



Munich Personal RePEc Archive

Organizational culture of small businesses

Ashirbagina, Natalia

Financial University under the Government of the Russian
Federation

5 November 2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/63998/>
MPRA Paper No. 63998, posted 29 Apr 2015 09:27 UTC

УДК: 304.2

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА

Н.Л. Аширбагина

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

ORGANIZATIONAL CULTURE OF SMALL BUSINESSES

N.L. Ashirbagina

Financial University under the Government of the Russian Federation

Аннотация: Автор статьи исследует проблему формирования организационной культуры как действенного стратегического механизма, обеспечивающего ориентацию всех подразделений и сотрудников предприятий малого бизнеса на достижение общих целей производства.

Ключевые слова: организационная культура, предприятия малого бизнеса, теория управления.

Abstract: The author explores the problem of formation of organizational culture as an effective policy frameworks for the orientation of all departments and employees of small businesses to achieve common goals of production.

Key words: organizational culture, small businesses, control theory.

Инновационные преобразования в экономической сфере неизбежно ведут к изменению и усовершенствованию традиционных систем управления предприятием, поиску новых внутренних ресурсов, где определяющую роль может играть сложившийся уровень организационной культуры.

Современная теория управления рассматривает организационную культуру как важный и действенный стратегический механизм, обеспечивающий ориентацию всех подразделений и сотрудников на достижение общих целей производства. Необходимость формирования культуры обусловлена тем, что: отношения между персоналом должны строго регламентироваться общими для всех правилами, а в организации одинаковых людей нет; новые работники быстрее приспосабливаются к

существующей системе моральных ценностей и требованиям администрации; администрация проводит свою кадровую политику, часто отличающуюся от политики других организаций; руководящий состав организации меняется, но преемственность должна сохраняться, а работники должны жить по общим правилам; разнообразие вероисповеданий влияет на отношение людей к работе, поэтому важно иметь общие принципы и в этой области человеческих отношений.

Для современной экономики характерна сложная комбинация разных по масштабам производств: крупных, с тенденцией к монопольным структурам, и небольших, складывающихся под влиянием многих факторов.

Развитие производства предприятий малого бизнеса создает благоприятные условия для оздоровления экономики, поскольку развивается конкурентная среда, создаются дополнительные рабочие места, активнее идет структурная перестройка, расширяется потребительский сектор. Кроме того, развитие малого бизнеса ведет к насыщению рынка товарами и услугами, к повышению экспортного потенциала, лучшему использованию местных сырьевых ресурсов.

В то же время, как показывает практика, существуют ряд причин, препятствующих развитию предприятий малого бизнеса. Важной причиной, как считают исследователи, является отсутствие у руководителей малых предприятий необходимых знаний, опыта по совершенствованию управления персоналом, в частности в сфере формирования и развития организационной культуры, что существенным образом влияет на мотивацию работников и повышение эффективности деятельности предприятия в целом.

Однако, споры о том, - как отмечает Н. Самоукина [9], - нужна или не нужна организационная культура небольшим российским компаниям, идут до сих пор. Мнение, что культура не нужна, основано таких аргументах. В небольших по численности компаниях (до 40 чел.)

нет необходимости специально разрабатывать и внедрять организационную культуру, потому что атмосфера в компании возникает сама по себе, работниками естественным образом организуются неформальные отношения. В небольших компаниях влияние руководителя (чаще владельца, реже наемного менеджера) является значительным и без специальных мероприятий по культуре. Мы принципиально отличаемся от богатых западных стран, которые уже имеют хороший материальный фундамент и теперь заняты организацией психологического комфорта на работе. Для российских работников главным и основным фактором остается заработная плата, а не культура и не атмосфера в компании. Российский труженик предпочитает ту работу, где ему больше платят, пусть даже она связана с вредными условиями труда и неблагоприятной психологической атмосферой.

Уверены, что сторонники точки зрения, что организационная культура не нужна небольшим предприятиям, проявляют незнание того, что же представляет собой данный феномен. Они путают с организационной культурой стихийные, мало управляемые неформальные мероприятия сотрудников, возникающие по всякому поводу, а иногда и без прямого повода, личные и дружеские отношения, складывающиеся между работниками и меняющиеся в зависимости от симпатий, антипатий, настроений и субъективных предпочтений.

Поэтому в качестве аргументов за внедрение организационной культуры представим понятие и характеристику данного феномена. Как отмечают исследователи и теоретики менеджмента, организационная культура - это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде.

