

УДК 005.72
ББК 60.55

А.Ф. ШУПЛЕЦОВ
*зав. кафедрой экономики предприятия
и предпринимательской деятельности
Байкальского государственного университета экономики и права,
доктор экономических наук, профессор, г. Иркутск
e-mail: ssa@isea.ru*

П.В. ХАРИТОНОВА
*аспирант Байкальского государственного университета
экономики и права, г. Иркутск
e-mail: keppd@isea.ru*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Рассматривается организационная культура как фактор конкурентоспособности в предпринимательской деятельности. Показана необходимость применения количественного подхода к оценке развития организационной культуры организации. На примере ряда компаний оценен уровень развития организационной культуры и показано его влияние на эффективность предпринимательской деятельности организации.

Ключевые слова: организационная культура, уровень развития организационной культуры, эффективность предпринимательства, методика оценки предпринимательской культуры.

A.F. SHUPLETSOV
*Chairholder, Chair of Enterprise Economy and Entrepreneurship,
Doctor of Economics, Professor,
Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: ssa@isea.ru*

P.V. KHARITONOVA
*post-graduate student, Baikal State University
of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: keppd@isea.ru*

ORGANIZATIONAL CULTURE OF COMPANY'S ENTREPRENEURIAL ACTIVITIES AND ITS INFLUENCE ON EFFICIENCY OF ECONOMIC MANAGEMENT RESULTS

The article deals with organizational culture as a factor of competitiveness in entrepreneurial activities. The necessity to apply quantitative approach to the assessment of organizational culture development is shown. The level of organizational culture development is assessed through the example of some companies and its influence on the efficiency of organization's entrepreneurial activities is shown.

Keywords: organizational culture, level of organizational culture development, efficiency of entrepreneurship, assessment technique of entrepreneurial culture.

Эффективность предпринимательства во многом определяется опытом, знаниями, способностями руководителя. Добиваться поставленных целей помогает преданность общему делу со стороны персонала, а объединить сотрудников удастся во многом благодаря организационной культуре.

В российском предпринимательстве культуре уделяется недостаточное внимание, возможно, поэтому в бизнесе существует ряд проблем. Несмотря на значительные успехи западных компаний в реализации возможностей организационной культуры, в России вопрос о роли культуры организации в повышении эффективности и развития предпринимательства не получил достаточной проработки даже на научном уровне. В связи с этим выявление взаимосвязи уровня развития организационной культуры и эффективности предпринимательской деятельности в компании становится важной задачей.

В настоящем исследовании под организационной культурой понимается сложная объективная реальность, представленная уникальным продуктом жизнедеятельности организации, проявляющимся в разделяемой ее сотрудниками системе ценностей, приводящей к достижению поставленных целей (высокому уровню конкурентоспособности и успеху благодаря целенаправленным действиям руководителя по привитию единых культурных стереотипов) [3, с. 82].

В этом контексте одной из существенных проблем в управлении предпринимательской организацией становится выявление и оценка взаимосвязи эффективности функционирования компании и ее организационной культуры.

В научной литературе представлен ряд методик исследования организационной культуры. В основном в них дается качественная оценка организационной культуры, которая в значительной мере носит лишь описательный характер и не может соответствовать пониманию взаимосвязи уровня развития организационной культуры и эффективности деятельности организации. То есть методики исследования организационной культуры не предполагают ее количественной оценки, которая позволяла бы выявлять, в какой степени те или иные ее

характеристики влияют на эффективность предпринимательской деятельности.

Отметим, что среди ученых до сих пор ведутся споры: возможен ли количественный подход к оценке культуры и будет ли он иметь законную силу, либо какой-то из качественных подходов будет единственным способом, характеризующим культуру [2, с. 42].

Несмотря на то, что в научной среде можно встретить критику субъективных количественных оценок эффективности, мы считаем, что их использование является необходимым, в том числе и в исследовании эффективности организационной культуры, по ряду причин. Во-первых, по данным бухгалтерской и финансовой отчетности сложно получить сравнимую (сопоставимую) информацию¹. Во-вторых, сравнение финансового состояния организаций, работающих долгое время, и организаций, начавшими свое функционирование недавно, представляется бессмысленным. В-третьих, не все руководители охотно представляют бухгалтерскую и финансовую отчетность своих организаций для решения обозначенной проблемы, ссылаясь на конфиденциальность данной информации.

Выявив количественное представление, мы получаем явное преимущество от использования такой оценки уровня развития организационной культуры, которая вызывает большой интерес и позволяет сравнивать различные предпринимательские организации.

Среди методик исследования организационной культуры наибольшее распространение получили четыре, что позволяет количественно оценивать культуру организации. Это методики Д. Дэнисона и К. Фея [5], Н.В. Левкина [1], О.Е. Стекловой [4], Л.С. Савченко [2]. У каждой методики есть достоинства и недостатки.

¹ Организации с разными организационно-правовыми формами хозяйствования ведут и представляют отчет не всегда в идентичном виде, что значительно усложняет получение сравнимых результатов.

