

*Экономические науки***СВЯЗЬ СТЕПЕНИ РАЗВИТИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

¹Тукачёва А.Б., ¹Дзюба С.Ф., ^{1,2}Назаренко М.А.,
¹Горшкова Е.С., ¹Горькова И.А., ¹Ковалева Е.В.,
¹Фетисова М.М., ¹Алябьева Т.А.,
²Задувалова Е.В., ¹Лузина Л.В.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет
природы, общества и человека «Дубна», Дубна,
e-mail: koreshkova17@mail.ru;

²ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет радиотехники,
электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА
в г. Дубне, Дубна, e-mail: nazarenko@mirea.ru

Организационная культура является связующим звеном между работником и компанией [1], которое при квалифицированном управлении [2] позволяет повысить экономическую эффективность от взаимодействия обеих сторон данной цепочки. При этом стоит подчеркнуть, что влияние территориального расположения рассматриваемых сторон [3] в данном аспекте не является настолько определяющим, насколько важна именно организационно-культурная составляющая. По мнению исследователей [4], каждая организационная культура содержит три элемента: комплекс базовых предположений о поведении членов организации, ценностные ориентации, которые являются ориентиром (эталоном) для соответствующего данной организации поведения, и «символика» – способ передачи ценностных ориентаций членам организации. Развитие организационной культуры является следствием постоянного развития каждого из этих элементов [5]. Благодаря наличию такого набора факторов организационная культура носит характер не только культурного, но и экономического феномена организации, ведь наличие организационной культуры позволяет систематизировать, упорядочивать процессы, происходящие в организации – от взаимодействия внутри коллектива, до общения с внешней средой организации. Безусловно, структурирование, управление организационной культурой позволяет отрегулировать множество процессов в организации [6], чему также способствует введение в рамках системы менеджмента качества [7] корпоративных стандартов [8], являющихся разновидностью культурного феномена организации. Итогом формирования организационной культуры является развивающаяся, стремящаяся к оптимизации структура бизнеса, непосредственно влияющая на экономическую сторону функционирования организации. А логичная, продуманная структура бизнеса является ключом к успешной деятельности любой организации [9] в различных условиях ее функционирования [10].

Экономическая эффективность организации зависит от многих факторов, но качество управления персоналом [11] является одним из ключевых. Несомненно, что низкая мотивированность персонала, его оппортунистическое поведение, проблема «безбилетников» негативно сказываются на экономической эффективности организации вследствие пониженной эффективности труда [12], а также снижении образовательного [13] и трудового потенциала сотрудников. Все эти негативные последствия являются результатом недоразвитости организационной культуры. В то время как эффективное ее развитие позволяет существенно сдерживать рост издержек на персонал при сохранении высокой степени удовлетворенности работой и лояльности персонала [2]. Стоит отметить, что следствием развития организационной культуры [14] является также повышение качества трудовой жизни сотрудников [15], адаптация их деятельности к реалиям современного мира [16], что, в свою очередь, приводит к повышению их мотивированности [17].

Особенность развития трудового потенциала заключается в том, что эта величина – векторная [18], а значит имеет направление развития, которое задается организационной культурой. В случае направленности организационной культуры на развитие знаний, навыков, творческого подхода сотрудников, трудовой потенциал будет иметь положительную динамику – увеличиваться, иначе неизбежно снижение данного потенциала. Измерение трудового потенциала персонала, проводимого организациями в рамках кадрового аудита [19] с использованием квалиметрических методов [20], позволяет в количественной интерпретации рассчитать величину данной динамики. Согласно определению, данному Э. Шейном, организационная культура – это паттерн коллективных базовых представлений, принимаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве верной системы восприятия и рассмотрения названных проблем [4]. Следовательно, организационная культура присутствует в каждой организации, где работает более одного человека [21], поэтому связь организационной культуры и экономической эффективности проявляется более там, где крупнее коллектив, а, следовательно, выше трудовой потенциал.