В содержании культуры можно выделить; Корпоративный кодекс

(деловой кодекс), принятый в организации, в котором описаны все элементы культуры; миссия, отражающаяся в девизе и слогане; философские, социальные и социально-экономические ценности организации; цели компании, которые она декларирует; особенности делового взаимодействия руководителей и подчиненных, сотрудников внутри подразделений, а также с клиентами; имеющаяся в организации социально-психологическая атмосфера; характеристика и направленность поведения сотрудников в ситуациях деловых конфликтов, отношение к конфликтам; степень удовлетворенности работников своим трудом и положением в организации, а также перспектива роста для сотрудников; уровень мобильности персонала (стабильности и чести кадров); требования к деловому костюму сотрудников.

Отмечено, что в отношении работников культура выполняет следующие функции: адаптивную - обеспечивает вхождение новичков в организацию; регулирующую - обеспечивает поддержание правил и норм поведения; ориентирующую - направляет действия членов организации в нужное русло; интегрирующую - объединяет действия всех членов организации; мотивирующую - побуждает сотрудников активно участвовать в делах организации.

Феномен организационной культуры, относительно хорошо изученный на крупных предприятиях и в корпорациях, практически не исследован на предприятиях малого бизнеса. Поэтому представляют интерес исследования, позволяющие выявить характер зависимости эффективности деятельности предприятия малого бизнеса от сложившейся организационной культуры.

Как отмечает Логинова О.Б. [8], в сфере малого бизнеса возможно выделить три группы предприятий, отличающихся по поверхностному, организационному и внутреннему уровням организационной культуры.

На предприятиях *первой группы* имеются яркие внешние признаки

наличия организационной туры, среди которых, фирменный стиль и лозунг, легенды о деятельности организации и ее основателях, специфические обряды и традиции, на организационном уровне наблюдается практически полное соответствие декларируемой и реальной культур, большое внимание уделяется развитию персонала и адаптации новых сотрудников, разрабатываются программы по повышению квалификации, подготовке и переподготовке кадров, а так же многоплановая система материального и нематериального стимулирования, существуют специфические методы стимулирования, такие как доски почета, наградные знаки, грамоты, отдых за счет компании, дополнительные льготы и т.д. Работники этих предприятий отмечают четкую зависимость оплаты труда от качества и количества выполненной работы, от уровня квалификации, от инициативности и творчества в работе. Внутренний уровень культуры характеризуется практически 100% осведомленностью сотрудников о миссии своей организации, соблюдением качества и сроков выполнения обязательств, личной ответственностью каждого сотрудника. Сотрудники предприятий никогда безоговорочно не выполняют приказы и просьбы руководства, если заранее известен их ошибочный или незаконный характер, при этом отмечается отсутствие серьезных причин для конфликта с руководством.

Предприятия *второй группы* характеризуются следующими «тревожными» сигналами. Отсутствует четкая политика руководства в области развития персонала и стимулирования труда; основные конфликты с руководством возникают из-за невозможности карьерного и профессионального роста, несправедливого распределения заработной платы и премий. Работники отмечают некомпетентность руководства; грубость с подчиненными; необоснованное увеличение и изменения своих функциональных обязанностей; невнимательное отношение к нуждам сотрудников, к улучшению их социально-бытовых условий труда и отдыха, неудовлетворительное обеспечение техникой и материалами.

Сотрудники предприятий часто не согласны с принимаемыми руководством решениями, а если эти решения исполняются, то только из-за страха потерять работу или потому что ответственность берет на себя руководитель. Несоответствие реальной и декларируемой культур. Положения, изложенные в организационно-правовых документах, существуют только на бумаге, не все сотрудники в любых ситуациях четко следуют организационно-правовым документам их организации. Документационное обеспечение управления осуществляется с нарушением законодательства и установленных норм в работе с документированной информацией, отсутствует номенклатура дел, имеются серьезные нарушения при работе с документами, в том числе и с документами по личному составу.

На предприятиях *третьей группы отмечается* почти полное отсутствие внешних признаков организационной культуры; развитие персонала руководством не поощряется, отмечается невозможность профессионального и карьерного роста, что является основной причиной конфликта с руководством. На предприятиях отсутствует эффективная система оплаты труда и нематериального стимулирования, работники отмечают, что уровень их заработной платы зависит от «личной преданности» руководителю. В то же время, сотрудники предприятий отмечают некомпетентность своих руководителей и считают, что они занимают данную должность потому, что являются родственником или близким другом собственников организации; подчеркивают, что не все сотрудники организации в любых ситуациях четко следуют организационно-правовым документам; многие сотрудники этой группы совершенно не имеют представления о миссии своей организации.

