

УДК 65.011.4

СТАНОВЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сазонов Виктор Григорьевич,

д-р экон. наук, профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита
ФГАОУ ВПО «Дальневосточный федеральный университет»,
Россия, 690922, остров Русский, поселок Аякс, 10. E-mail: sazon21782@mail.ru

Лебедева Антонина Валерьевна,

аспирант, ст. преподаватель ФГАОУ ВПО «Дальневосточный федеральный
университет», Россия, 692245, г. