

Малясова Мария Михайловна

кандидат экономических наук,
старший преподаватель кафедры экономики
Саранского кооперативного института (филиала)
Российского университета кооперации

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

Аннотация:

В статье рассмотрена организационная культура как фактор развития экономики промышленного предприятия, рассчитаны индексы организационной культуры промышленного предприятия по методике Г. Хофстеде, обозначены характеристики сотрудника промышленного предприятия.

Ключевые слова:

экономика, промышленное предприятие, сотрудники, организационные ценности, дистанция власти, коллективизм, избегание неопределенности, мужественность, женственность

Malyasova Maria Mikhailovna

PhD in Economics,
Senior Lecturer, Economics Department,
Saransk Institute of Cooperation,
(branch) of Russian University of Cooperation

**CORPORATE CULTURE AS A FACTOR
OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF
INDUSTRIAL ENTERPRISES
IN THE REPUBLIC OF MORDOVIA**

Summary:

The article deals with corporate culture as a factor of economic development of an industrial enterprise. The author has calculated the indices of corporate culture of an industrial enterprise according to the methodology of G. Hofstede. The traits of industrial enterprise employee are outlined.

Keywords:

economy, industrial enterprise, employees, corporate values, power distance, collectivism, uncertainty avoidance, masculinity, femininity.

Состояние современной экономики России характеризуется лидирующей ролью промышленных предприятий, для которых основным производственным ресурсом становится высокограмотный, умеющий творчески думать работник. Самый высокий уровень грамотности взрослого населения в Приволжском федеральном округе отмечен в 2008 г. в Самарской и Саратовской областях – 99,2 %, самый низкий – в Республике Мордовия – 97,9 %. Подобная ситуация наталкивает на необходимость развития экономики промышленных предприятий в следующих направлениях:

- обеспечение рациональной преемственности и осуществление деятельности по сохранению и приумножению экономического знания;
- проведение фундаментальных и прикладных исследований в области экономики и расширение их спектра с привлечением грантов;
- осуществление научных изысканий на стыке наук;
- формирование и совершенствование квалификации научных кадров Поволжья [1].

Исходя из вышеизложенного, вопросы организационной культуры как фактора развития экономики предприятия также приобретают первостепенное значение.

Под организационной культурой нами понимается целостная совокупность организационных ценностей, сформированных в процессе реализации трудовых функций персонала, убеждений и норм поведения, разделяемых сотрудниками промышленного предприятия и оказывающих влияние на реализацию его стратегических и тактических целей [2].

При этом применение организационной культуры при разработке стратегии и тактики развития экономики промышленного предприятия обуславливает соотношение организационных ценностей работников (солидарность с коллегами, удовлетворенность заработной платой, выполнение правил трудового распорядка и пр.) и отражает индексы организационной культуры (дистанцию власти, коллективизм, избегание неопределенности и пр.), направленные на реализацию целей развития предприятия.

На промышленных предприятиях Республики Мордовия (ОАО «Электровыпрямитель», ГУП РМ «Лисма» и ООО «Саранскабель») было изучено мнение 260 сотрудников в соответствии с методикой Г. Хофстеде. Полученные результаты представлены в таблице 1 [3].

Согласно данным таблицы, на развитие экономики промышленного предприятия Республики Мордовия с позиции организационной культуры оказывают влияние такие индексы, как дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, мужественность/женственность, избегание неопределенности, патернализм.

Таблица 1 – Индексы организационной культуры промышленных предприятий Республики Мордовия

Наименование индекса	Характеристики индекса	Результаты исследования			Среднее значение индекса
		ООО «Саранск-кабель»	ОАО «Электро-выпрямитель»	ГУП РМ «Лисма»	
Избегание неопределенности	Общее спокойствие, наличие уникальных знаний и широкого кругозора	87,75	72,5	92,0	84,1
Коллективизм/индивидуализм	Важность личной жизни, условия работы, которые обеспечивает предприятие, защита от увольнений	63,0	65,0	65,0	64,3
Дистанция власти	Связь с руководством, стиль принятия решений, наличие четкой иерархии	45,0	52,5	65,0	54,2
Патернализм	Личная уравновешенность и стабильность, бережливость, упорство, уважение традиций	74,75	77,75	78,0	76,8
Мужественность/женственность (маскулинность/феминность)	Гендерные доминанты, присущие данному сообществу	45,0	62,5	55,0	54,2

Интерпретация данных индексов позволяет сделать следующие выводы:

– Дистанцированность власти отражает степень лояльности сотрудников к руководству. Полученные эмпирические данные в среднем для промышленного предприятия Республики Мордовия составили 49,3 балла, что показывает концентрацию власти у руководства и низкий уровень полномочий у сотрудников. Степень включенности персонала в выполнение установленных правил в определенной мере проясняет ориентированность рядовых сотрудников на организационную культуру. По мнению 75 % сотрудников, правила внутреннего трудового распорядка являются первостепенными. Также 15 % опрошенных в отношении означенных правил отметили: «Исполняю, но борюсь за то, чтобы к человеку не относились как к машине». Только 10 % всех опрошенных сотрудников не знают о данных правилах и могут нарушить их в отсутствие начальства.

