

УДК 656.078.1

ББК 65.373.31

Antipov Denis Sergeevich,
post-graduate student of the department
of management of transport systems
of Saint-Petersburg State University of Economics,
Saint-Petersburg,
e-mail: denehome.spb@mail.ru

Антипов Денис Сергеевич,
аспирант кафедры управления транспортными
системами Санкт-Петербургского государственного
экономического университета,
г. Санкт-Петербург,
e-mail: denehome.spb@mail.ru

СПЕЦИФИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ГРУЗОВЫХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ИХ ПОСЛЕДСТВИЙ

SPECIFICITY OF STUDIES OF ORGANIZATIONAL CHANGES AT THE FREIGHT MOTOR TRANSPORTATION ENTERPRISES AND FORECASTING OF THEIR CONSEQUENCES

В статье рассматривается прогнозирование последствий и специфика исследования организационных изменений на грузовых автотранспортных предприятиях. Представлена матрица взаимосвязи целей организационных изменений и критериев диагностики их результативности на стадиях жизненного цикла грузового автотранспортного предприятия. Приведена дифференциация критериев диагностики результативности организационных изменений на грузовых автотранспортных предприятиях по стадиям их жизненного цикла. Разработана архитектура диагностики результативности грузовых автотранспортных предприятий, которая позволяет устанавливать связи, особенности и критерии проведения исследования организационных изменений на грузовых автотранспортных предприятиях.

The article discusses forecasting of effects, and specificity of researches of organizational changes at the enterprises of freight motor transport. The matrix of interaction of the organizational changes goals and criteria of diagnostics of their performance at the stages of the freight motor transport enterprise life cycle is presented. Differentiation of criteria of diagnostics of the organizational changes performance at the freight motor transport enterprises is provided by stages of their life cycle. Architectonics of performance diagnostics of the freight motor transport enterprises is developed that allows establishing connections, peculiarities and criteria of researches of organizational changes at the freight motor transport enterprises.

Ключевые слова: исследование, прогнозирование, специфика, предприятие, изменения, проблемные точки, диагностика, результативность, критерий, адаптивность, реактивность, стадия жизненного цикла.

Keywords: research, forecasting, specificity, enterprise, changes, trouble spots, diagnostics, performance, criterion, adaptability, reactivity, stage of life cycle.

Статья посвящена решению **актуальной задачи** выявить специфику исследования организационных изменений и прогнозирования их последствий на ГАТП (грузовое автотранспортное предприятие), поскольку большая часть известных отечественных и зарубежных авторов не изучают данный вопрос, полагая, что нет принципиальной разницы. **Научная новизна** заключается в части систематизации выявленной специфики исследования организационных изменений на грузовых автотранспортных предприятиях и уста-

новления связей с возможными последствиями их реализации, что позволило сформулировать новый взгляд на эффективность деятельности и результативность развития ГАТП.

На каждой стадии жизненного цикла грузового автотранспортного предприятия происходят организационные изменения, характерные именно для этой стадии. В первоисточниках [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10] выделяют несколько этапов траектории развития ГАТП: рождение, отрочество, зрелость, старение. Воспользуемся градацией, предложенной Т. Левиттом для типичных хозяйствующих субъектов рынка, к которым мы относим и ГАТП, поэтому для ГАТП стадия «рождение» составляет 1—2 года, стадия «отрочество» — 3—4 года, стадия «зрелость» — 5—15 лет, стадия «старение» — от 16 лет и выше [11].

Рассмотрим организационные изменения с учетом группировки проблем отечественных ГАТП, для этого опишем организационные изменения, характерные для каждой проблемной точки ГАТП, с учетом стадий их жизненного цикла.

Так, для предприятий на стадии «рождение» особое внимание должно уделяться показателям платежеспособности и финансовой устойчивости. Важно учитывать, что на данном этапе ГАТП не работает на полную мощность, и делать выводы по показателям оборачиваемости и рентабельности рано. Как правило, на стадии «рождение» ГАТП имеет большую долю заемных средств, высокие финансовые и коммерческие риски, следовательно, на данной стадии жизненного цикла на всех выделенных проблемных точках функционирования и развития ГАТП необходимо исследовать технико-эксплуатационные и финансовые показатели деятельности ГАТП (устойчивость, платежеспособность).

