

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ

a_shapov@mail.ru

Организационная культура представляет собой регуляционный ресурс организации. Управленческий потенциал организационной культуры дает возможность осуществлять влияние на организационную социальную и экономическую эффективность предприятия посредством формирования высоких показателей данного социального образования.

Ключевые слова: организационная культура, социальная и экономическая эффективность, модели, подсистемы.

Процессы глобализации экономики, заключающиеся в выравнивании технологических условий производства, в сближении уровня заработной платы, в повышении доступности информационных технологий, актуализировали поиск новых способов конкурентной борьбы на рынке. Наличие сопоставимых финансовых и материальных ресурсов, подготовка кадров с использованием идентичных социальных программ лишает организации того конкурентного преимущества, которое можно было наблюдать в годы ресурсного дефицита.

Маркетинговые технологии достигли уровня, на котором цель повышения качества товара не является приоритетной.

Благодаря мощности индустриальных мировых центров (Китай, Корея) и объединению мирового экономического пространства произошло перенасыщение рынка сбыта товарами и услугами. Передовые производители, лишённые антимонопольной политикой возможности пассивного созерцания ситуации, рядовые организации, определяющие конкурентный сектор своей деятельности как референтный, поставлены перед решением сложной проблемы: где искать дополнительный потенциал развития, что будет являться инновационным управленческим ресурсом, способным не только увеличить эффективность деятельности и управления, но и повлиять на выбор потребителя, повысив тем самым конкурентную способность организации.

Наиболее острыми становятся вопросы модернизации и реформирования российских предприятий с целью достижения ими конкурентоспособности мирового уровня. Управленческий аспект такой перестройки выражается в разработке и внедрении систем менеджмента качества, которые бы отвечали международным стандартам. Это требует более гибких и результативных подходов и поиска новых эффективных способов и методов управления. Организационная культура – один из возможных факто-

ров повышения стоимости кампаний и их капитализации. В сфере услуг она является резервным потенциалом развития любого предприятия, использование которого позволяет существенно повысить его экономическую и социальную эффективность.

Понятия «эффективность организационной культуры» и «влияние организационной культуры на эффективность предприятия» появились в научных трудах сравнительно недавно, но, по нашему мнению, являются направлениями позволяющими рассмотреть новые формы социального управления и инновационные пути повышения эффективности деятельности организации, а также, перевести организационную культуру в управляемый объект и ресурс управления.

Интересен подход к оценке эффективности и ее повышению, представленный в работах Л.С. Савченко [1]. Автор предлагает диагностировать эффективность организационной культуры на основании разработанной им концепции *ситуационной балльной оценки*. Суть ее состоит в том, чтобы эффективности использования каждой в отдельности характеристики организационной культуры присвоить определенный балл. Оценку предлагается производить по традиционной пятибалльной системе.

Связь высокого уровня организационной культуры и успешного бизнеса прослежена у многих авторов. Например, Г.Ю. Гвоздкова [2] предлагает свой подход к измерению эффективности организационной культуры, который базируется на представлении о том, что основополагающей задачей организационной культуры является удовлетворение разнообразных потребностей (материальных и нематериальных) собственников предприятия.

В диссертации А.П. Рыловой [3] рассмотрены и проанализированы с точки зрения эффективности типы организационных культур, выделенные Камероном и Куином, а также

сформулированы принципы повышения эффективности организационной культуры.

В работе З.А. Чернышевой [4] рассмотрены методические положения проектирования и оценки эффективности уровня организационной культуры в бизнес-структурах, в основании которых положены принципы и модели проектирования организационной культуры и экономическая оценка уровня организационной культуры.

Эти и другие авторы, говоря об эффективности организационной культуры и влиянии ее на общеорганизационную эффективность, подразумевают социальный эффект от формирования сильной организационной культуры. Действительно, несмотря на многообразие взглядов на структуру и функции организационной культуры, ее социальная эффективность и связь с социальными показателями организации не вызывает сомнения. Гораздо сложнее связать организационную культуру с показателями экономической эффективности.

Несомненно, существует ряд косвенных связей, но исследования подтверждают и прямую зависимость экономических эффектов от состояния организационной культуры.

