

**Бычкова Валентина Александровна**

Магистрант

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Управление человеческими ресурсами

**Корпоративная культура и ее влияние на эффективность  
деятельности организации**

**Аннотация.** В статье рассмотрены основные подходы к определению эффективности деятельности организации. Рассмотрены основные концепции по изучению влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, эффективность деятельности организации, концепции по изучению влияния корпоративной культуры.

Анализ научной литературы показывает, что эффективность деятельности организации рассматривается, как комплексное явление, включающее в себя как объективные экономические показатели (измеримая характеристика результатов деятельности), так и субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели деятельности организации.

Эффективность деятельности организации предполагает, прежде всего:

– получение прибыли, как конечного финансового результата деятельности организации. Прибыль организации представляет собой финансовый показатель, отражающий все стороны производственно-хозяйственной деятельности предприятия, и рассчитываемый, как разница между совокупными доходами и совокупными затратами организации. Если расходы превышают доходы, то организация получает убыток от своей деятельности, что является показателем ее неэффективной работы. Стремление

получить максимально возможную прибыль связано с необходимостью нести полную экономическую ответственность за результаты своей деятельности;

– рентабельность деятельности, то есть отношение прибыли к вложенным средствам. В качестве вложенных средств могут выступать собственный капитал организации, активы и себестоимость реализованной продукции, оказанных услуг, выполненных работ. Рост показателей рентабельности свидетельствует об эффективности деятельности организации;

– производительность труда – показатель, характеризующий отдачу каждой единицы используемого трудового ресурса. Данный показатель представляет собой степень продуктивности целесообразной и целенаправленной деятельности трудовых ресурсов в форме объема продажи товаров, оказания услуг, выполнения работ, а также является показателем эффективности использования трудовых затрат, связанных с получением определенного результата.

К субъективным показателям эффективности деятельности организации относятся [2, с. 40]:

– трудовая активность сотрудников, то есть степень участия сотрудников в трудовом процессе. Показатель оказывает влияние, в первую очередь, на производительность труда и качество выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ;

– удовлетворенность трудовой деятельностью – личное отношение работника к своему труду и другим работникам;

– относительная стабильность кадрового состава организации;

– комфортный для работы психологический климат в коллективе.

В соответствии с этим концепции о влиянии корпоративной культуры на эффективность деятельности организации также можно разделить по двум основным направлениям.

Первое направление – это исследования, посвященные оценке влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации и направленные на выявление степени этого влияния.

Одним из основных представителей этого направления является Д. Мейстер, который провел оценку взаимосвязи «корпоративная культура – прибыльность организации».

В качестве показателя финансовой успешности организации Д. Мейстер вывел интегральный показатель, включающий в себя четыре показателя, оказывающие на него влияние в разной степени: рентабельность продаж, рост прибыли за последние два года, рост выручки за последние два года, прибыль, приходящаяся на одного работника. При этом вес каждой из составляющих показателя финансовой эффективности по расчетам Д. Мейстера составил [2, с. 53]: рост прибыли – 0,81; прибыль на одного работника – 0,53; рост выручки – 0,27; рентабельность продаж – 0,24.

Наибольшее влияние на формирование общего значения показателя финансовой эффективности по Д. Мейстеру, оказывают рост прибыли и прибыль на одного работника.

Влияние корпоративной культуры на показатель финансовой эффективности по схеме Д. Мейстера определяется статистически значимыми взаимосвязями факторов (элементами корпоративной культуры):

- самосовершенствование;
- лидерство;
- психологический климат в коллективе;
- высокие стандарты, под которыми понимаются личные качества сотрудников, их лояльность, высокую производительность;
- ориентацию на долгосрочные цели;
- делегирование полномочий;
- справедливое вознаграждение;
- удовлетворенность сотрудников.

Другая модель оценки влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации, принадлежащая к данному направлению – модель Д. Денисона, в основе которой лежит поведенческий подход.

Согласно модели Д. Денисона корпоративную культуру организации характеризуют четыре взаимосвязанных фактора (параметра): вовлеченность, согласованность (последовательность), способность к адаптации, миссия [1, с. 23]. При этом каждый из этих параметров разбит на составляющие. Корпоративную культуру можно представить в виде круга, ядром которого выступают верования и ожидания, которые являются основой для поведения и поступков в организации.

Под понятием эффективности организации Д. Денисон понимает:

- рентабельность инвестиций, продаж и активов, которые определяет пара «согласованность» и «миссия»;
- новизна продукта, определяемая комбинацией «вовлеченность» и «способность к адаптации»;
- качество, рентабельность инвестиций и степень удовлетворенности работников, определяемые парой «согласованность» и «вовлеченность»;
- доля организации на рынке, темп роста продаж – определяет комбинация «миссия» и «способность к адаптации».

Второе направление – исследования влияния корпоративной культуры на отношение работника к труду, его производительность и трудовая дисциплина, как правило, не оценивающие сам экономический эффект. Его представители – В. Сате, Т. Парсонс, Р. Квин, Дж. Рорбах и др.

Так, В. Сате рассматривает влияние корпоративной культуры на деятельность организации через семь процессов:

- кооперация между сотрудниками (корпоративная культура формирует некий образец поведения в организации. Так, в зависимости от разделяемых внутри организации ценностей, в организации может преобладать, как групповая работа, так и индивидуальная);
- принятие решений (формирование в организации устойчивого набора ценностей, предпочтений, базовых предположений, разделяемых ее членами, способствует уменьшению разногласий и повышению эффективности процесса принятия решений);

– контроль (преобладающий тип корпоративной культуры организации предполагает свой особенный механизм контроля, который бы стимулировал действия сотрудников в направлении достижения целей, поставленных перед организацией);

– коммуникации (влияние корпоративной культуры происходит по двум направлениям: 1) отсутствие лишних согласований по делам; 2) разделяемые позиции (предположения) обеспечивают направленность интерпретации получаемых сообщений).

– посвященность организации (корпоративная культура позволяет членам организации иметь эмоциональную связь с ней, то есть отождествлять себя с конкретной организацией. Наличие этой связи позволяет активизировать стремление работника помочь организации);

– восприятие организационной среды (корпоративная культура позволяет работнику взглянуть на свой опыт через призму общей интерпретации организации, ее общего опыта).

– оправдание своего поведения (оправданные ценностями организации действия работника усиливают его существующее поведение. Используя корпоративную культуру, как средство оправдания поведения работников, можно влиять на корпоративную культуру через изменения их поведения).

Таким образом, корпоративная культура – это один из инструментов повышения эффективности работы организации. Она задает пределы, в которых возможно уверенное принятие решений в организации в соответствии с ее видением, целями, ценностями, способствует идентификации работников с организацией. Дает возможность организации влиять на окружающую действительность, эффективно управлять внутренними процессами самой организации.

## **Литература**

1. Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н. Изменение корпоративной культуры в организациях / Пер. с англ. Е. Колотвина. СПб.: Питер, 2013.

2. Журавлева Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия: Монография. М.: РУДН, 2011.

3. Козлов В.В. Организационная культура: учебное пособие. М.: КноРус, 2013.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 3