На стадии «отрочество» проблемной точкой функционирования и развития ГАТП является текучесть кадров, что требует от руководства пересмотра политики мотивации сотрудников в части системы премирования и льгот. На стадии «отрочество» доля заемных средств ГАТП в активах предприятия сокращается. Показатели финансовой устойчивости и платежеспособности стремятся к стабильности. Если ГАТП на данной стадии не добилось стабильности, то необходимы изменения в маркетинговой стратегии и заемной политике ГАТП. На стадии «отрочество» одними из важных показателей становятся показатели рентабельности перевозок и оборачиваемость активов, хотя обычно снижение одного из данных коэффициентов должно быть своевременно зафиксировано с целью принятия мер для проведения соответствующих организационных изменений.

На стадии «зрелость» необходимо контролировать состояние показателей рентабельности активов, рентабельности транспортных услуг, оборачиваемости активов, текучести кадров, привлечения инвестиций, грузооборота, объема перевозок, износа основных производственных фондов, то есть той составляющей, которая отвечает за стабильность функционирования ГАТП.

Отклонение показателей от нормальных среднетраслевых значений на стадии «зрелость» может свидетельствовать о финансовой нестабильности функционирования предприятий в подотрасли автомобильный транспорт. Основным показателем, свидетельствующим о снижении финансово-экономического состояния на стадии «зрелость», является физический износ основных средств предприятия, обновление которых требу-

ет привлечения большого количества денежных средств.

На стадии «старение» важной проблемной точкой является уменьшение ресурсов ГАТП, а также снижение конкурентоспособности как предприятия, так и услуг за счет агрессивной политики предприятий, функционирующих на стадиях «зрелость» и «отрочество». Для данной стадии характерны слабая маркетинговая политика и высокая доля краткосрочных заемных средств, поэтому необходимы анализ и контроль показателей прибыли, текучести кадров, объема перевозок, на основании которых будут проведены организационные изменения по оздоровлению предприятия.

Сведем в табл. возможные организационные изменения для каждой стадии жизненного цикла ГАТП с учетом проблемных точек функционирования и развития.

Таблица

Возможные организационные изменения на грузовых автотранспортных предприятиях с учетом выявленных проблемных точек

Проблемные точки	Стадии развития ГАТП			
	Рождение (1—2 года)	Отрочество (3—4 года)	Зрелость (5—15 лет)	Старение (от 16 и выше)
Прибыль	расширение клиентской базы, формирование позитивного имиджа и корпоративной культуры	повышение качества обслуживания клиентов и предоставление дополнительных преференций	стабилизация достигнутых финансовых показателей	объединение с другими ГАТП, активизация рекламной деятельности
Текучесть кадров	<ul style="list-style-type: none"> — применение справедливой, открытой и понятной системы расчета зарплаты; — установление оклада в зависимости от стажа работы на предприятии; — корректировка оплаты труда пропорционально отработанному времени; — при повышении цен на транспортные услуги с учетом инфляции необходимо повышение на этот же процент базовых окладов сотрудников предприятия; — внедрение системы обучения и адаптации новых сотрудников; — при выборе социальных льгот необходим учет особенностей коллектива и каждого сотрудника; — установление зависимости заработной платы от напряженности трудовых операций и величины трудовых затрат 			
Привлечение инвестиций	формирование позитивного имиджа на рынке, увеличение объемов перевозок		стабилизация финансово-экономических показателей: прибыль, объем перевозок, рентабельность	продажа части собственности предприятия потенциальному инвестору
Грузооборот	предоставление клиентам выгодной накопительной системы	расширение списка предоставляемых услуг, выход на новые сегменты рынка	удержание доли рынка на достигнутом уровне	предоставление скидок и развитие программы по работе с клиентами
Объем перевозок				
Заработная плата	установление заработной платы не ниже среднерыночной по подотрасли автомобильный транспорт			
Количество работников	<ul style="list-style-type: none"> — проведение специализированных семинаров в открытом формате; — проведение психологических тренингов; — предоставление возможности длительных курсов повышения квалификации 		удержание ценных кадров и поиск специалистов	выявление ключевых сотрудников

Таким образом, для каждой стадии жизненного цикла ГАТП характерны свои проблемные точки функционирования и развития предприятия и возможные организационные изменения, которые приводят ГАТП к следующим результатам, а именно следствиям последовательных действий, направленных на достижение поставленной цели.