Как отмечает О.А. Родин [5], экономическая эффективность организационной культуры может быть рассчитана косвенно, исходя из эффективности организации труда, отраженной в фундаменте организационной культуры (ее философии) и показателях соответствующих элементах (в нашем исследовании это элементы, относящиеся к подсистеме управления и персонала).

Ряд исследователей отмечают связь показателей организационной культуры с конкретными экономическими индикаторами организаций. Так, Логиновой О.Б. [6] было проведено исследование, позволяющие выявить характер зависимости эффективности деятельности предприятия малого бизнеса от сложившейся организационной культуры. Исследователю удалось выявить динамику количественных и качественных показателей организационной культуры и эффективности деятельности предприятий, отраженной в следующих характеристиках: удовлетворенность персонала оплатой труда, социальным пакетом и системой мотивации труда; динамика активности предприятия в плане увеличения своей доли на рынке, выпуска новой продукции; текучесть кадров; частота возникновения проблем, связанных с основной деятельностью предприятия.

Шакурова А.В. [7] в своих работах анализирует проблему связи культуры и эффективности компаний, отмечая, что согласно теоретическим положениям Т. Парсонса, Т. Питерса, Р

Уотермана, Р. Куинна и других зарубежных авторов, результаты деятельности предприятия в значительной степени зависят от организационной культуры, а учет специфических особенностей последней может выступать важным условием построения эффективной организации.

Левкин Н.В. [8] считает, что между эффективностью хозяйственной деятельности, а также управлением организационной культурой и собственно организационной культурой также существуют прямые и обратные связи.

Таким образом, можно сделать вывод: не существует единого подхода к определению эффективности организационной культуры, но термин вошел в практику научного пользования и поиск его толкования актуален среди ученых.

Благодаря эффективному управлению организационная культура преобразуется из потенциального управленческого ресурса предпринимательской системы в реальный, т.е. она в любой момент времени может быть задействована для решения текущих, тактических или стратегических задач деятельности предприятия, и при этом ее запас не только не истощится, но даже может преумножиться. Кроме того, как уже отмечалось ранее, организационная культура выступает как фактор производства и в этом случае может влиять на управленческий процесс и его эффективность. Специфика организационной культуры заключается также в том, что она являясь фактором производства (т.е. сама непосредственно влияет на эффективность хозяйственной деятельности), одновременно выступает как интегрирующий показатель комплексно характеризующий эффективность деятельности предприятия.

Основываясь разработанной ранее Цыгановой И.С. структурной концепции организационной культуры, на показателях экономической и социальной эффективности А.Я. Кибанова в результатах экспертного опроса, нами была разработана каузальная модель, отражающая связь показателей элементов организационной культуры с показателями организационной эффективности.

Для верификации аналитической модели организационной культуры и для подтверждения данных о проблемном поле показателей элементов и социально-экономических индикаторов, уровне эффективности организационной культуры и факторном поле, способном оказывать влияние на реализацию социально-экономических показателей, нами было проведено исследование организаций различных типов. В исследовании приняли участие 30 организаций Российской Федерации и стран ближнего зарубежья.

Анализ типов организационных культур следует начать с первого основания типологизации и рассмотреть модели, характерные для различных субъектов предпринимательской деятельности, относящиеся к малому частному бизнесу, крупному частному бизнесу, к государственным предприятиям, корпорациям

На основе данных моделей проблемных полей организационных культур субъектов предпринимательской деятельности были произведены следующие аналитические расчеты (диагр. 1).

Несмотря на то, что все организационные культуры рассмотренных типов имеют показатель, характерный для второго уровня эффективности, наиболее эффективной организационной культурой обладают государственные учреждения. Они же имеют самые высокие показатели эффективности по управленческой подсистеме. Самым низким показателем эффективности организационной культуры и ее подсистем характеризуются организации крупного частного бизнеса.

