

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

---

## ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

**ИЛЬИНА МАРИНА ВИКТОРОВНА**

*магистрант по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Саратовского социально-экономического института (филиала) РЭУ им. Г.В.  
Плеханова, г.Саратов, Россия*

*Email: marinavna@bk.ru*

### АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается содержание организационной культуры, ее элементный состав, взаимосвязь руководства и организационной культуры, влияние организационной культуры на эффективность организации, а также анализ организационной культуры в ООО «ЭкономЛизинг».

**Ключевые слова:** организационная культура, компоненты организационной культуры, лидерство, эффективность, персонал.

## THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

**MARINA ILINA**

*undergraduate training direction 38.04.03 Personnel Management, Saratov socio-  
economic Institute (branch) REU them. G.V. Plekhanov, Saratov, Russia*

*Email: marinavna@bk.ru*

### ABSTRACT

This article discusses the content of the organizational culture, its elemental composition, relationship management and organizational culture, the impact of organizational culture on the effectiveness of the Organization, as well as the analysis organizational culture at "Ekonomlizing".

**Keywords:** organizational culture, organizational culture, leadership components, efficiency, staff.

Организацию можно рассматривать в качестве организма, корпоративная культура которого является основой жизненного потенциала. Организационная культура существует в каждой организации и представляет собой сложную совокупность общих норм, ценностей и правил всех членов коллектива, которые возникли в результате взаимодействия сотрудников друг с другом, влияют на их поведение, выбора символических духовных средств общения. Организационная культура транслируется через внутренние и внешние коммуникации, корпоративный язык [1].

О.Н. Коломыщ, Ю. Мануйлова отмечают, что организационная культура характеризуется достижением лучших показателей социальных и психологических условий в организации для творческой работы, социального диалога и взаимодействия, удовлетворения интересов государства и общества [2].

В настоящее время можно выделить более 50 определений организационной культуры, экономические, психологические и управленческие аспекты этой концепции, но одно можно сказать наверняка - организационная культура - это новая и недостаточно исследованная проблематика для России. В европейских странах организационная культура уже давно используется в качестве механизма для успешного достижения целей компании.

Несмотря на это в последнее время проблема корпоративной культуры в России стала актуальной

в связи с формированием рыночной экономики в стране. Возрос спрос и конкуренция в сфере предоставления финансовых услуг для бизнеса на российском рынке, особенно в Саратовской области, а также потребность в развитии конкурентных преимуществ, одним из которых является организационная культура.

Каждая организация создает свой имидж, повышая качество выпускаемых продуктов, предоставляемых услуг, вводя правила поведения и общения с клиентами, партнерами и поставщиками, а также вырабатывая моральные принципы для сотрудников, улучшая репутацию в деловой среде.

Лидерство и организационная культура взаимосвязаны и взаимозависимы. Лидерство не только детерминировано организационной культурой, но также влияет на ее создание, изменение и адаптируемость к новой стратегии развития. Руководству следует овладеть искусством управления организационной культурой своей организации. Если у компании адекватная корпоративная культура, то все остальные процессы работают так, как должны.

Концепция корпоративной культуры содержит несколько компонентов: миссия компании, ее поведение, стиль управления компанией, нормы, правила и деловые коммуникации, способы разрешения конфликтов (внутренних и внешних), ценности, традиции и обычаи [3; 6-9] Ориентиром организационной

культуры является оказание сотрудникам более эффективной помощи в выполнении их обязанностей, способствуя удовлетворению личных потребностей и повышению технико-экономических показателей компании. Лояльность сотрудников является мощным инструментом для роста компании. Текучесть, лояльность и мотивация сотрудников зависят от социально-

психологической среды, в которой они находятся.

Понимая организационную культуру как инструмент эффективного роста организации, ее следует оценивать двумя блоками показателей: объективными и субъективными. К объективным показателям относятся экономические, субъективно-психологические, физиологические, социальные показатели.

Таблица 1. Показатели эффективности функционирования организации.

