

Амвросиева Светлана Юрьевна,
студентка 2 курса программы магистратуры
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте
Российской Федерации»

ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ «ЭВАЛАР» EVALUATION OF EVALAR'S CORPORATE CULTURE

Аннотация. В статье показана актуальность корпоративной культуры, проанализированы ее элементы для российской производственной компании «Эвалар». Автором проанализированы внешние, базовые и внутренние элементы корпоративной культуры компании «Эвалар», влияющие на восприятие и имидж компании.

Abstract: The article shows the relevance of corporate culture and analyzes its elements for the Russian manufacturing company Evalar. The article analyzes the external, basic and internal elements of the corporate culture of the Evalar company, on the basis of which its main shortcomings are identified.

Ключевые слова: корпоративная культура, внешние, базовые и внутренние элементы, корпоративная символика, миссия, ценности, внутрикорпоративные коммуникации.

Keywords: corporate culture, external, basic and internal elements, corporate symbols, mission, values, internal corporate communications.

Корпоративная культура считается одним из факторов, лежащим в основе успешного и долгосрочного функционирования любой коммерческой организации. Раскроем особенности корпоративной культуры компании «Эвалар».

ЗАО «Эвалар» на сегодняшний день – одна из наиболее крупных фармацевтических компаний, основным направлением деятельности которой является выпуск натуральных препаратов, направленных на сохранение и укрепление здоровья. ЗАО «Эвалар» считается одним из основателей российского рынка биологически активных добавок.

Поэлементный анализ корпоративной культуры ЗАО «Эвалар» проведем в соответствии с разделением элементов по уровням: внешнему, базовому и внутреннему.

Внешний уровень включает корпоративную символику: уникальный фирменный стиль (сочетание цветов, логотипы, униформа), слоганы, церемонии (корпоративные вечеринки, награждения), корпоративные «герои» (основатели, основные трудоголики).

Рассмотрение корпоративной культуры начнем с фирменного стиля компании. Следует отметить, что фирменный стиль ЗАО «Эвалар» формируется на протяжении всего времени существования организации – более 3

0 лет. Первым элементом фирменного стиля является логотип компании. Логотип содержит наименование организации, а также стилизованный зеленый лист как символ натуральности производимой продукции.

Важным элементом фирменного стиля является цвет. В фирменном стиле ЗАО «Эвалар» применяются два основных цвета. Непосредственно в логотипе также можно видеть использование фирменных цветов.

Следующим элементом фирменного стиля является слоган. Слоган ЗАО «Эвалар» звучит так: «Эвалар – здоровья дар!». Этот слоган используется компанией уже 20 лет. Слоган хорошо сочетается с остальными элементами фирменного стиля, не отходя от общей концепции производства продукции для поддержания здоровья, с одной стороны, и использования натурального сырья, с другой. Слоган довольно краток и хорошо запоминается, он понятен и приятен на слух.

Говоря о влиянии фирменного стиля на имидж компании, можно отметить несколько устаревший логотип. Этот логотип создавался в начале 90-х годов и на сегодняшний день он выглядит несовременным. Конечно, он отражает за счет цвета логотипа стремление компании



к экологичности и натуральности. Однако, нечеткие очертания листа и шрифт наименования компании не передают заявленной стратегии инновационности, скорее указывают на ригидность и негибкость.

В компании «Эвалар» имеются и свой корпоративный «герой» – это основатель фармацевтической компании Лариса Прокопьева, которая до сих пор принимает участие в управлении холдингом.

Базовый уровень корпоративной культуры содержит миссию, основные ценности, стратегию компании, формальные правила поведения. Миссия компании «Эвалар» заключается в том, чтобы дать возможность каждому человеку сохранить и укрепить своё здоровье, повысить качество жизни, используя натуральные, эффективные, качественные, современные растительные лекарственные средства и биологически активные добавки. Компания готова делиться своими достижениями и обсуждать любые вопросы, связанные с продукцией «Эвалар».

Компания «Эвалар» работает в соответствии со следующими ценностями.

1) Экологичность и натуральность

Компания придерживается направления по раскрытию силы растений, изучает их природную пользу для здоровья и знает способ как передать это миллионам людей. Компания старается, чтобы каждый день потребители и их семьи имели возможность поддерживать здоровье натуральными препаратами безупречного качества. Компания верит в силу растений и вместе с природой создаёт новое для повышения качества жизни.

2) Подлинность

Для отбора сырья используются сложнейшие современные аппаратные методы, растения проходят многоступенчатую систему идентификации.

3) Безопасность

Каждый природный компонент должен быть идеально чистым, без тяжелых металлов, радионуклидов и микроорганизмов

4) Активность

Чем больше в растениях активных веществ, тем эффективнее будут изготовленные из них препараты. Компания отбирает ингредиенты только с высоким содержанием полезных компонентов.

5) Передовые технологии производства

Высокоавтоматизированное оборудование позволяет сохранить первозданную силу природных ингредиентов и получать продукты с максимальной биологической активностью. С момента своего создания «Эвалар» работает на основании научно-доказательной базы.