Как видим, выявлена достоверная связь эффективности деятельности предприятий малого бизнеса и уровня развития организационной культуры. Наблюдается прямая зависимость благополучия предприятия от силы и положительной направленности его

культуры. Указанная зависимость может быть положена в основу предложений по усовершенствованию работы малых предприятий.

В частности, рекомендуется уделить внимание показателям организационного уровня культуры, таким как, политика предприятия в области повышения квалификации персонала, система материальных и нематериальных методов стимулирования труда, соответствие организационно-правовых документов и правил поведения реальному положению дел на предприятии.

Изменения, происходящие в современной российской экономической системе, способствуют нарастанию конкурентной борьбы между предприятиями. Конкурентные преимущества получают те организации, которые способны сформировать сильную организационную культуру, объединяющую усилия всех работников и структур, являющуюся источником успешной деятельности и создания привлекательного имиджа предприятия.

Вполне обоснованно можно утверждать, что существующие причины, тормозящие развитие малого бизнеса в РФ имеют культурный характер, поэтому возможно сделать вывод о полезности и необходимости дальнейшего совершенствования организационной культуры на предприятиях малого бизнеса.

Литература

1. Аширбагина Н.Д. Значение корпоративной культуры для эффективной деятельности предприятий малого бизнеса // Инновационные подходы к развитию малого и среднего бизнеса в России: теория и практика: сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и соискателей / под общ. ред. А.И. Барановского. - Омск: Изд-во АНО ВПО "Омский экономический институт". 2008. - С.3-11.

2. Аширбагина Н.Л. Педагогические условия развития толерантности у студентов учреждений системы среднего профессионального образования в процессе обучения: автореферат дисс... канд. пед. наук. - Омск, 2005.- 24 с.

3. Аширбагина Н.Л. Профессионально-педагогическая компетентность преподавателя - основа повышения качества образования // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2013. - №3(7) - С.47-50.

4. Аширбагина Н.Л. Значение организационной культуры для формирования имиджа предприятия // Социально – экономические системы: Современное видение и

подходы: Материалы Четвертой Международной научно-практической конференции 6 февраля 2009г.- Омск: НОУ ВПО «СИБИТ», 2009. –С. 194 -198.

5. Аширбагина Н.Л., Иванова Т.А. Профессиональное самосознание студентов как фактор развития профессиональной ответственности // Социально-экономические системы: современное видение и подходы: Материалы Шестой международной научно-практической конференции 8 февраля 2011.- Омск: НОУ ВПО «СИБИТ»,2011. – С.170-173.

6. Бурмистрова Н.А. Математическое моделирование экономических процессов как средство формирования профессиональной компетентности будущих специалистов финансовой сферы // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2009. – № 9. – С. 29–39.

7. Бурмистрова Н.А. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов финансовой сферы средствами математического моделирования экономических процессов // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 4. – С. 37–39.

8. Бурмистрова Н.А. Математическое моделирование как творческий процесс // Естественные науки и экология: межвузовский сборник научных трудов. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 1998. – С. 3–5.

9. Логинова О.Б. Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятия малого бизнеса//Социально-экономические проблемы развития России и процессы глобализации: Потенциал возможного: Сб. науч. Трудов. - СПб: Институт бизнеса и права, 2007.

10. Самоукина Н. Управление персоналом: российский опыт. - СПб.: Питер, 2003. - 236 с.

11. Эджибия Т.Л. Эджибия Т.Л. Качество образования. Неформальные институты // Совершенствование технологий обеспечения качества образования: сборник международной научно-методической конференции. – Омск: Изд-во Омского гос. ин-та сервиса, 2007. – Т.2. – С. 189.

12. Эджибия Т.Л. Несовершенство рыночного механизма и роль государства // Экономика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по неэкономическим специальностям и направлениям / Под ред. Е.И. Лаврова, М.Ю. Маковецкого, Г.М. Чердынцева. Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. –С. 266-290.

Опубликовано: Аширбагина Н.Л. Организационная культура предприятий малого бизнеса // Омский экономический форум: Материалы международной научно-практической конференции 25 ноября 2011. - Омск, 2011. - С.116-119.