

УДК:331.08

*Ольга Викторовна Стельмашенко
кандидат политических наук,*

доцент кафедры управления персоналом

Забайкальский государственный университет

г. Чита

Иванов Иван Александрович

магистрант группы УПмз-20

Забайкальский государственный университет,

г.Борзя

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сегодня можно сделать вывод, что организационная культура объединяет все виды деятельности и все взаимоотношения внутри фирмы, делая коллектив сплоченным и производительным. Она создает внешний образ организации, формирует ее имидж, определяет характер отношений с клиентами и партнерами. Культура помогает концентрировать усилия на главных стратегических направлениях, определяемых в соответствии с основным предназначением компании - ее миссией.

Ключевые слова: Организационная культура, организация, ресурсы, разработка и внедрение, развитие.

*Olga Viktorovna Stelmashenko
candidate of political sciences,*

Associate Professor of the Department of Human Resources Management

Transbaikal State University

Chita

Ivanov Ivan Alexandrovich

master student of the group UPmz-20

Transbaikal State University,

Borzya

Today we can conclude that the organizational culture unites all activities and all relationships within the company, making the team cohesive and productive. It creates the external image of the organization, forms its image, determines the nature of relations with customers and partners. Culture helps to focus efforts on the main strategic directions, determined in accordance with the main purpose of the company - its mission.

Key words: Organizational culture, organization, resources, development and implementation, development.

Каждое предприятие стремится к повышению эффективности использования трудовых ресурсов, т.е. росту производительности труда, и организационная культура занимает в этом механизме особое место. Организационная культура оказывает прямое воздействие на экономическое развитие организации. Одним из важнейших элементов организационной культуры является корпоративное обучение, и с точки зрения совершенствования человеческого капитала и инновационного развития это выдвигается на передний план. Главное орудие, помогающее предотвратить рецессию на предприятии в условиях жесткой конкурентной борьбы 21-го века – это постоянное освоение новой информации и постоянное обновление, которое ведет к повышению скорости мыслительных и производственных процессов, увеличению быстроты реакции, делают возможным выживание и процветание компании. Организация обучения, его своевременное проведение, вовлечение в этот процесс большего количества участников, - это главная

обязанность высшего менеджмента предприятия и основание для положительной или отрицательной оценки его деятельности. На сегодняшний день сложилась такая ситуация, в которой руководители лишь очень немногих компаний признают важность обучения сотрудников и выделяют средства на подобные мероприятия. Творческий подход и всесторонний характер обучения должен стать во главе процесса получения новых знаний. Следует обратить внимание на изучение и новых технологий в производстве, и новых технологий в управлении финансами, менеджменте, маркетинге и т.п. Максимальное и эффективное использование человеческого капитала организации является важным моментом, достижению которого способствует обучение, являющееся составной частью, элементом организационной культуры. Для того, чтобы возникающие внутри компании новые идеи не были упущены, нужно создать систему позитивного отношения к новшествам, систему поддержки предложений, поступающих от сотрудников, атмосферу терпимости к ошибкам, должны быть созданы механизмы разработки конструктивных споров, нужно отказаться от любых догм, сформировать механизм сбора и распространения интеллектуальных ценностей. И тогда в систему существующих экономических показателей, характеризующих результативность работы организации, показателей эффективности деятельности, нужно внедрить показатели, с помощью которых оценивают степень использования интеллектуального капитала компании. Можно предложить такие показатели, как расход средств на обучение и подготовку одного сотрудника или доля средств, направляемых на цели повышения квалификации, обучения и переобучение, количество внесенных инновационных идей, предложений, интенсивность использования информационных технологий и т.п.

Стоит отметить, что сила воздействия организационной культуры на эффективность использования трудовых ресурсов, на производительность

труда, велика и это позволяет частично снять количественные ограничения рабочей силы и приводит к экономическому развитию организации.

Непосредственная оценка эффективности мероприятий, направленных на совершенствование организационной культуры, включает два направления:

- оценка эффективности разработанного направления по развитию организационной культуры (т. е. цель изменений);
- оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организационной культуры.