Формальной интерпретацией организационной культуры может стать Корпоративный кодекс, разрабатываемый руководством организации [22]. Это документ, в котором отражаются основные корпоративные ценности, правила

и нормы деятельности, принципы и стандарты организации. Данный кодекс может вручаться каждому новому сотруднику для более эффективного прохождения адаптационного периода при приеме на работу. Он позволит не только приобрести «новичка» к организационной культуре [23], но и станет для него инструментом, в котором систематизированы знания [24], и который даст ему возможность наиболее эффективно влиться и в коллектив [25], и в профессиональную деятельность, что, в свою очередь, также влияет на экономическую эффективность организации.

Итак, организационная культура связывает понятия «коллектив» и «экономическая эффективность» в логическую цепочку: «коллектив – организационная культура – экономическая эффективность организации». Несомненно, формирование организационной культуры служит для целей повышения экономической эффективности деятельности предприятия. И чем выше степень развития организационной культуры, тем существеннее ее положительное влияние на экономическую сторону развития организации [26]. Связь степени развития организационной культуры и экономической эффективности организации не вызывает сомнения: чем сильнее развита первая, тем большее влияние она оказывает на второе.

Список литературы

1. Макарина Л.А. Корпоративная культура организации как фактор развития организационной культуры личности // Омский научный вестник. 2011. № 6 (102). С. 164–166.
2. Борисова Ю., Колесников А. Методика управления корпоративной культурой компании // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2010. № 4. С. 492–497.
3. Дзюба С.Ф. Маркетинговое моделирование экономики пространственно – территориальных единиц // Современные проблемы науки и образования (приложение «Экономические науки»). 2014. № 6. С. 4.
4. Ермолов Ю.А. Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «организационная культура» и «корпоративная культура» // Вестник Тамбовского Университета. Серия: гуманитарные науки. 2012. № 9. С. 78–85.
5. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 7. С. 187–189.
6. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. 2013. № 4. С. 171.
7. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 1. С. 146.
8. Корешкова А.Б., Шалонская А.В. Проблемы управления трудовыми ресурсами в условиях глобализации // Экономика 21 века: модернизация в аспекте глобализации: материалы международной научно-практической конференции. 2012. С. 145–148.
9. Тумгоева З.И. Феномен корпоративной культуры в контексте эффективного управления организацией: культурологический аспект // Вопросы культурологии. 2009. № 8. С. 67–70.
10. Дзюба С.Ф. Применение инструментов маркетинга в управлении территориями // Современные проблемы науки и образования (приложение «Экономические науки»). 2014. № 6. С. 5.
11. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 4. С. 171–172.
12. Павлова Е.М., Корешкова А.Б. Причины, затрудняющие рост производительности труда в России // Приоритетные научные направления: от теории к практике: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. 2013. С. 113–117.
13. Тукачёва А.Б., Дзюба С.Ф., Эрдни-Горяева О.В., Телицына Ю.С., Пугановская Т.И. Международный взгляд на систему образования в России // Сборник научных трудов Международной заочной научно-практической конференции «Современные тенденции в образовании и науке». 2013. С. 148.
14. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания. 2013. № 6.
15. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл. 2012. № 5. С. 122–123.
16. Дзюба С.Ф. Адаптация маркетинга к реалиям современного мира // Современные проблемы науки и образования (приложение «Экономические науки»). 2014. № 6. С. 3.
17. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 4. С. 172–173.
18. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка – 2008. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://kiogmuis.ucoz.ru/Magistor/tikhomirova_o.g-organizacionnaja_kultura.pdf (дата обращения: 12.01.14).
19. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 6. С. 151–152.
20. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях. // Успехи современного естествознания. 2013. № 7. С. 175–176.
21. Сальникова К.А. Управление корпоративной культурой в малом бизнесе. // Академический вестник. 2010. № 5 С. 28–32.
22. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 10 (часть 3). С. 516.
23. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 4. С. 174–175.
24. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе. 2013. № 1. С. 233–236.
25. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 4. С. 176.
26. Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Тукачёва А.Б., Фетисова М.М., Назаренко М.А. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 11 (часть 3). С. 166–167.