

УДК 005.1

**УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК УСЛОВИЕ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**LEVEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE AS A CONDITION  
FOR ENTERPRISE ECONOMIC EFFECTIVENESS**

**О. А. Петров**

**O. A. Petrov**

*ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический  
университет им. И. Я. Яковлева», г. Чебоксары*

**Аннотация.** В статье представлены теоретические основы формирования организационной культуры предприятия, выделены специфические особенности организационной культуры как условия экономической успешности предприятия, дана краткая характеристика разных стилей руководства в контексте организационной культуры.

**Abstract.** The article presents the theoretical basis for developing organizational culture at an enterprise, highlights the specific features of organizational culture as a condition for enterprise economic effectiveness, gives the characteristics of different styles of management in the context of organizational culture.

**Ключевые слова:** *организационная культура, экономическая эффективность предприятия, специфические основы организационной культуры, функции и стили руководства организацией, стабильное функционирование организации.*

**Keywords:** *organizational culture, economic effectiveness of an enterprise, specific basis of organizational culture, functions and styles of management, stable functioning of organization.*

**Актуальность исследуемой проблемы.** Организационная культура предприятия в современной экономической науке – актуальная тема исследования. Однако в трудах отечественных ученых данная проблема раскрыта лишь в общих чертах, а в учебниках по менеджменту и управлению персоналом зачастую отсутствует раздел по основным проблемам формирования в коллективе организационной культуры. Достаточно полно и подробно организационную культуру осветили зарубежные исследователи, но эти подходы требуют серьезной модификации и адаптации при переносе на российскую почву, учитывая при этом социально-экономические, культурные традиции России и ее менталитет.

**Материал и методика исследований.** Мы провели теоретический анализ и обобщение материалов по организационной культуре предприятия (Ю. Н. Белокопытов [1], А. Велихов [2], В. В. Гончаров [3], В. Л. Лунев [4] и др.). Методологической основой данного исследования являются общенаучные подходы: диалектический, аб-

страктно-теоретический и конкретно-экономический; идеи единства экономической теории и практики. Специфика исследуемого материала потребовала использования в основном теоретических методов: анализа и обобщения философской, психолого-педагогической литературы.

**Результаты исследований и их обсуждение.** При трудоустройстве молодежь, переступив порог предприятия, сталкивается в первую очередь с проявлениями организационной культуры руководителя и самой организации. Это находит отражение в определенной философии управленческого звена, прежде всего высших руководителей, реализуется в конкретной стратегии организации.

Любая организация представляется как сложный механизм, функционирующий на основе построения взаимных отношений между членами коллектива. Практика показывает, что успех функционирования и выживания организации в долгосрочной перспективе зависит от того, насколько высок уровень организационной культуры. Процветающие организации, как правило, обладают высокой организационной культурой и экономической эффективностью. Другими словами можно сказать, что благоприятная для бизнеса организационная культура является залогом экономической успешности предприятия. Если между членами организации строятся гармоничные и деловые отношения, соблюдаются морально-нравственные нормы, искренними являются взаимное общение в ходе практической предпринимательской деятельности, взаимодействие и отношения, то содержание отношений действует достаточно продуктивно и целесообразно в деловой жизни [1].

Таким образом, под организационной культурой мы понимаем систему общепринятых в организации коллективных представлений, цели и способы предпринимательской деятельности данного предприятия, специфические подходы к постановке общего дела, к формам отношений руководителя и подчиненных, к достижению результатов деятельности [5].

Организационная культура одного предприятия отличается от культуры другого, а также существенно влияет на развитие и эффективное функционирование предприятия в долговременной перспективе. Прогрессивно мыслящие руководители принимают культуру своей организации в качестве мощного стратегического механизма, позволяющего направить деятельность всех подразделений и отдельных членов коллектива на достижение общих целей, мобилизовать усилия и инициативу сотрудников, обеспечить гармонию во взаимоотношениях и в общении [6].