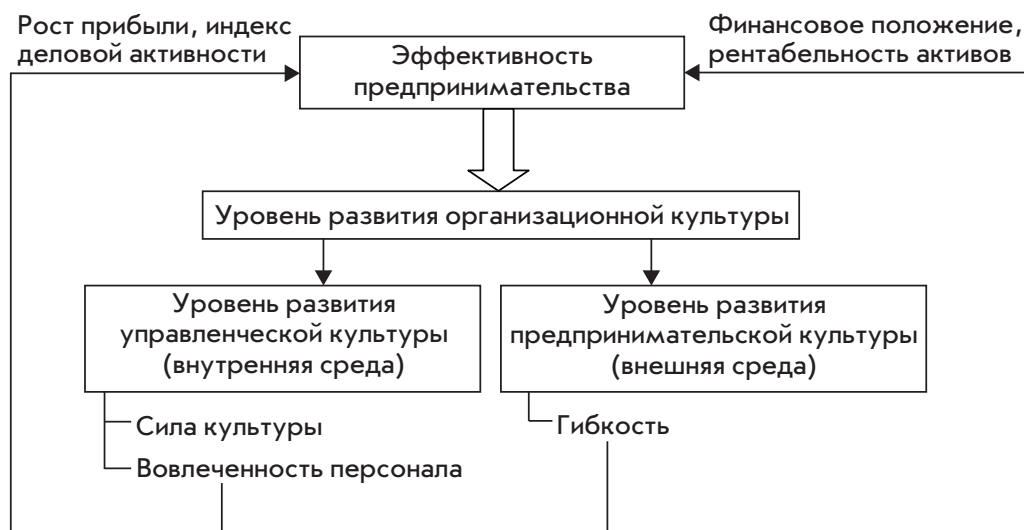


Рис. 1. Модель оценки уровня развития организационной культуры предпринимательской организации

Так, методика исследования Д. Дэнисона, К. Фея и Н.В. Левкина позволяет комплексно исследовать организационную культуру — с позиций ее внутренней и внешней среды. Тем не менее, к числу ее недостатков следует отнести сложность в понимании вопросов в представленных авторами анкетах, большую временную продолжительность их заполнения и сложность математической обработки результатов исследования.

Методика О.Е. Стекловой и Л.С. Савченко, наоборот, достаточно лаконична, удобна в применении и проста в математической обработке результатов исследования. Тем не менее, ее нельзя признать универсальной, так как здесь организационная культура как сложная система исследуется лишь с позиций внутренней среды.

Мы же считаем, что для комплексной оценки культуры организации в жестких условиях рыночной конкуренции необходим детальный анализ культуры с позиций ее внешней среды. Представляется, что эффективность функционирования предпринимательской организации зависит от уровней развития управленческой и предпринимательской культур, которые в синтезе образуют комплексный уровень развития организационной культуры (рис. 1).

При этом под предпринимательской культурой мы понимаем систему правил ведения бизнеса, проявляющуюся во взаимоотношениях с клиентами, посредниками, конкурен-

тами, СМИ и другими контактными аудиториями, что характеризует взаимоотношения организации с ее внешней средой. В то же время в любой организации помимо предпринимательской культуры и взаимоотношений с внешней средой важную роль играет и управленческая культура, представляемая как система правил: взаимодействия руководителей с персоналом; межличностных отношений, характеризующая взаимоотношения организации с позиций ее внутренней среды. Исходя из этого можно утверждать, что организационная культура представляет собой синтез предпринимательской и управленческой культур.

Следовательно, оценка эффективности организационной культуры компании должна вестись комплексно с помощью интегрального показателя — уровня развития организационной культуры, определяемого как суммарное значение уровня развития управленческой культуры и уровня развития предпринимательской культуры. Для оценки уровня развития управленческой культуры представляется важным исследование двух показателей: силы культуры¹ и уровня вовлеченности персонала.

¹ Под силой культуры мы понимаем степень принятия членами организации основных ценностей компании и степень преданности этим ценностям.

Вторым важным показателем, характеризующим уровень развития управленческой культуры, нам представляется вовлеченность персонала¹.

В эффективно работающих компаниях делегирование полномочий является постоянной практикой, что прививает чувство собственной значимости. Работники подобных организаций ощущают причастность к процессу принятия решений, они привержены целям организации.

В работе Н.В. Левкина показано, что параметр вовлеченности тесно коррелирует с эффективностью функционирования российских организаций.

На данном этапе исследования мы определяем уровень развития культуры организации с позиций ее внутренней среды. Но, как было показано ранее, этого недостаточно для всесторонней оценки организационной культуры. Поэтому следующим этапом исследования будет выявление уровня развития культуры организации с позиций ее внешней среды, т.е. определение уровня развития предпринимательской культуры. Для этого предлагается использовать важный, на наш взгляд, параметр — гибкость². В условиях российской непредсказуемости внешней среды показатель гибкости приобретает особую актуальность.