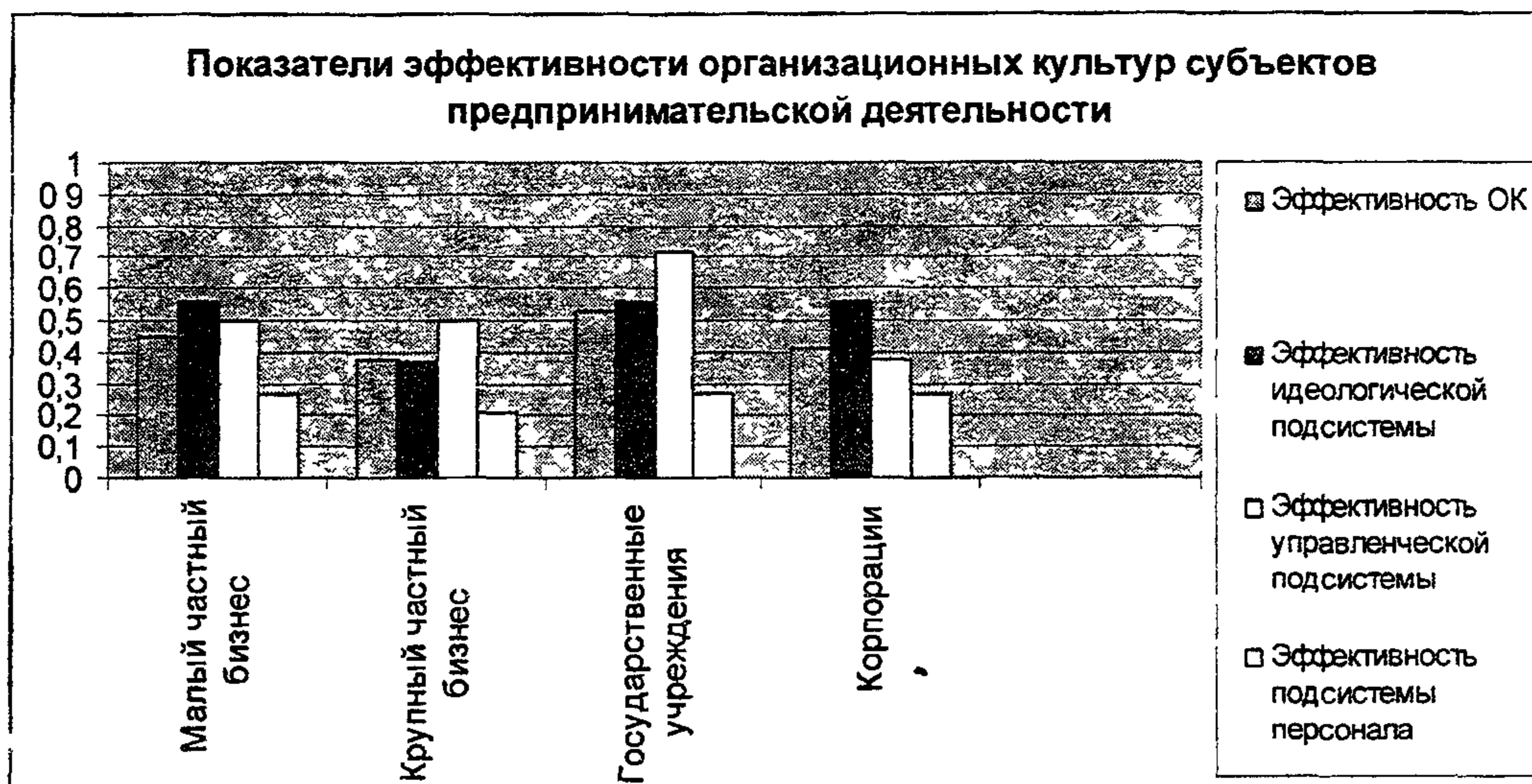


Диаграмма 1

На наш взгляд, в основе такого распределения лежит проблема идеологической систематизации основ управления организацией: государственные учреждения, относясь к единой идеологической материнской системе, имеют единый, установленный идеологический фундамент, таким образом, в той или иной степени приближаясь к идеологическому типу организационной культуры, в то время как частный крупный бизнес в своей основе несет, практически в чистом виде, управленческую организационную культуру

Следующим основанием для анализа организационной культуры становится *жизненный цикл организации*

На основе моделей проблемных полей организационных культур, характерных для различных стадий жизненного цикла организации, были произведены следующие аналитические расчеты и построен график динамических изменений показателей эффективности организационной культуры на различных ступенях развития (диагр. 2).