– Временная ориентация характеризует высокую потребность сотрудников (80,2 балла) в защите и опеке со стороны руководства организации. Проведенное исследование выявило следующие причины разногласий в коллективе: личностные особенности отдельных сотрудников (амбициозность, зависть, преследование исключительно личных целей), неопределенная позиция руководства (непонимание и несправедливость с его стороны, чрезмерный контроль и недоверие, необъективные критерии вознаграждения и карьерного продвижения), дисциплинарные проблемы (лентяйство и безалаберность, неисполнительность сотрудников, непонимание работниками своих обязанностей, игнорирование распоряжений менеджеров, незаинтересованность в работе), коммуникационные проблемы (слабая информированность, закрытость информации, рождающая слухи и сплетни, несогласованность целей и информационных потоков между подразделениями, нечеткое распределение полномочий, ролевой конфликт). Также в проблемных ситуациях на исследуемых промышленных предприятиях, по мнению 78 % сотрудников, необходимо защитить коллегу и поддержать близкого человека.

– Избегание неопределенности указывает на формализованность правил, предпочтения структурированных взаимоотношений внутри коллектива (84,1 балла). Для промышленных предприятий Республики Мордовия характерна бюрократизация менеджмента на различных уровнях организации.

– Коллективизм (64,3 балла) указывает на приоритет групповых или индивидуальных ценностей, отражает степень влияния коллектива на личность. Сотрудники идентифицируют себя с социальной группой, что указывает на целостность организационных и индивидуальных ценностей. Это проявляется в том, что между работниками нет различий и работа в команде выступает источником социальных благ.

– Результаты, полученные по индексу «Гендерные характеристики коллектива» (54,2 балла), указывают на равнозначность проявления «мужественности» и «женственности» организационной культуры. Участие в реализации трудовых функций, организационных традициях и обрядах является равнозначным для сотрудников как мужского, так и женского пола.

Рассчитанные индексы организационной культуры промышленных предприятий Республики Мордовия показывают характерные для сотрудников убеждения, идеалы, склонности, интересы и другие социальные установки [4].

Таким образом, приходим к выводу, что организационная культура промышленного предприятия может выступать как фактор его развития и обуславливает поведение сотрудников в коллективе. Сотрудникам исследуемых промышленных предприятий свойственны высокая осторожность и потребность в защите со стороны сильного государства, слабая выраженность новизны, творчества, свободы и самостоятельности; менее свойственна склонность к риску. Сильная ориентация на личное самоутверждение оставляет в сознании человека меньше места для заботы и беспокойства о равенстве и справедливости в стране и мире, о толерантности, природе и окружающей среде, а также о тех, кто его окружает. Организационная культура оказывает непосредственное влияние на конечные результаты деятельности организаций и тем самым в значительной мере определяет эффективность их функционирования.

Ссылки:

1. Имярек С.М., Липатова Л.Н., Юртаев К.П. Сравнительная характеристика условий формирования трудового потенциала регионов Приволжского федерального округа // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2014. № 4 (21). С. 54.
2. Гуськова Н.Д., Малясова М.М. Формирование системы этики управления, направленной на развитие организационной культуры промышленного предприятия // Креативная экономика. 2013. № 11. С. 75–82.
3. Малясова М.М. Влияние национального менталитета на организационную культуру региона // Регионология. 2013. № 1. С. 83–88.
4. Малясова М.М. Влияние организационной культуры на повышение эффективности деятельности промышленного предприятия : дис. ... канд. экон. наук. Саранск, 2013. 187 с.

References:

Guskova, ND & Malyasova, MM 2013, 'Formation of system of management ethics, aimed at the development of organizational culture of industrial enterprise', *Kreativnaya ekonomika*, no. 11, pp. 75-82, (in Russian).

Imyarokov, SM, Lipatova, LN & Yurtaev, KP 2014, 'Comparative characteristics of the formation conditions of the employment potential of the regions of the Volga Federal District', *Ekonomika, trud, upravleniye v sel'skom khozyaystve*, no. 4 (21), pp. 54, (in Russian).

Malyasova, MM 2013a, 'Influence of national mentality in the organizational culture of the region', *Regionologiya*, no. 1, pp. 83-88, (in Russian).

Malyasova, MM 2013b, *The impact of organizational culture on increasing the efficiency of industrial enterprise*, PhD thesis, Saransk, 187 p., (in Russian).