Оценка разработанного направления по развитию организационной культуры, как эффективного воздействия на работу организации, испытывает зависимость от факторов внешней среды, от того, насколько она изменчива, от радикальности перемен.

Следует уделить большое внимание оценке эффективности мероприятий по совершенствованию организационной культуры. Эти мероприятия следует, во-первых, разрабатывать, ориентируясь на существующую организационную культуру, т. е. следует хорошо знать действующую организационную культуру и брать ее за основу, во-вторых, следует создать механизм поддержки мероприятий по совершенствованию организационной культуры на всех уровнях, в-третьих, заниматься разработкой и осуществлением мероприятий комплексно, и в четвертых, создать систему непрерывного контроля за состоянием организационной культуры, корректировать ее, если происходят отклонения или имеет место отрицательная реакция на проводимые изменения со стороны сотрудников.

Для того, чтобы оценить эффективность мероприятий по совершенствованию организационной культуры, следует использовать такие показатели, как изменение соотношения финансовых результатов и затрат на проведение мероприятий по развитию организационной культуры и соотношение прироста финансовых результатов и затрат на

внедрение мероприятий по развитию организационной культуры. Под мероприятиями подразумеваются такие, как разработка новой модели организационной культуры, исследования организационной культуры, внедрение мероприятий по совершенствованию организационной культуры в практику управления персоналом.

Для оценки прироста показателей эффективности деятельности организации, а также уровня организационной культуры хорошо использовать индексный метод, основанный на относительных показателях, выражающих отношение уровня данного явления к уровню его в прошлом или к уровню аналогичного явления, принятому в качестве базы. Достоинство данного метода – сопоставимость полученных показателей и сквозной их характер. Показатели, используемые для расчетов индексов, должны иметь количественное выражение.

Для оценки эффективности совершенствования организационной культуры можно воспользоваться методом сравнения финансовых показателей деятельности организации, при этом должно быть соблюдено условие - никаких мероприятий по улучшению организации труда, по совершенствованию технологий и техники в рассматриваемом периоде не проводилось, и окружающая среда была стабильной.

В современных условиях хозяйствования выполнение данного условия осложняется, потому что внедрение новейших технологий и техники - примета сегодняшнего дня, основные условия конкурентоспособности предприятия.

Основными показателями эффективности мероприятий по совершенствованию организационной культуры относят:

– абсолютный показатель – сумма годового экономического эффекта от внедрения мероприятий по формированию корпоративной культуры, ее совершенствованию и управлению ею;

- временной - срок окупаемости дополнительных затрат, осуществленных в целях реализации планируемых мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры;
- относительный - коэффициент эффективности мероприятий.

Более сложная задача – определение тех сторон и параметров организационной культуры, подлежащих изменению, и мероприятий, выполнение которых приведет к желаемому результату, а также оценка их эффективности.

Для этого необходимо уметь осмыслить сущность организационной культуры, её основу, те компоненты, которые невозможно изменить, те, которые в наибольшей степени влияют на деятельность организации, а также уметь оценить затраты на проведение мероприятий по развитию или изменению организационной культуры.

Длительное существование предприятия на рынке предполагает наличие уже сложившейся организационной культуры. Наиболее сложно определить, какие параметры или элементы культуры требуют изменения или развития и насколько это будет способствовать повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия и насколько возможно такое изменение.

Для оценки организационной культуры могут быть использованы различные виды эффектов, которые появились в результате реализации мероприятий по развитию или изменению организационной культуры.

Экономический эффект – это, по сути, рост производительности труда и снижение трудоёмкости, снижение материалоёмкости и себестоимости продукции, рост прибыли и рентабельности.

Ресурсный эффект – это высвобождение ресурсов на предприятии: материальных, трудовых и финансовых.

Технический эффект – это появление новой техники и технологии, открытий, изобретений и рационализаторских предложений, ноу-хау и других нововведений.