6) Высокое качество

«Эвалар» контролирует качество продукции от поля до полки. Каждый продукт «Эвалар» проходит многоступенчатый контроль качества и анализов. Качество продукции гарантировано соблюдением самых жестких международных стандартов в части менеджмента производственных процессов и многоступенчатого контроля сырья и готовой продукции.

7) Социальная ответственность

Люди – главная ценность для компании. Для своих сотрудников компания осуществляет регулярное обучение и повышение квалификации за счет компании, чтобы создавать окружение, в котором хочется расти. Компания поддерживает здоровый образ жизни своих сотрудников, для чего построен тренажерный зал с самым современным оборудованием, бесплатный медицинский центр на территории предприятия и многое другое. Забота о сотрудниках выражается также в организации бесплатного питания в двух столовых на предприятии, в доставке сотрудников до места работы, в предоставлении детям сотрудников мест в детском саду с бассейном, музыкальным и физкультурным залами, физиокабинетами, компенсации 50% стоимости лечения на оздоровительных курортах, в создании комфортного пространства на рабочем месте.



Компания «Эвалар» традиционно ежегодно в конце каждого года проводит награждение лучших сотрудников холдинга по итогам уходящего года за весомый вклад в достижение целей компании. Процедура награждения проводится на корпоративных отчетных мероприятиях, проводимых в каждом регионе присутствия компании.

Также компания проводит профессиональные научно-практические конференции для врачей на тему профилактики и лечения в практике врачей разных специальностей.

Компания «Эвалар» в своей стратегии делает акцент на коммерчески емких сегментах и создании доступных аналогов иностранных продуктов. Кроме того, стратегия «Эвалар» строится на том, что БАДам придается фармацевтический смысл. В поддержку выбранной стратегии компания изначально продвигала свою продукцию исключительно через аптечные сети.

Внутренний уровень корпоративной культуры ЗАО «Эвалар» является наиболее многогранным и определяющим поведение сотрудников. В компании четко прописаны правила поведения в Правилах внутреннего трудового распорядка и Положении о корпоративной этике. В компании выстроена иерархическая структура, формализованы все процессы. В подразделениях существует четкая субординация, но при этом, следует отметить наличие возможности у рядовых сотрудников записаться на прием к вышестоящему руководству, что способствует обеспечению большей справедливости в отношениях между рядовыми сотрудниками и линейными руководителями. Все описанные характеристики скорее присущи иерархическому типу корпоративной культуры.

Основой внутреннего уровня корпоративной культуры ЗАО «Эвалар» является поддержка стремления сотрудников к активному труду. Достижение повышенных плановых показателей не только поощряются мотивационными решениями, но и широко применяющейся системой штрафов. В большинстве случаев трудовая этика и мотивация держится на полном контроле со стороны руководства, чему способствуют камеры слежения, присутствующие во всех производственных и офисных помещениях компании. Таким образом, мотивированность к труду сотрудников может являться следствием страха совершить ошибку и потерять премию, чем реальной ответственностью и желанием работать на благо компании.

Вследствие повышенного контроля и требований к сотрудникам в коллективе скорее формируется индивидуалистичный тип поведения, который свойственен иерархической корпоративной культуре, поскольку каждый старается отвечать только за себя и свой объем работы. В связи с этим можно наблюдать низкий уровень коммуникаций в коллективе, слабо налаженные связи между отделами, медленное течение информации из одного отдела в другой, высокий уровень текучести кадров.

При этом, одной из частей проявления иерархической культуры является регламентация социальных гарантий сотрудникам. Так компания ЗАО «Эвалар» заботится о своих сотрудниках, что выражается не только в обеспечении бесплатным питанием, но также и предоставлении практически бесплатного детского сада для детей сотрудников, обеспечение 50%-го софинансирования стоимости путевок в санатории, компенсация в размере 50% оплаты жилья для иногородних сотрудников, скидки на продукцию «Эвалар».

Анализируя элементы внутреннего уровня корпоративной культуры, можно сделать вывод о том, что в компании «Эвалар» реализуется иерархическая корпоративная культура. Причем, в корпоративной культуре «Эвалар» присутствует контекст строгого и требовательного, но великодушного и заботливого родителя.

Таким образом, проведенный поэлементный анализ корпоративной культуры компании «Эвалар» позволила выявить основные недостатки, включающие устаревший вид логотипа, который оказывает влияние на восприятие и имидж компании, а также развитие индивидуалистичного типа корпоративной культуры с поощрением трудоголизма сотрудников.



Список литературы:

1. Байсаева, М. У. Корпоративная культура и ее значимость для имиджа организации / М. У. Байсаева, Ш. И. Куркиев, Х. Х. Астамирова // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – № 6. – С. 354-357.
2. Гафурова, Л. С. Деловая репутация, как фактор устойчивого развития предприятия / Л. С. Гафурова // Символ науки: международный научный журнал. – 2021. – № 4. – С. 59-62.
3. Качаева, М. Г. Корпоративная репутация в системе нематериальных благ: от теории к практике / М. Г. Качаева // Синергия Наук. – 2022. – № 72. – С. 457-462.
4. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 167 с.
5. Сысоева, Т. Л. Актуальные подходы к управлению корпоративной культурой как инструменту коммуникации / Т. Л. Сысоева // Российская школа связей с общественностью. – 2023. – № 29. – С. 27-39