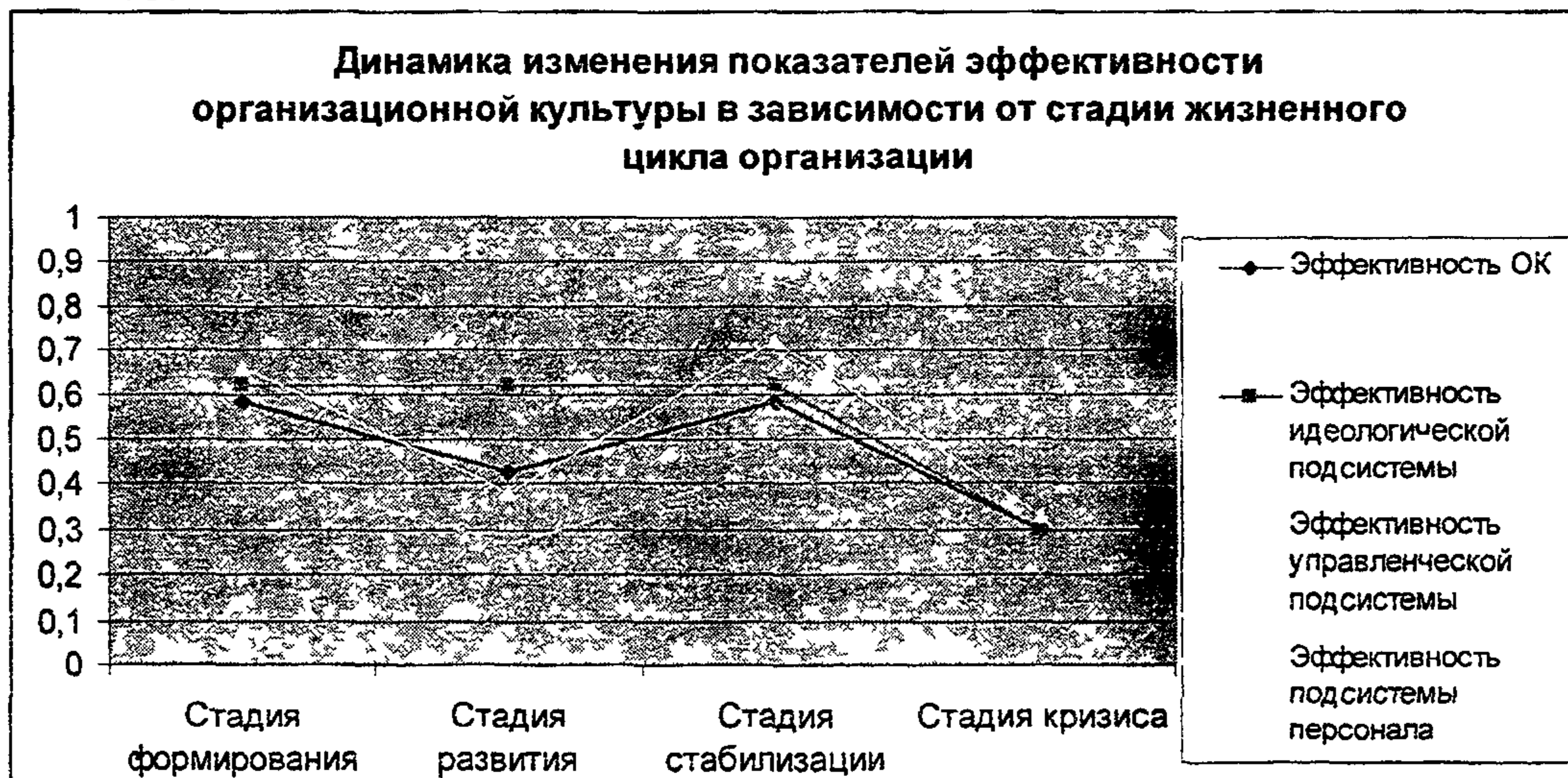


Диаграмма 2

Организационные культуры рассмотренных типов имеют показатели характерные для второго и первого уровня эффективности. Наиболее высокими значениями эффективности обладают организации на стадии формирования и стабилизации. Они же имеют самые высокие показатели эффективности по всем подсистемам организационной культуры (особенно управленческая подсистема). Самым низким показателем эффективности организационной культуры и ее подсистем характеризуются организации на стадии кризиса.

Следующим основанием для анализа организационной культуры становится сфера деятельности организаций.

На основе моделей проблемных полей организационных культур, характерных для организаций различных сфер деятельности, были произведены следующие аналитические расчеты и построен график динамических изменений показателей эффективности организационной культуры на различных ступенях развития (диагр. 3):



Диаграмма 3

Организационные культуры рассмотренных типов имеют показатели всех уровней эффективности. Наиболее эффективной организационной культурой обладают организации финансово-кредитного сектора. Они же имеют самые высокие показатели эффективности по всем подсистемам организационной культуры (особенно идеологическая подсистема), не опускаясь ниже третьего уровня. Самым низким показателем эффективности организационной культуры и ее подсистем характеризуются организации бытового обслуживания (первый уровень).

стран ближнего зарубежья, были произведены следующие аналитические расчеты (диагр. 4).

Показатели культуры рассмотренных типов находятся в пределах первого и второго уровня. Наиболее эффективной организационной культурой обладают организации Уральского, Северо-Западного Федеральных округов и стран ближнего зарубежья. Они же имеют самые высокие показатели эффективности по всем подсистемам организационной культуры. Самым низким показателем эффективности организационной культуры и ее подсистем (особенно подсистемы персонала) характеризуются организации Сибирского и Приволжского федеральных округов. В этих округах, по результатам нашего исследования, организационная культура имеет показатель летальности первого уровня (в Приволжском округе данный показатель стоит на границе второго уровня).

Следующим основанием для разделения организационных культур на типы становится деление Российской Федерации на округа.

На основе данных моделей проблемных полей организационных культур, характерных для организаций различных регионов России и