1. Непредвиденные последствия, которые осложняют функционирование и развитие ГАТП. Полагаем, что к непредвиденным последствиям, которые осложняют функционирование и развитие ГАТП, можно отнести следствие поведения, предпринятого для достижения других целей, которые повлекли за собой отрицательный результат в виде уменьшения прибыли, инвестиционной привлекательности, грузооборота, объемов перевозок, повышения текучести кадров на ГАТП и др.

2. Совокупность негативных факторов, которые вызывают у ГАТП значительные отклонения от нормы. Полагаем, что негативное воздействие могут оказывать как внутренние, так и внешние факторы.

3. Отклонение от нормальных показателей, характеризующих функционирование и развитие ГАТП, в общей закономерности развития.

Нормальные показатели мы выбираем по проекциям деятельности ГАТП: финансы, маркетинг, персонал, оказание услуг, инновации, инвестиции.

Под нормальными показателями деятельности ГАТП мы понимаем общепринятые и рекомендуемые значения показателей деятельности ГАТП для отрасли (подотрасль автомобильный транспорт).

Для целей дальнейшего исследования будем называть непредвиденные последствия, которые осложняют функционирование и развитие ГАТП, дисфункцией.

Совокупность негативных факторов, которые вызывают у ГАТП в процессе функционирования и развития значительные отклонения от нормы, — патологией.

Отклонение от нормальных показателей, характеризующих функционирование и развитие ГАТП в общей закономерности эволюции развития, — аномалией.

Изучение специфических особенностей проявления дисфункций, патологий и аномалий, влияющих на функционирование и развитие ГАТП, позволит разработать методические положения диагностики результативности организационных изменений на ГАТП, однако в данной статье считаем необходимым определить следующие понятия: результативность организационных изменений и диагностика результативности организационных изменений на ГАТП.

Под результативностью организационных изменений на ГАТП мы понимаем степень достижения целей, поставленных руководством ГАТП при инициировании организационных изменений.

Под диагностикой результативности организационных изменений на ГАТП мы понимаем процедуру распознавания и оценки состояния ГАТП в результате инициирования и реализации организационных изменений. Считаем, что для объективной диагностики результативности организационных изменений на ГАТП необходимо использовать комплекс критериев, которые позволяют определить влияние организационных изменений на функционирование и развитие ГАТП.

Под критерием мы понимаем некоторое мерило, эталон. Для целей нашего исследования будем рассматривать две группы критериев: абстрактные и реальные.

Под абстрактным критерием мы понимаем качествен-

ные, описательные характеристики результативности организационных изменений.

Под реальным критерием мы понимаем рекомендуемые значения показателей деятельности ГАТП.

На рис. 1 представлена дифференциация критериев диагностики результативности организационных изменений на ГАТП по стадиям их жизненного цикла.



Примечание: разработано автором.

Рис. 1. Дифференциация критериев диагностики результативности организационных изменений на ГАТП по стадиям их жизненного цикла

С учетом вышеизложенного на рис. 2 представлена матрица взаимосвязи возможных целей организационных изменений и критериев диагностики их результативности по стадиям жизненного цикла ГАТП.

Использование абстрактных и реальных критериев позволит не только провести диагностику результативности организационных изменений, но и спрогнозировать их последствия на результат функционирования и развития ГАТП с учетом поставленных целей.

Таким образом, на разных стадиях жизненного цикла ГАТП может быть актуализировано для достижения различных целей проведение организационных изменений.

Так, на стадии «рождение» целью функционирования ГАТП является выживание на рынке, на стадии «отрочество» — адаптация к реальным условиям рынка, на стадии «зрелость» — приобретение постоянных платежеспособных клиентов и расширение клиентской базы, на стадии «старение» — диверсификация деятельности или выживание и приспособление к реальным условиям. Реальными критериями для ГАТП, находящегося на стадиях «рождение» и «старение», будут: снижение текучести кадров, увеличение прибыли, увеличение грузооборота, увеличение объемов перевозок, привлечение инвестиций; на стадии «отрочество» — увеличение объемов перевозок, снижение текучести кадров, увеличение инвестиционной привлекательности; на стадии «зрелость» — стабилизация достигнутых результатов.

