

Коваленко Светлана Владимировна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятий
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального
университета

Юрасова Ольга Игоревна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятий
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального
университета

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Аннотация:

В статье представлены результаты исследования корпоративной культуры машиностроительного предприятия. Построен профиль существующей и предпочтительной культур предприятия. Проведена диагностика организационной культуры посредством анкетирования персонала. В результате исследования были выявлены проблемы, решение которых позволит повысить организационную эффективность на предприятии.

Ключевые слова:

корпоративная культура, организационная эффективность, профиль организационной культуры, типы организационных культур, анкетирование персонала, цель и миссия предприятия, факторы влияния, поведение сотрудников.

Kovalenko Svetlana Vladimirovna

PhD in Economics,
Assistant Professor,
Business Economics Department,
Naberezhnye Chelny Institute (branch) of
Kazan (Volga Region) Federal University

Yurasova Olga Igorevna

PhD in Economics,
Assistant Professor,
Business Economics Department,
Naberezhnye Chelny Institute (branch) of
Kazan (Volga Region) Federal University

THE INFLUENCE OF THE CORPORATE CULTURE OF AN ENTERPRISE ON THE ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Summary:

The article presents the results of the research concerned with the corporate culture of a machine building enterprise. The authors have developed a profile of existing and preferable cultures. They also carried out an examination of the corporate culture by questionnaire poll of the personnel. As a result, there were detected problems, the resolution of which will improve the organizational effectiveness of the enterprise.

Keywords:

corporate culture, organizational effectiveness, profile of corporate culture, types of organizational culture, questionnaire poll of personnel, purpose and mission of an enterprise, factors of influence, staff behavior.

Современные тенденции в экономике, связанные с переходом ряда стран к постиндустриальному обществу, диктуют условия стремительного роста инноваций, стратегического потенциала организации, а также реализации новых социально-психологических подходов к управлению человеческими ресурсами. Сегодня процветает та фирма, в которой создан сплоченный коллектив, где сломлены «иерархические перегородки», где каждый заинтересован в общем успехе, потому что «только патриоты, только люди, преданные своей организации, приверженные ее целям, готовы без остатка отдавать ей все свои способности, все свои силы» [1, с. 24]. Реальные факты свидетельствуют о том, что многие предприятия не в состоянии быстро адаптироваться к современным условиям рынка и в полной мере использовать потенциал, заложенный в трудовых ресурсах.

Таким образом, тенденции современной экономики обуславливают значимость такого феномена, как «корпоративная культура предприятия», волна научного и практического интереса к которому неуклонно растет в последние годы. В настоящей работе исследована корпоративная культура Литейного завода машиностроительного предприятия ОАО «КАМАЗ».

Корпоративная (организационная) культура – это совокупность наиболее важных положений, разделяемых членами организации и выражающихся в заявляемых ею ценностях, которые устанавливают ориентиры для поведения сотрудников [2, с. 4]. Вопросам систематизации организационных культур по каким-либо признакам и проведению на основе этого их типологизации посвящено большое количество работ. Наибольший интерес для целей практической диагностики и изучения организационной культуры представляет типология Кима Камерона и Роберта Куинна [3, с. 82]. Она охватывает ключевые характеристики культуры, позволяет получить их качественные и количественные оценки и осуществлять диагностику изменений культуры компании. В основе типологии лежит рамочная конструкция конкурирующих ценностей (рисунок 1).

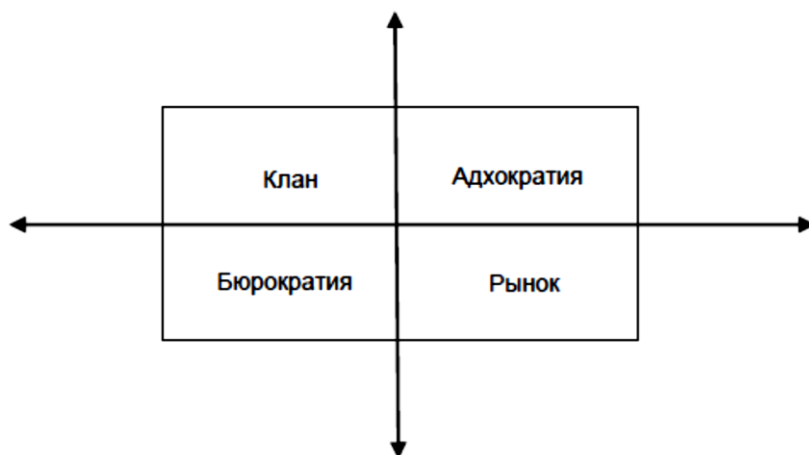


Рисунок 1 – Рамочная конструкция конкурирующих ценностей различных организационных культур

В таблице 1 дается описание типов культур К. Камерона и Р. Куинна.

Таблица 1 – Описание типов культур Кима Камерона и Роберта Куинна

Клановая культура	Адхотическая культура
Очень дружелюбное место работы, где у людей много общего. Организации похожи на большие семьи благодаря преданности и традиции. Организация придает большое значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату	Динамичное предпринимательское и творческое место работы. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и приобретении новых ресурсов
Иерархическая культура	Рыночная культура
Очень формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения операций	Организация ориентирована на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Организацию связывает воедино акцент на стремление побеждать. Важно конкурентное ценообразование и лидерство на рынке

Основным инструментом для оценки текущей культуры и предпочтительного ее состояния является опросник [4]. На основе его результатов рассчитываются параметры организационной культуры: А – клановой, В – адхократической, С – рыночной, Д – иерархической.

В соответствии с полученными данными вычерчивается профиль организационной культуры, отражающий характер ее существующего (сплошная линия) и предпочтительного (пунктирная линия) видов на предприятии.

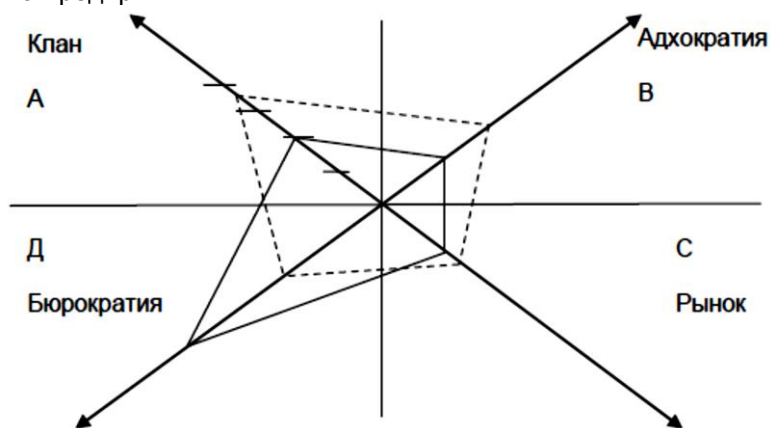


Рисунок 2 – Профиль организационной культуры

Параметры существующей организационной культуры: А – 20, В – 16, С – 16, Д – 48; предпочтительной: А – 36, В – 24, С – 20, Д – 23.

По построенному профилю определяются следующие параметры:

1. Тип культуры. Квадрант, имеющий наивысшие оценки, показывает тип культуры. Преобладающий тип культуры предприятия согласно построенному профилю «Бюрократия» или «Иерархическая культура».

2. Различия. Анализ площадей наибольшего различия профилей для современной и предпочтительной культуры дает возможность наметить путь изменений, ее совершенствования. В данном случае, согласно построенному профилю, необходимы преобразования существующей организационной культуры в направлении клановой, а также увеличение составляющих рыночной и адхократической культур.

3. Сила. Сила культуры определяется количеством пунктов оценки, отдаваемых определенному типу. Чем выше оценка, тем сильнее нуждается в доминировании одной культуры в противовес сбалансированной по типам или эклектической культуре – вопрос конкретных обстоятельств и степени давления внешней среды. Наибольшей силой и, как следствие, наибольшим влиянием в данном случае обладает иерархическая культура, второй по силе и степени влияния на предприятие является клановая, а составляющие адхократической и рыночной культур оказывают равное воздействие и обладают одинаковой силой.