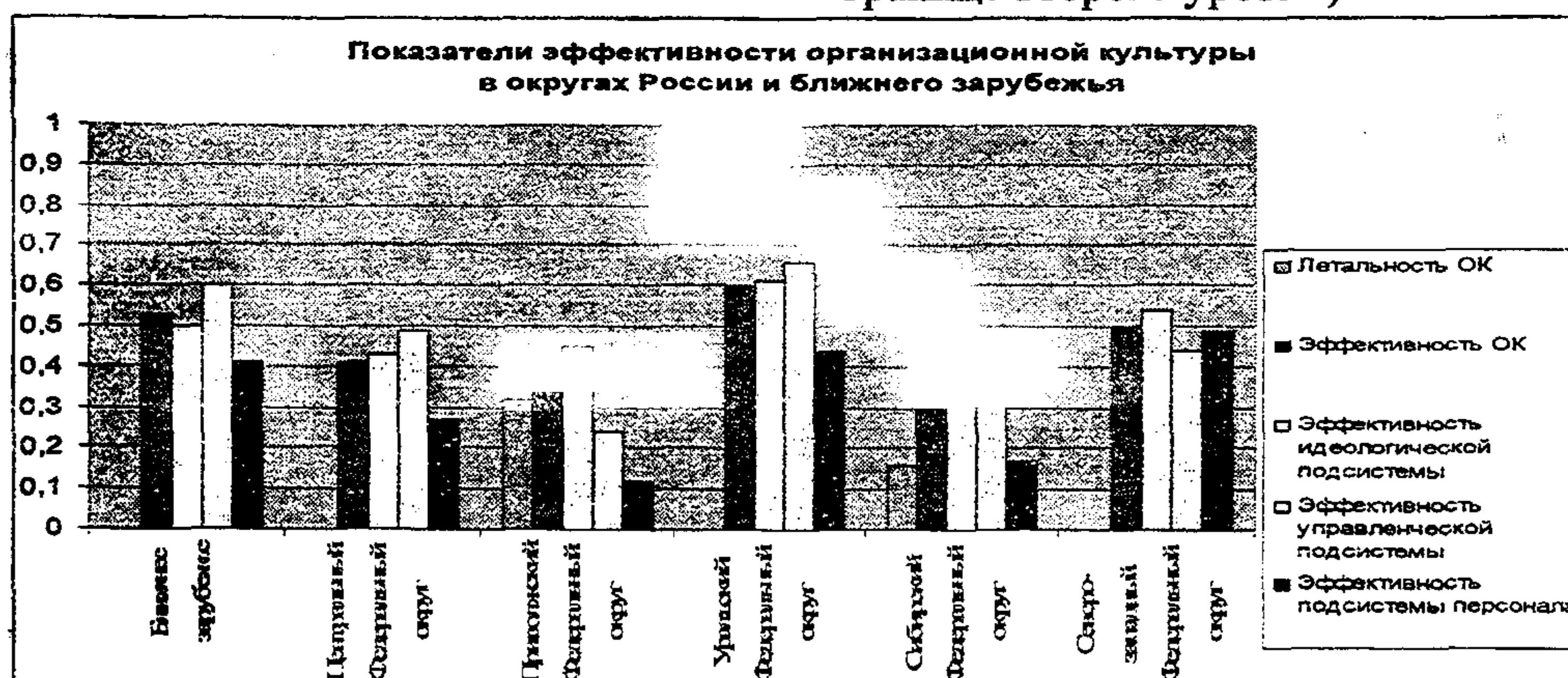


Диаграмма 4

Подводя итог верификации моделей организационных культур, анализа уровня их эффективности и влияния на социально-экономические показатели организации, можно сделать следующие выводы:

Произведен анализ состояния организационных культур различных типов организаций. В основании типологий были использованы: вид организации, сфера деятельности, стадия жизненного цикла и регион организации. Наиболее эффективными организационными культурами обладают: среди типов организационных куль-

тур, отражающих региональную принадлежность, это организации Уральского федерального округа; среди типов организационных культур, отражающих принадлежность к сфере деятельности, это организации финансово-кредитной сферы; среди типов организационных культур, отражающих вид организации, это государственные учреждения; среди типов организационных культур, отражающих жизненный цикл организации, это организации, находящиеся на стадии формирования и стабилизации.