Таким образом, для организационных изменений, приводящих к дисфункциям функционирования и развития ГАТП, в качестве абстрактного критерия мы предлагаем использовать «удовлетворенность стейкхолдеров», под которой понимаем степень достижения нужд и потребностей стейкхолдеров, взаимодействующих с ГАТП. Заинтересованные стороны предоставляют ГАТП необходимые для

его деятельности ресурсы, потому что его деятельность позволяет удовлетворять их потребности. Отношения между ГАТП и его стейкхолдерами строятся вокруг ресурсного

обмена, так как каждая заинтересованная сторона стремится создать собственную ресурсную базу, которая должна соответствовать ее целям.

Критерии	Абстрактные		<i>Стадии жизненного цикла</i>	Цели организационных изменений
		выживаемость	<i>Рождение</i> →	выживание
		адаптивность	<i>Отрочество</i> →	адаптация
		реактивность	<i>Зрелость</i> →	удовлетворенность стейкхолдеров
	выживаемость	<i>Старение</i> →	диверсификация услуг и предприятия	
	Реальные	снижение коэффициента текучести кад- ров, увеличе- ние объема ин- вестиций	<i>Рождение</i> →	снижение текучести кадров, привлечение инвестиций
		увеличение объемов пере- возок, снижение коэффициента текучести кад- ров, увеличе- ние объема ин- вестиций, по- вышение рен- табельности перевозок	<i>Отрочество</i> →	увеличение объемов перевозок, снижение текучести кадров, увеличение инве- стиционной привле- кательности, повы- шение рентабельно- сти
		увеличение объемов пере- возок, повы- шение рента- бельности, снижение сто- имости ОПФ	<i>Зрелость</i> →	стабилизация достигнутых результатов
		увеличение объема инве- стиций, сни- жение износа ОПФ	<i>Старение</i> →	привлечение инвестиций
			Результативность организационных изменений	

Рис. 2. Матрица взаимосвязи целей организационных изменений и критериев диагностики их результативности по стадиям жизненного цикла ГАТП

В качестве реального критерия мы предлагаем использовать следующие показатели функционирования ГАТП: грузооборот, объем перевозок, производительность труда, износ основных производственных фондов, объем инвестиций.

Для патологических организационных изменений, приводящих к патологии функционирования и развития ГАТП, в качестве абстрактного критерия мы предлагаем использовать адаптивность и реактивность.

Под адаптивностью ГАТП мы понимаем способность предприятия приспосабливаться к изменениям во внутренней и внешней средах.

Адаптивность ГАТП может проявляться в следующих видах адаптации: 1) оптимизация постоянного воздействия ГАТП и внутренней и внешней сред; 2) установление адекватного соответствия между заданными характеристиками ГАТП; 3) изменение внешней среды под цели ГАТП — аллоадаптация ГАТП; 4) изменение ГАТП под внешнюю среду — аутоадаптация ГАТП.

Важной характеристикой адаптивности является ее активность. Под адаптивной активностью ГАТП мы понимаем подчинение предприятия определенной цели, требованиям и условиям внешней и внутренней сред.

Адаптивная активность ГАТП проявляется в следующих видах адаптации: 1) адаптация посредством преобразования и устранения проблемной ситуации; 2) адаптация с сохранением проблемной ситуации с помощью приспособления.

По данным характеристикам невозможно сделать корректный вывод, важно узнать общую ситуацию на ГАТП, поэтому мы вводим понятие «адаптивное поведение».

Адаптивное поведение ГАТП характеризуется следующими особенностями: 1) результативностью принятия управленческих решений; 2) проявлением инициативы с четким прогнозированием будущего.

Адаптационный потенциал ГАТП проявляется в готовности предприятия решать свои проблемы по мере их поступления с использованием в управлении предприятия копинг-поведения.

Под реактивностью ГАТП мы понимаем его реакцию на различные изменения, в том числе организационные.

Проведенное исследование позволяет выдвинуть гипотезу, что значительным ограничением результативности функционирования и развития ГАТП является его реакция на организационные изменения.

Так, реакция ГАТП, порождающая патологию, предполагает действие одного фактора или комплекса факторов либо его неадекватную бесполезную реакцию на подразделения предприятия или даже одного (нескольких) сотрудников, занимающих ключевую позицию.