Социальный эффект – повышение материального и культурного уровня жизни граждан, более полное удовлетворение их потребностей в товарах и услугах, улучшение условий и техники безопасности труда, снижение доли тяжёлого ручного труда и др.

Многие руководители не учитывают мощный потенциал воздействия организационной культуры на эффективность управления персоналом, развития предприятия и формирования организационного сознания, которое определяет поведение, цели и даже мироощущение всех сотрудников данной организации, характеристики организационной культуры будут влиять на все процессы, происходящие в организации. Знание особенностей позволит увеличить эффективность необходимых для организации процессов и снизить вредное воздействие негативных явлений как внешней, так и внутренней среды, тем самым повысить эффективность и устойчивость предприятия. Затраты на изучение, формирование и совершенствование организационной культуры не только окупаются, хоть и в далекой перспективе, но и способствуют сохранению и процветанию организации в условиях усиления конкуренции.

В настоящее время развитие теории и практики организационной культуры переживает очередной этап, характеризующийся осмыслением российскими предпринимателями и руководителями ее роли в жизнедеятельности организации. С одной стороны, это связано с активизацией связей с зарубежными партнерами, со всеми вытекающими отсюда проблемами – непонимания, нестабильности, а также развитием собственных предприятий, влиянием внешней среды и связанными с этим проблемами лояльности, приверженности организации, преодоления сопротивления изменениям. С другой стороны, сильная и эффективная организационная культура дает конкурентные преимущества и требует планомерного, сознательного формирования.

Организационная культура все больше признается важнейшим фактором эффективного управления персоналом. Теоретические и

практические исследования по организационной культуре ведутся по следующим основным направлениям:

- работа по пропаганде изучения и учета особенностей организационной культуры с целью осознания важности ее роли для процветания организации;
- выработка типологий, наиболее полно отражающих важнейшие аспекты организационной культуры;
- разработка комплексных методик изучения и моделирования организационной культуры;
- разработка и внедрение комплексных мероприятий по формированию, совершенствованию и изменению организационной культуры.

Организационная культура, как наука, стоит только в начале своего развития и имеет огромные перспективы изучения и использования.

Итак, любое коммерческое предприятие, каждая организация является сложным организмом, основой жизненного потенциала которого является организационная (корпоративная) культура: то, ради чего люди стали членами этой организации; то, как строятся отношения между ними, какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют; что, по их мнению, хорошо, а что плохо, и очень многое из того, что принято относить к ценностям и нормам. Культура не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования и выживания ее в перспективе.

Организационная культура играет очень важную роль в жизни предприятия. Поэтому она обязана быть предметом самого пристального внимания со стороны руководства. Менеджмент не только призван соответствовать организационной культуре, он сильно зависит от нее, но и должен в свою очередь оказывать влияние на формирование и развитие самой организационной культуры. Менеджеры призваны уметь

анализировать практику организационной культуры, влиять на ее формирование и изменения в лучшую сторону.

Список использованных источников

- 1 Иванова, С. Корпоративная культура. Традиции и современность / С. Иванова [Электронный ресурс] URL: <http://rpd.ru> (дата обращения 06.06.2019 г.)
- 2 Зборовский, Г.Е. Социология управления: учеб. пособие для студ. вузов / Г.Е. Зборовский. – М.: Гардарики, 2015. – 272 с.
- 3 Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2017. – 320 с.
- 4 Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: монография / Э.А. Капитонов. – М.: Альфа – Пресс, 2018. – 352 с.
- 5 Карпов, А.В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента / А.В. Карпов // Журнал практического психолога. – 2016. – № 4. – С. 28- 36.
- 6 Карцев, Е.А. Об институциональном содержании корпоративной культуры: философско-хозяйственный аспект / Е.А. Карцев // Философия хозяйства. – 2016. – № 4-5. – С. 133-141.
- 7 Кнорринг, В. И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов по специальности "Менеджмент" / В.И. Кнорринг – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2017. – 528 с.