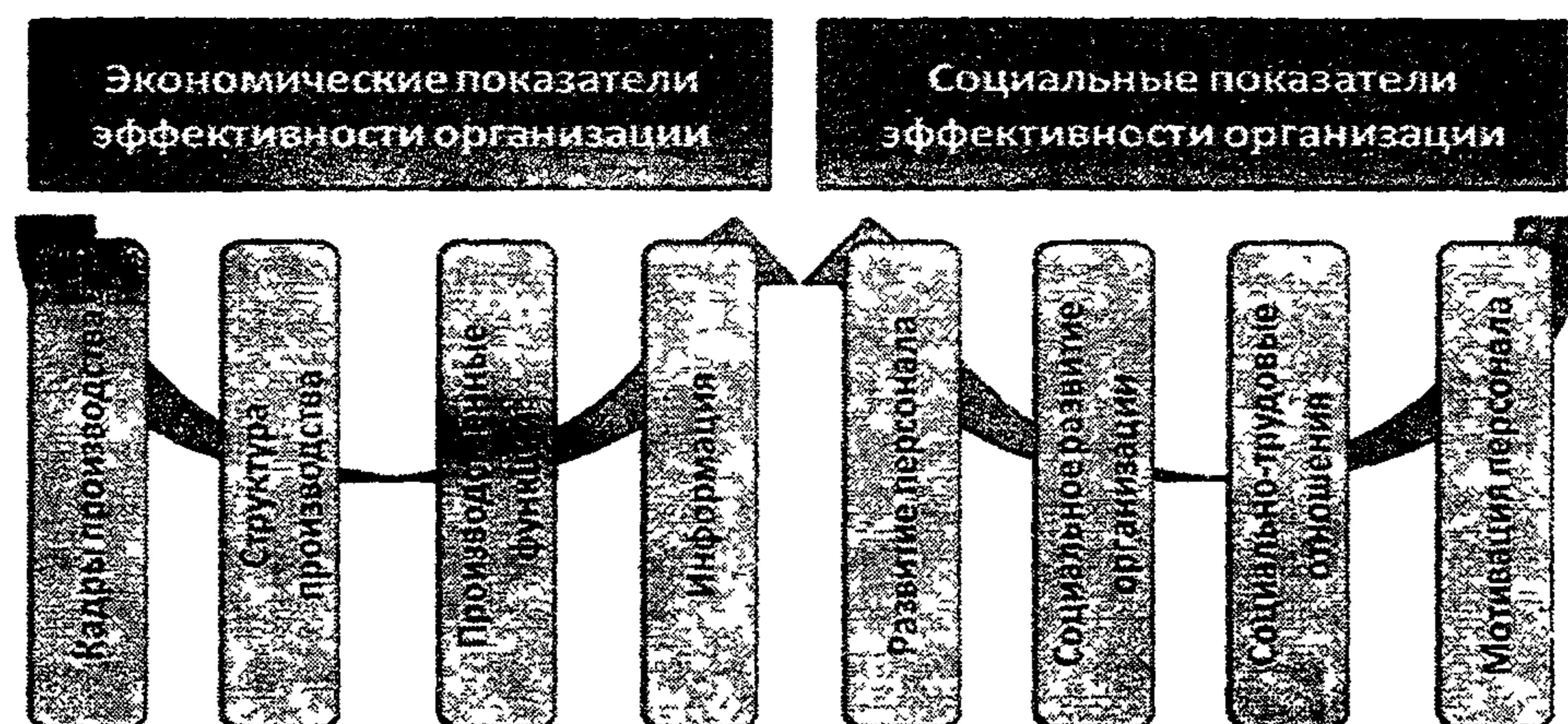


Рис. 1. Проблемное поле социально-экономических показателей организаций РФ, обусловленное состоянием организационной культуры

Наиболее проблемной для всех типов организаций является подсистема персонала организации. Данное проблемное поле определяет повышенную вероятность снижения показателей по следующим направлениям социальной и экономической эффективности организации (рис. 1):

Социальная эффективность: подсистема развития персонала, подсистема трудовых отношений, подсистема социального развития, подсистема мотивации поведения персонала.

Экономическая эффективность: кадры производства, информация, производственные функции, организационная структура производства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Савченко Л.С. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах: автореф. дис. ... док. экон. наук / Л. С. Савченко. – Санкт-Петербург: Изд-во СПАУФ, 2008. – 36 с.
2. Гвоздкова, Г.Ю. Стратегическое управление организационной культурой в предпринимательской деятельности (на примере предприятий сферы услуг Кировской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Г.Ю. Гвоздкова. – М.: МФПА, 2008. – 24 с.
3. Рылова А.П. Повышение эффективности организационной культуры внешнеэкономической

ческой службы промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.П. Рылова. – Екатеринбург: УГТУ, 2006. – 24 с.

4. Чернышева З.А. Методика формирования и оценка эффективности организационной культуры предпринимательской деятельности: Дис. ... канд. экон. наук / З. А. Чернышева. – Санкт-Петербург: СПб., 1994. – 153 с.

5. Родин О.А. Концепция происхождения и сущности организационной культуры. – М, 2007.

6. Логинова О.Б. Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятий малого бизнеса. /Сб. Науч. Тр. «Социально-экономические проблемы развития России и процессы глобализации: потенциал возможного». – СПб., 2007.

7. Шакурова А.В. К вопросу о связи типа организационной культуры и организационной эффективности. / Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2008. - № 4. - С. 270–277.

8. Левкин Н.В. Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства. / Корпоративный менеджмент, <http://www.cfin.ru> (<http://www.cfin.ru/management/strategy/tendencies-04.shtml>). Обновлено: 21.12.2010