Объективные показатели	Содержание
Результативность	Удовлетворенность работой
Производительность	Относительная организационная стабильность
Прибыльность	Командная работа
Рентабельность	Баланс материальных и моральных стимулов
Экологичность	Наличие в организации инициативной группы
Энергоемкость	Возрастная структура персонала

Далее в статье будет проанализировано влияние корпоративной культуры на деятельность ООО «Эконом Лизинг». На данный момент компания «Эконом Лизинг», являясь крупнейшим региональным игроком, стремится работать с предприятиями малого и среднего бизнеса, а также крупными, финансируя контракты на сумму от 50 до 200 миллионов рублей. В Волгограде, Пензе и Самаре у компании находятся филиалы.

Миссия ООО «Эконом Лизинг» - создание благоприятных условий на рынке лизинга для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей для обновления основных фондов предприятий.

В настоящее время в компании работает 48 человек. Компания обладает корпоративной культурой, в которой можно выделить следующие компоненты:

1. Автономность. Все сотрудники достаточно самостоятельны, в основном, от сотрудников требуется решение поставленных задач в обозначенные сроки без контроля промежуточных этапов.

2. Направление. Формирования целей и перспектив деятельности организации целей происходит на стратегических сессиях и принимается коллективно.

3. Внутренняя интеграция. Данное действие происходит в процессе совместного решения членами организации задач,

достижения общих целей, разрешения основных внутренних проблем.

4. Административная поддержка. Формальные лидеры обеспечивают четкие связи, помощь и поддержку своим подчиненным. Начальники отделов и региональных подразделений всегда готовы оказать поддержку в любых вопросах, с генеральным директором прямая связь.

5. Стимулирование. Недостаточная степень материального и нематериального вознаграждения. Нет дифференцированной оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов, а есть условная премия по результатам общего выполнения плана отдела продаж.

6. Идентифицированность. Многие сотрудники в компании работают более трех лет, что говорит о высокой лояльности к компании и удовлетворенности процессами внутри.

7. Управление конфликтами. Степень разрешаемости конфликтов высока, так как решаются коллективно за круглым столом у генерального директора. Основной принцип заключается в том, что конфликтующие не уйдут домой до тех пор, пока не придут к консенсусу.

8. Управление рисками. Очень низкая степень данного процесса, так как все решения контролируются генеральным директором и существующего регламента.

В середине 2018 года компания ООО «ЭкономЛизинг» приняла стратегию развития на 2019-2020 годы. Стратегия называется

«активный рост». Она объединяет такие элементы как: заказчики, области развития, программы аренды и показатели эффективности. Четвертым завершающим и объединяющим элементом данной стратегии стали работники фирмы.

Исходя из принятой стратегии, приоритетами организации в сфере управления персоналом стало: обучение работников; поддержание и развитие лояльности.

ООО «Эконом Лизинг» стремится стать лучшим работодателем в регионах присутствия среди прямых конкурентов. Данное мероприятие позволит повысить конкуренцию и увеличить объемы продаж, так как персонал – это самый значимый ресурс бизнеса. С этой целью компания выполняет ряд действий, включая создание организационной культуры, которая соответствует новым ценностям лизинговой фирмы.

Достижение высокой результативности и прибыльности имеет важнейшее значение для «ЭкономЛизинг», поэтому корпоративная культура ориентирована на стимулирование персонала к производительному труду, инициативе, деловой активности.

По модели Клукона-Стродтбека (Klukhohn-Strodbeck) считается, что представители определенной культуры имеют определенный набор характеристик по отношению к миру и человечеству. Исходя из этих основных характеристик, следует сравнивать разные по культуре группы. В подходе выделены шесть основных

показателей для оценки различных культур (см. Таблицу 2) [4].

Таблица 2. Корпоративная культура по модели Клукона-Стродбека в ООО «ЭкономЛизинг»

Критерий		Характеристики корпоративной культуры ООО «ЭКОНОМ ЛИЗИНГ»
	Универсализм-партикуляризм	Универсальный подход
	Индивидуализм-коллективизм	Индивидуализм растет
Отношения с людьми	Нейтральный-эмоциональный	Сдержанна, нейтральна
	Конкретные и диффузные культуры	Конкретна
	Действие и статус в контексте деловой культуры	Высококонтекстуальная
Отношение ко времени		синхронна
Отношение к окружению		внутреннее управление

С этой точки зрения, с точки зрения модели Клукона-Стродбека ЭкономЛизинг - это компания с активной позицией, открытой для взаимодействия с внешней средой, решающую роль в которой играет активная конкурентная стратегия.