В настоящей статье мы попытаемся выделить основные особенности организационной культуры и представить ее специфику.

Во-первых, на формирование организационной культуры влияют национальные особенности, менталитет, исторические и экономические факторы. В связи с этим многие исследователи отмечают, что организационная культура предприятия или организации непосредственно связана с материальной и духовной культурой страны и региона, в которой проживают представители разных национальностей. Она представляет собой совокупность духовно-нравственных, социально-экономических, производственных и культурно-общественных достижений людей (национальный язык, автостереотип социального поведения, общечеловеческие и национально-этнические ценности, моральные устои и нормы общественного и трудового поведения, образ жизни), т. е. составляют ментальную основу деятельности организации. В практической жизни коллектива орга-

низационная культура проявляется через традиции, общие подходы к трудовой дисциплине, миропонимание и мировосприятие членов организации. Традиции и обычаи, устоявшиеся во времени и выдержавшие определенное испытание, показывают уровень сплоченности и сотрудничества между членами коллектива. Так, в некоторых в бюджетных организациях и учреждениях существует давняя традиция коллективных экскурсий и поездок в различных культурно-образовательных целях. Это можно считать своеобразной организационно-кадровой политикой, средством достижения слаженного коллектива, формирования системы мотивации и вознаграждений.

Во-вторых, организационная культура включает в себя систему психолого-педагогических знаний в управленческой сфере деятельности, в менеджменте, в особенностях организационного и личностного поведения руководителя и персонала, зависящих от их характера и темперамента, коммуникативных способностей и т. д. Немецкий исследователь У. Штопп выделяет семь главных препятствий эффективности организационной культуры, которые отражаются на экономической успешности предприятия: недостаточный уровень общей образованности членов коллектива; низкую управленческую подготовленность руководителей; низкую идентификацию сотрудников с задачами организации; неудовлетворительное состояние информационной системы предприятия, предназначенной для этих целей; стандартное трудовое мышление сотрудников, обуславливающее низкую степень их готовности к принятию ответственности на себя; расхождение ценностных ориентаций руководителя и подчиненных; нравственно-психологическую и эмоциональную несовместимость руководителя и подчиненных [7]. В связи с этим повышение образовательного уровня руководителей и сотрудников, соответствующее развитие их сознательности и компетентности являются одними из основных условий повышения организационной культуры предприятия.

В-третьих, каждому руководителю предприятия присущ его индивидуальный стиль руководства. В психологии, а также в тактике и стратегии управления предприятием исследователи выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили руководства [4]. Авторитарный руководитель характеризуется строгостью, повышенной требовательностью, доминированием властных функций, строгой трудовой и социальной дисциплиной и контролем, ярко выраженной ориентацией на конечный результат, игнорированием социально-психологических факторов. Этот стиль характерен, например, для госучреждений, ассоциаций, основанных и контролируемых собственником, для которого присущи диктат и единоначалие в принятии решений, редкое делегирование своих полномочий. Таким стилем обладали руководители крупных автомобильных компаний Генри Форд и Альфред Слоан, управляющий General Motors, который основал свою автомобильную компанию в начале прошлого века (1908). Общеизвестны, например, американская и японская модели управления организацией, которые разработал У. Оучи (W. G. Ouchi), занимающийся проблемами менеджмента [2].

Демократический стиль руководства предприятием опирается прежде всего на коллегиальное решение экономических, социальных и других проблем организации, доверительные отношения между руководителем и подчиненными, своевременное информирование членов коллектива, проявление инициативы, творческий подход к решению всех проблем, самодисциплину, сознательность и личную ответственность

каждого, субъективную оценку деятельности коллектива и выработку системы поощрения, направление усилий коллектива не только на результаты, но и на способы их достижения.

Не совсем выгодным для экономической эффективности организации является либеральный стиль руководства, ибо такой руководитель отличается низкой требовательностью, что вызывает в свою очередь отсутствие трудовой и организационной дисциплины и личной ответственности членов коллектива, их пассивность, а отсутствие четких указаний со стороны руководителя – потерю контроля над подчиненными, предоставление им полной свободы действий. Это может привести к большим экономическим потерям и низкой производительности труда.

Функции руководителя многоаспектны, многогранны. Он, являясь ведущим лицом, решает многие организационные производственные вопросы: определяет цели и задачи работы коллектива, осуществляет подбор кадров, обеспечивает нравственно-психологический климат и другие аспекты деятельности предприятия. В его прямые обязанности также входит оказание влияния на отдельных членов коллектива и группы, побуждение их работать на конечный результат, т. е. достижение целей (экономических и др.) организации. Таким образом, руководитель является главным человеком на предприятии и образцом организационной культуры в системе управления предприятием.

От стиля управления руководителя предприятия зависят стабильное функционирование организации, правильно продуманная тактика и стратегия, внутренняя интеграция и достижение экономического успеха даже при длительной экономической нестабильности. Внутренняя интеграция проявляется в согласованных действиях подразделений, создании мобильных деловых связей среди членов данной организации. В этом главную роль играет руководитель, а также его способности управлять людьми, направлять их усилия в правильное русло, настраивать организационную культуру в соответствии с целями и задачами организации.

Адаптация как отлаженная функция организационной культуры призвана обеспечить стабильное и гибкое развитие организации в условиях стремительно развивающегося рынка труда, оперативное реагирование на изменения социальной и экономической политики, что предполагает также необходимость четко отлаженной системы внутрикорпоративных информационных и коммуникационных процессов.

Основными признаками высокой организационной культуры предприятия являются: умение прогнозировать конечный результат проявленного разумного риска и инноваций; коллегиальные формы планирования и решения возникающих проблем; ориентация на общие ценности и стимулы; высокий уровень соуправления, самооценки, самоуправления, самоорганизации, самоконтроля. При этом менеджерам нет необходимости осуществлять жесткие административные воздействия. Это возможно потому, что высокая организационная культура имеет фундаментальную основу в мировоззрении людей (ментальный характер), в ней более четко расставлены жизненные и социальные приоритеты, она оказывает более действенное влияние на социальное и трудовое поведение работников организации.

**Резюме.** Уровень организационной культуры предприятия определяется степенью принятия членами организации основных ценностей компании и следованием этим ценностям. В организационной культуре предприятия весьма важными компонентами

являются: человеческие ресурсы в организационной системе; групповое поведение и поведение личности в группе; поведение руководителя в организации и его стиль руководства; социализация к внутренней и внешней среде и повышение тем самым экономической и организационной деятельности предприятия, его стабильного и устойчивого развития.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Белокопытов, Ю. Н.* История и культура менеджмента / Ю. Н. Белокопытов, Г. В. Панасенко. – Красноярск : Краснояр. кн. изд-во, 2004. – 352 с.
2. *Велихов, А.* Бизнес-идея: автосервис / А. Велихов // Бизнес-Магазин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.business-magazine.ru>.
3. *Гончаров, В. В.* В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы : в 2 т. Т. 1 / В. В. Гончаров. – 3-е изд., доп. – М. : Междунар. науч.-исслед. ин-т пробл. упр., 1998. – 816 с.
4. *Лунев, В. Л.* Тактика и стратегия управления фирмой / В. Л. Лунев. – М. : БЕК, 2007. – 254 с.
5. *Петров, О. А.* Основы теории организации / О. А. Петров, Е. В. Петрова. – М. : МПГУ, 2012. – 156 с.
6. *Петрова, Е. В.* Совершенствование системы управления персоналом как условие эффективного функционирования организации / Е. В. Петрова, О. А. Петров // Вестник Чувашского государственного педагогического университета имени И. Я. Яковлева. – 2012. – № 1 (73). Ч. 1. – С. 123–126.
7. *Stopp, U.* Betriebliche Personalwirtschaft / U. Stopp. – 18 Auflage. – Stuttgart : Expert Verlag, 1992. – S. 41.