]. И отсюда вытекает потребность в периодической «ревизии» корпоративных ценностей. Так как даже самая эффективная и грамотно выстроенная система может не пережить проверку временем на долгосрочном этапе. Ценности следует грамотно корректировать согласно текущей оперативной или глобальной обстановке.

Таким образом, корпоративная культура является важным элементом системы управления рисками организации. Ее влияние наблюдается на всех этапах деятельности – от первичного наблюдения и идентификации до глобальных стратегий по их устранению или минимизации. Корпоративная культура, базирующаяся на личной ответственности, открытости взаимодействия и постоянного развития, способствует улучшению финансового состояния предприятия, позволяя лучше адаптироваться к постоянным внешним изменениям. Напротив, слабая корпоративная культура может быть фактором, который будет способствовать возникновению новых рисков ситуаций, снижению общей прибыли организации и даже угрозой ее

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

выживаемости на рынке. Именно поэтому так важно в современном мире уделять внимание внутренним процессам, ведь в конечном итоге это может стать одним из основных конкурентных преимуществ.

### **Библиографический список:**

1. Авдийский В.И. Теория и практика управления рисками организации: учебник для студентов высших учебных заведений / В.И. Авдийский, В.М. Безденежных. – Москва: КноРус, 2023. – 275 с.
2. Андерсон К. Аналитическая культура. От сбора данных до бизнес-результатов / К. Андерсон; пер. с англ. – Москва: Альпина Паблишер, 2017. – 416 с.
3. Дэвенпорт Т. О чём говорят цифры. Как понимать и использовать данные / Т. Дэвенпорт; пер. с англ. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2024. – 272 с.
4. Ковалев С. Практическое руководство по проектированию бизнес-процессов и организационной структуры / С. Ковалев. – Санкт-Петербург: Питер, 2021. – 512 с.
5. Пименов Н.А. Управление финансовыми рисками в системе экономической безопасности: учебник и практикум для вузов / Н.А. Пименов. – Москва: Юрайт, 2024. – 354 с.
6. Тюленева Т.А. Экономический анализ: учебник / Т.А. Тюленева. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 336 с.
7. Шапкин А.С., Шапкин В.А. Теория риска и моделирование рискованных ситуаций: учебник для бакалавров / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – Москва: Дашков и К, 2024. – 880 с.