Преобладание составляющей бюрократической (иерархической) культуры в корпоративной культуре Литейного завода характеризует данное предприятие как формализованное и структурированное место работы с официальной политикой и доминированием авторитарного стиля руководства. Базовыми ценностями на предприятии являются иерархия, авторитет должности, правила, дисциплина и порядок. На предприятии принято считать, что минимум риска приносит максимум успеха. Успех определяется в терминах надежности поставок, выполнении календарных графиков и снижении затрат.

Основой организационной культуры считаются цели учреждения, а эффективность выражается в степени их достижения.

Стратегической целью ОАО «КАМАЗ» является создание высокоэффективной компании с самой крупной долей продаж в базовых сегментах российского рынка грузовых автомобилей. Миссия Литейного завода – быть надежным изготовителем и поставщиком литья. В области управления персоналом данное предприятие руководствуется кадровой Политикой ОАО «КАМАЗ». Ее цель – стабильный и компетентный персонал, обеспечивающий эффективную работу. Персонал, его опыт, знания и умения – это главная ценность организации, которая должна непрерывно возрастать (улучшаться).

Оценивая соответствие организационной культуры предприятия его миссии и целям, можно сделать вывод, что существующая культура не позволяет в полной мере реализовать предприятию его миссию и намеченные цели. Способствовать ее реализации на предприятии будут такие черты иерархической культуры как стабильность, надежность, дисциплина и порядок. Негативно на реализации миссии и целей предприятия скажутся формализм, ведущая роль инструкций и процедур, авторитаризм, низкая инициатива и низкая творческая активность. Для формирования организационной культуры Литейного завода, которая бы в полной мере отвечала миссии и целям, необходимы изменения ее существующей составляющей, главным образом, в направлении клановой культуры, а также адхократической и рыночной ее типов. Таким образом в организационную культуру предприятия включаются следующие компоненты: дружественная атмосфера, сплоченность, уважение, доверие, общность интересов (клановая культура); инициатива, стремление к победе, определение успеха в проникновении на рынок и увеличение рыночной доли (рыночная культура), а также проявление творческих способностей, новаторства (адхократическая культура), что напрямую соотносится с основной стратегической целью ОАО «КАМАЗ».

С целью решения выявленных проблем и повышения организационной эффективности Литейного завода ОАО «КАМАЗ» была проведена диагностика организационной культуры посредством анкетирования персонала. Используемая в исследовании анкета позволяла респонденту оценить ту или иную сторону корпоративной культуры предприятия. В результате выявлены факторы, оказывающие положительное и отрицательное влияние на уровень организационной культуры. Ранжирование факторов по степени их отрицательного влияния позволило выявить причины, снижающие организационную эффективность. Это недостаточное внимание руководства к профессиональному и служебному росту сотрудников предприятия; игнорирование их мнения при установлении целей и задач на предприятии; недостаток мероприятий, направленных на их личностное и командное развитие; недостаточное внимание руководства к преуспевающим в работе сотрудникам; низкий уровень общей информированности сотрудников о делах предприятия; отрицательная характеристика сотрудниками репутации предприятия; недостаточное внимание руководства к обсуждению актуальных проблем трудового коллектива, а также низкая периодичность проведения внутренних коллективных собраний.

Конечно, каждая организация разрабатывает свой набор правил и инструкций, управляющих поведением сотрудников. Однако сегодня на смену таким общепризнанным в прошлом ценностям, как послушание, дисциплина, иерархия, власть, приходят другие – самореализация личности, участие, самоопределение, творчество. Организационная культура должна соответствовать новым условиям, подстраиваться под окружающую среду, иначе культура может тормозить развитие компании, снижать организационную эффективность.

Ссылки:

1. Магура М.А. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Упр. персоналом. 2002. № 1. С. 24–29.
2. Замедлина Е.А. Организационная культура. М., 2009.
3. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.
4. Там же. С. 99.

References:

1. Magura, MA 2002, 'Organizational culture as a means to the successful implementation of organizational change', *Management staff*, no. 1, p. 24-29.
2. Zamedlina, EA 2009, *Organizational culture*, Moscow.
3. Cameron, K 2001, *Diagnosis and culture change*, St. Petersburg.
4. Cameron, K 2001, *Diagnosis and culture change*, St. Petersburg, p. 99.