В целом можно отметить, что ООО «ЭкономЛизинг» обладает достаточно развитой корпоративной культурой. Компания построена на эффективном взаимодействии, сотрудники целеориентированы,

лояльны к менеджменту, а руководство способствует развитию персонала и реализации инноваций в соответствии с тенденциями рынка. Поэтому ЭкономЛизинг является привлекательным работодателем среди лизинговых компаний в Саратовской области, причем значимым фактором поддержания положительной деловой репутации на рынке труда является корпоративная культура.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Пименова Д. В., Бодрова О. Г. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2014. № 3 (11). С. 66–70.
2. Мануйлова Ю., Коломыщ О. Н. Корпоративная культура как стимулирующий стратегический инструмент для эффективного функционирования организации // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 3–1 (72). С. 143–146
3. Корпоративное управление: Учебник/ Под ред. О.А. Янковской. – Алматы: Экономика, 2008. – С. 149-174.

4. Официальный сайт компании ООО «ЭкономЛизинг» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.economleasing.ru](http://www.economleasing.ru) (дата обращения – 11.01.2019)
5. Организационная культура и лидерство: Учебное пособие/ Под ред. Э. Шейн. – М.: Инфра-М, 2001. – С. 172-181.
6. Баркетова Т.А., Верещагина Л.С. К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 5 (69). С. 42-45.
7. Верещагина Л.С., Верещагин С.Н. РЕЗЕРВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ //Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 2 (2). С. 16-21.
8. Верещагина Л.С. О СОДЕРЖАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2011. № 2 (36). С. 60-63.
9. Литвинова А.В., Мосейко В.О., Верещагина Л.С. О ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРОИЗВОДСТВЕННОЙ, ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ЭКСПЛУАТАЦИОННОЙ СТАДИЯХ //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 1 (50). С. 59-63.

#### REFERENCES

1. Pimenova D.V., Vodrova O. G. Corporate culture as a factor in increasing the efficiency of the enterprise's activity // Models, systems, networks in the economy, technology, nature and society. 2014. № 3 (11). Pp. 66–70.
2. Manuylova Yu., Kolomyts O. N. Corporate culture as a stimulating strategic tool for the effective functioning of the organization // New Science: From Idea to Result. 2016. No. 3–1 (72). Pp. 143–146
3. Corporate Governance: Textbook / Ed. O.A. Yankovskaya. - Almaty: Ekono-mika, 2008. - p. 149-174.
4. The official website of the company LLC “EconomLizing” [Electronic resource]. Access mode: [www.economleasing.ru](http://www.economleasing.ru) (appeal date - 11/01/2019)
5. Organizational Culture and Leadership: Study Guide / Ed. E. Shane. - M .: Infra-M, 2001. - p. 172-181.
6. Barketova T.A., Vereshchagina L.S. TO THE QUESTION OF THE CONTENTS OF THE ORGANIZATION OF THE CULTURE OF THE MODERN ORGANIZATION // Bulletin of the Saratov State Social and Economic University. 2017. No. 5 (69). Pp. 42-45.
7. Vereshchagina L.S., Vereshchagin S.N. RESERVES OF IMPROVED MANAGEMENT OF PRODUCT QUALITY COSTS // Actual problems of economics and management. 2014. № 2 (2). Pp. 16-21.
8. Vereshchagina L.S. ON THE CONTENTS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF MANAGEMENT OF INDUSTRIAL

ENTERPRISES // Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University. 2011. № 2 (36). Pp. 60-63.

9. Litvinova A.V., Moseyko V.O., Vereshchagina L.S. ON THE IMPROVEMENT OF THE QUALITY OF TECHNICAL PRODUCTION AT THE PREDISPPING, PRODUCTION AND OPERATIONAL STAGES // Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University. 2014. № 1 (50). Pp. 59-63.