Любое патологическое состояние ГАТП приводит к развитию патологического процесса, под которым мы понимаем закономерно возникающую у ГАТП последовательность реакций на воздействие патологического фактора.

Патологический процесс на ГАТП обладает следующими свойствами: 1) закономерность; 2) наличие и действие патологического фактора; 3) нарушение функционирования ГАТП или его отдельных подразделений.

Для рассмотрения патологического процесса необходимо выделить типы организационных патологий ГАТП:

1) патологии организационной структуры: а) господство структуры ГАТП над функцией; б) обособленность

подразделений ГАТП; в) господство бумажной работы, а не результата; г) несовместимость личности с выполняемой функцией;

2) патологии управленческих решений: а) маятниковые решения (меры и контрмеры); б) дублирование организационного порядка; в) игнорирование организационного порядка; г) разрыв между решением и исполнением; д) стагнация; е) демотивирующий стиль руководства; ж) инверсия;

3) патологии в организационных отношениях: а) конфликт; б) неуправляемость; в) бессубъективность; г) преобладание личных целей; д) рассеивание целей; е) возникновение кланов.

В качестве реального критерия для диагностики результативности патологических организационных изменений, приводящих к патологии функционирования и развития ГАТП, мы предлагаем использовать экономическую, социальную, коммерческую и техническую эффективность.

Под экономической эффективностью ГАТП мы понимаем относительный показатель, соизмеряющий полученный эффект с затратами или ресурсами ГАТП, использованными для достижения этого эффекта.

Под критерием эффективности ГАТП мы понимаем: максимум результата при оптимальной величине затрат; максимум результата при минимуме затрат; максимум результата на единицу затрат; минимум затрат на единицу результата.

Так как основной целью деятельности ГАТП в современных рыночных отношениях является прибыль, то в качестве критерия экономической эффективности мы предлагаем использовать максимизацию прибыли на единицу затрат капитала.

Под коммерческой эффективностью ГАТП мы понимаем набор функций ГАТП, направленных на увеличение объемов перевозок.

Коммерческая эффективность ГАТП оценивается следующими индексами: минимизацией себестоимости транспортных услуг, усилением лояльности клиентов, увеличением объемов перевозок и грузооборота.

Под социальной эффективностью ГАТП мы понимаем степень использования потенциальных возможностей трудового коллектива и каждого работника, успешность решения социальных задач и развитие коллектива.

Под технической эффективностью ГАТП мы понимаем максимально возможное использование подвижного состава в деятельности предприятия и сокращение времени на погрузо-разгрузочные операции и ремонт.

Для аномальных организационных изменений в качестве абстрактного критерия мы предлагаем использовать выживаемость.

Под выживаемостью мы понимаем способность ГАТП сохранять свое положение и деятельность на РТУ с учетом воздействия факторов внешней среды.

В качестве реального критерия мы предлагаем использовать результативность.

Под результативностью мы понимаем степень достижения поставленных целей ГАТП [8].

На основании вышеизложенного нами разработана архитектура диагностики результативности ГАТП (рис. 3), которая позволяет устанавливать связи, особенности и критерии проведения исследования организационных изменений на ГАТП.