На примере анализа деятельности пяти предпринимательских организаций пищевой и перерабатывающей промышленности г. Братска (ОАО Мясоперерабатывающий комбинат «Падунский», ОАО «Падун-хлеб», ООО «Торговая компания», СХОАО «Белореченское», пекарня ИП Н.И. Веселовой) показано, что эффективность предпринимательской деятельности напрямую зависит от уровня развития организационной культуры. Данные объекты исследования имеют различную организационно-правовую форму хозяйствования, разные мощности и тип

бизнеса (от малого до крупного). В таблице представлены результаты финансового анализа объектов исследования и оценен уровень развития организационной культуры².

Экономические показатели деятельности исследуемых организаций, %

Показатели	Организация				
	1	2	3	4	5
Уровень развития организационной культуры	53,33	73,33	73,33	86,67	60,00
Рентабельность продаж	-1,11	3,89	3,94	7,96	2,65
Рентабельность продукции	-1,29	4,38	4,15	8,89	2,87

Рентабельность продаж и рентабельность продукции как обобщающие конечные показатели результативности (эффективности) предпринимательской деятельности имеют прямую зависимость от показателей уровня развития организационной культуры (рис. 2).

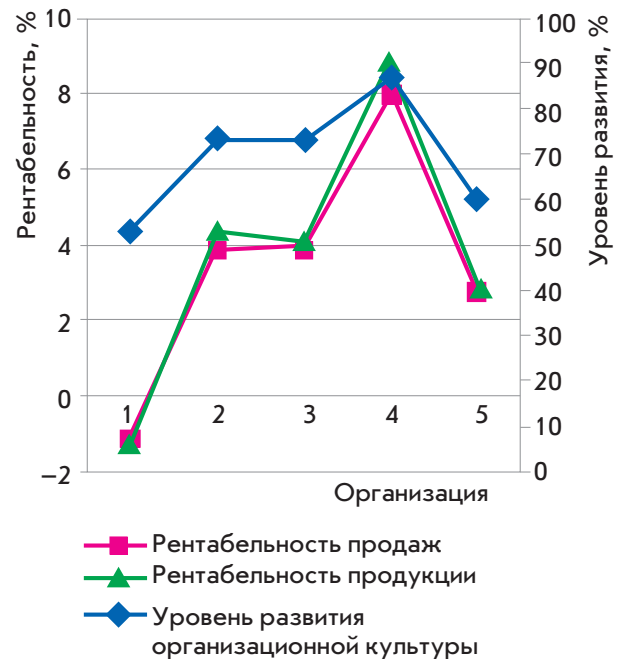


Рис. 2. Взаимозависимость уровня развития организационной культуры и эффективности деятельности организации

¹ Под вовлеченностью мы понимаем развитие чувства собственной значимости и ответственности среди работников организации.

² Под гибкостью мы понимаем и стремление организации к нововведениям, и способность рисковать, и активно вести поиск выгодных взаимоотношений с поставщиками.

³ Условность обозначения компаний вызвана необходимостью выполнения требования их руководства о недопустимости публикации результатов проведенного исследования в открытом виде.

Графическое представление выявленных взаимозависимостей доказывает достоверность полученных выводов в отношении того, что организационная культура является важным фактором конкурентоспособности и оказывает прямое влияние на эффективность предпринимательской деятельности. Полученные результаты позволяют утверж-

дать, что уровень развития организационной культуры является важным фактором эффективной деятельности компании.

На примере объектов исследования г. Братска и его района показано, что от уровня развития организационной культуры напрямую зависит успех или неудача предпринимательской деятельности.

Список использованной литературы

1. Левкин Н.В. Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства / под ред. А.И. Добрынина. Петрозаводск, 2009.
2. Савченко Л.С. Мы наш, культурный мир построим... // Российское предпринимательство. 2005. № 12. С. 41–48.
3. Слинкова О.К. Системный подход к исследованию трудовой мотивации и организационной культуры: постановка проблемы / под ред. И.П. Поварович. Новосибирск, 2005.
4. Стеклова О.Е. Организационная культура: учеб. пособие. Ульяновск, 2007.
5. Denison D.R., Fey C. Organization culture and effectiveness: the case of foreign firms in Russia // Working Paper Series in Business Administration. 2000. № 4. P. 28–55.

Referenses

1. Levkin N.V. Sovremennye tendentsii upravleniya kul'turoi v sisteme predprinimatel'stva / pod red. A.I. Dobrynina. Petrozavodsk, 2009.
2. Savchenko L.S. My nash, kul'turnyi mir postroim... // Rossiiskoe predprinimatel'stvo. 2005. № 12. S. 41–48.
3. Slinkova O.K. Sistemnyi podkhod k issledovaniyu trudovoi motivatsii i organizatsionnoi kul'tury: postanovka problemy / pod red. I.P. Povarovich. Novosibirsk, 2005.
4. Steklova O.E. Organizatsionnaya kul'tura: ucheb. posobie. Ul'yanovsk, 2007.
5. Denison D.R., Fey C. Organization culture and effectiveness: the case of foreign firms in Russia // Working Paper Series in Business Administration. 2000. № 4. P. 28–55.