

Кирюхина В.С.

**ФАКТОРЫ ВЗАИМОСВЯЗИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В условиях рынка корпоративная культура выступает мощным конкурентным преимуществом предприятия, повышая эффективность функционирования во внешней среде и увеличивая внутреннюю эффективность. Статья посвящена определению и анализу факторов взаимосвязи корпоративной культуры и эффективности деятельности предприятия

Ключевые слова: управление персоналом, корпоративная культура, эффективность организации.

Проблемы корпоративной культуры стали завоевывать всё большее внимание в связи с активным вовлечением России в процессы глобализации, созданием совместных предприятий, выходом на конкурентные рынки, уплотнением контактов, ускорением темпов общения. В развитых странах за рубежом предприятия имеют развитую корпоративную культуру, используемую как важный фактор экономической эффективности. Создаваемые и поддерживаемые организациями ярко выраженные корпоративные культуры в полной мере соответствуют целям и ценностям фирмы и позволяют отличить предприятия друг от друга. В то же время низкая экономическая эффективность некоторых российских организаций обусловлена, в том числе, и игнорированием факта существования корпоративной культуры или её спонтанным формированием.

Корпоративная культура является стратегическим инструментом управления персоналом, позволяющим направить усилия структурных подразделений организации и отдельных лиц на достижение стратегических целей организации. Умелое управление корпоративной культурой позволяет руководству организации эффективно использовать человеческие ресурсы компании и добиться повышения результативности деятельности.

В современной экономике различные предприятия выбирают разные приоритеты в формировании и поддержке корпоративной культуры. Корпоративная культура меняет характеристики в зависимости от сферы функционирования предприятия, формы собственности, конкурентного рыночного положения и т.д. На формирование корпоративной культуры влияют такие факторы, как степень ответственности, инициативности и независимости персонала на предприятии; взаимодействие структурных подразделений и сотрудников; наличие формализованных правил и норм управления и контроля; чётко определённые цели и перспективы развития компании; уровень интеграции структур предприятия и т.д.

Сильная корпоративная культура обуславливает последовательность действий сотрудников. Предсказуемость и упорядоченность действий персонала предприятия создаются путём высокой формализации. Сильная культура при достижении результата бывает эффективнее, чем формальный контроль. Сознание сотрудника компании, имеющей сильную корпоративную культуру, нацелено на эффективную работу при наличии минимального количества правил и положений. В конечном итоге, влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации обусловлено её соответствием стратегии предприятия.

С точки зрения повышения эффективности предприятия корпоративная культура значительно влияет на удовлетворенность сотрудников и их вовлеченность в трудовую деятельность, взаимоотношения с клиентами. Эффективность представляет собой совокупность финансовых и рыночных результатов функционирования организации. Рыночные результаты складываются из удовлетворенности и лояльности клиентов, финансовые результаты включают производительность труда, прибыльность деятельности [1]. Вовлеченность проявляется в степени трудовой мотивации, вдохновении и т.д. [2].

Взаимосвязь вовлеченности в трудовую деятельность с производительностью функ-

ционирования компании исследовалась во второй половине двадцатого века отечественными и зарубежными экономистами, но особо полно она излагается в трудах американских учёных Мориса и Шермана [3]. Впоследствии теоретиками и практиками была доказана прямая зависимость между удовлетворенностью сотрудников и удовлетворенностью потребителей, а также зависимость между удовлетворенностью потребителей и финансовыми результатами компании [4]. В данном случае эффективность обусловлена тем, что компании с высокой вовлеченностью персонала имеют потребителей, более лояльных фирме, реализующих политику длительного сотрудничества, удовлетворенных взаимодействием с компанией и требующих незначительных расходов при их обслуживании.

Основным фактором корпоративной культуры, влияющей на эффективность деятельности предприятия через удовлетворенность сотрудников, служат организационные коммуникации, т.е. уровень делового общения представителей персонала. Ещё одним значительным фактором является возможность работника представить свое мнение руководству фирмы и при этом быть услышанным. Организационная структура и качество организации труда также оказывают влияние на эффективность производства.

Наибольшая эффективность функционирования наблюдается в компаниях, в которых такие параметры корпоративной культуры и показатели экономической результативности, как ориентация на потребителя, удовлетворенность персонала, прибыльность, общая результативность, рост объема продаж максимальны.

Таким образом, корпоративная культура является инструментом целенаправленного осознанного построения, поддержания и изменения корпоративной культуры, что необходимо для экономической устойчивости компаний в кризисный период. При этом должны быть учтены интересы всех участников рынка, и в организации сформирована такая корпоративная культура, которая увеличивала бы эффективность реализации стратегии фирмы.

Список литературы:

1. Dile T., Kennedy, A Corporate cultures. Reading, MA: Addison-Wesleys, 1982. – P.271.
2. Becker T.E., Billings R.S. Eveleth D.M Gilbert N.L. 1996 Foci and bases of employment commitment: Implications for job performance. Academy of Management Jornal, 2009. – P. 464.
3. Morris, J.H. and D.J. Sherman (1981) Generalizability of Organizational Commitment Model, Academy of Managment Journal 24/. – P. 512-526.
4. Chee W., Choe Graeme, L. Harrison Organizational Culture: Association With Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in a Chieese Cultural Context, Ciber Working Paper Series, San Diego State University, 2011. – P. 187.

Кирюхина Валентина Сергеевна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

УДК 331.5 (470)

Сухарева Н.Ю.

**МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА В РОССИИ:
НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Рынок труда – одна из составных частей экономики страны в целом. От его состояния зависит благополучие нации и уверенность в завтрашнем дне. Именно молодежь является стратегической силой этого рынка, следовательно, государство должно осуществлять надлежащий контроль и регулирование рынка тру-