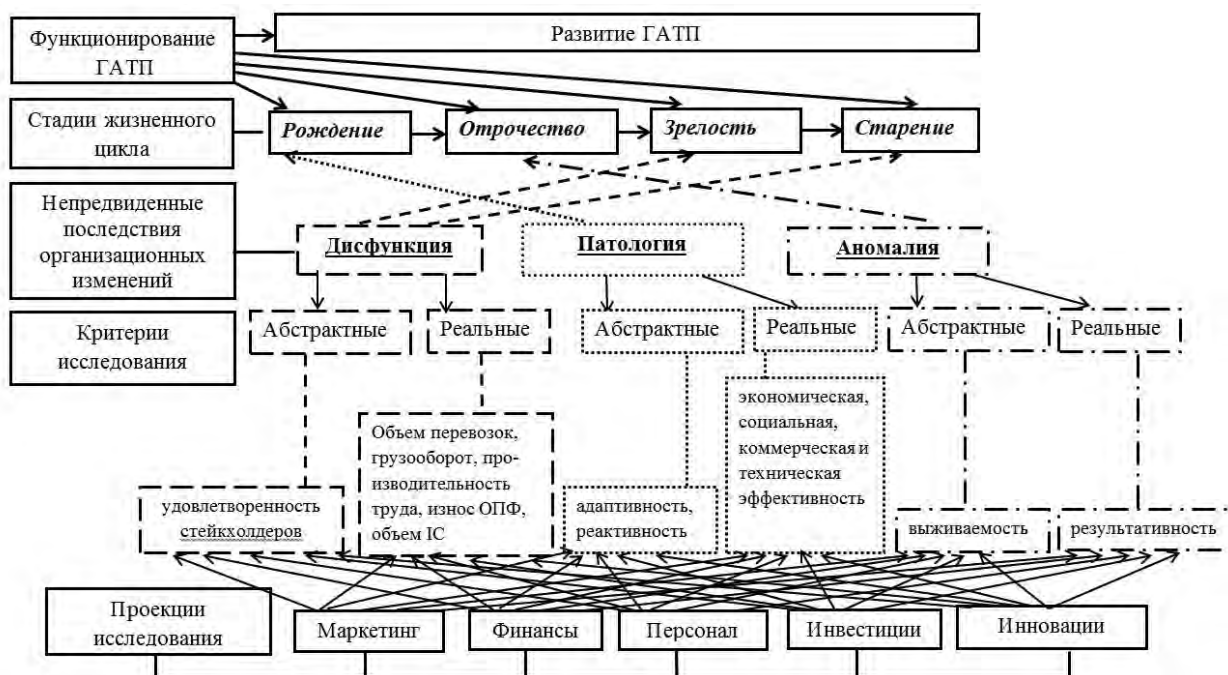


Рис. 3. Архитектоника диагностики функционирования и развития ГТП

Таким образом, можно констатировать:

1. Установлены для каждой стадии жизненного цикла ГТП характерные проблемные точки функционирования и развития предприятия и возможные организационные изменения, которые приводят ГТП к последовательным действиям, направленным на достижение поставленной цели.
2. Введены понятия: дисфункция ГТП — непредвиденные последствия, которые осложняют функционирование и развитие ГТП; патология ГТП — совокупность негативных факторов, которые вызывают у ГТП значительные отклонения от нормы; аномалия ГТП — отклонение

от нормальных показателей, характеризующих функционирование и развитие ГТП в общей закономерности развития.

3. Представлена дифференциация критериев диагностики результативности организационных изменений на ГТП по стадиям их жизненного цикла.
4. Представлена матрица взаимосвязи целей организационных изменений и критериев диагностики их результативности на стадиях жизненного цикла ГТП.
5. Предложена архитектура диагностики функционирования и развития ГТП.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дункан Д. У. Основопологающие идеи в менеджменте. М.: Дело, 1996. 273 с.
2. Лестер Д. Л., Парнелл Ж. А., Каррагер С. Жизненный цикл организации // Международный журнал организационного анализа. 2003. Вып. 11 (4). С. 339—354.
3. Логинова Н. А. Планирование на предприятии транспорта: учеб. пособие. СПб.: СПбГИЭУ, 2009. 411 с.
4. Логинова Н. А. Управление портфелем заказов на грузовых автотранспортных предприятиях: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2006. 153 с.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 704 с.
6. Мильнер Б. З. Теория организации. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2000. 480 с.
7. Ханнан М. Т., Фримен Ж. Структурная инерция, организационные изменения // Американское социологическое обозрение. 1984. № 49 (2). С. 149—164.
8. Копылов А. М. Реструктуризация как основа повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности промышленных предприятий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 95—99.
9. Самаркин С. С. Выбор стратегии в период жизненного цикла предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 2 (9). С. 81—83.
10. Евсеева О. А. Проблемы и перспективы развития предприятий малого и среднего бизнеса в условиях информационной экономики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 1 (14). С. 74—78.
11. Левитт Т. Использование жизненного цикла продукта // Гарвардский бизнес обзор. 1965. Ноябрь. С. 81—84.

REFERENCES

1. Duncan D. Fundamental ideas in management. M.: Business, 1996. 273 p.
2. Lester D. L., Parnell J. A., Carragher S. Organizational life cycle // The International Journal of Organizational Analysis. 2003.

№ 11 (4). P. 339—354.

3. Loginova N. A. Planning at the transport enterprise: textbook. St. Petersburg: SpbGIEU, 2008. 219 p.
4. Loginova N. A. Management of the orders portfolio at the enterprises of freight motor transport: dissertation of the candidate of economic sciences. St. Petersburg, 2006. 153 p.
5. Meskon M., Albert M., Chedouri F. Fundamentals of management. M.: Delo, 1997. 704 p.
6. Milner B. H. Theory of organization. 2nd edition, revised and amended. M.: Infra-M, 2000. 480 p.
7. Hannan M. T., Freeman J. Structural inertia, organizational change // American Sociological Review. 1984. № 49 (2). P. 149—164.
8. Kopylov A. M. Re-structuring as a basis of increasing investment appeal and competitiveness of industrial enterprises // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. № 2 (12). P. 95—99.
9. Samarkin S. S. Selection of strategy in the period of an enterprises life cycle // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2009. № 2 (9). P. 81—83.
10. Evseeva O. A. Problems and prospects of development of small and medium-size businesses in case of information economics // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 1 (14). P. 74—78.
11. Levitt T. Use of the product life-cycle // Harvard Business Review. 1965. November. P. 81—84.

УДК 338.24:65.013

ББК 65.291.21:60.55-3

Galaktionov Sergey Evgenyevich,
post-graduate student of the department
of production management
of Kaliningrad State Technical University,
Kaliningrad,
e-mail: ser.galakt@gmail.com

Галактионов Сергей Евгеньевич,
аспирант кафедры управления производством
Калининградского государственного
технического университета,
г. Калининград,
e-mail: ser.galakt@gmail.com

МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ СИЛЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

METHODS OF THE COMPANY ORGANIZATIONAL CULTURE POWER ESTIMATION

В статье рассматривается понятие организационной культуры и влияние организационной культуры на эффективность работы организации, произведен теоретический обзор современных подходов к исследованию организационной культуры. Выявляется понятие силы организационной культуры как одного из факторов конкурентоспособности организации. Автор также определяет критерий, по которому можно измерить силу организационной культуры, и приводит методику измерения данного фактора. Сила организационной культуры определяется уровнем конформности в организации, определяемым сопоставлением результатов исследований среди менеджмента предприятия и линейных сотрудников при учете влияния коэффициента конкордации Кендалла. В работе проведена градация вида организационной культуры в зависимости от уровня ее силы.

This article examines the concept of organizational culture and impact of organizational culture on organizational performance; fulfills theoretical overview of the current approaches to the organizational culture research. It reveals the concept of power of the organizational culture as one of the factors of the company competitiveness. Additionally, the author defines the criterion that serves for the organizational culture measurement, and provides for the method of such factor estimation. The strength of organizational culture is determined by the level of conformity in the organization that is identified by comparing the results of research among the company's management and the line staff, when taking into account with influence of the Kendall's coefficient of concordance. The article provides for gradation of the organizational culture type depending on the level of its power.

Ключевые слова: менеджмент, организация, сотрудники, организационная культура, сила организационной культуры,

конформность, инструмент оценки организационной культуры — OCAI, эффективность управления, оценка силы организационной культуры, градация организационных культур по силе.

Keywords: management, organization, employees, organizational culture, power of organizational culture, conformity, organizational culture assessment instrument — OCAI, management efficiency, organizational culture power estimation, gradation of organizational culture by power.

Актуальность исследования. Развитие конкурентной борьбы и конкурентоспособности организации — тема, обсуждаемая теоретиками уже более двух веков. Современная экономическая парадигма переводит конкурентоспособность из производственных факторов труда в надпроизводственные, или интеллектуальные, или человеческие. Современная экономика — экономика знаний — подчеркивает влияние человеческих факторов на конкуренцию и выделяет блок управления человеческими ресурсами как основной в достижении наилучшей конкурентоспособности организации.

Взаимодействия людей внутри организации, их правила и нормы работы и поведения характеризуются организационной культурой, которая и обуславливает поведение персонала в той или иной ситуации. Это неразрывно связано и со стилем управления, и с разделением работниками целей и ценностей организации [1]. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что организационная культура определяет характер человеческого сообщества, от которого зависит эффективность деятельности организации.

Влияние организационной культуры на мотивацию персонала, эффективность его работы, а также эффективность планирования и контроля деятельности пред-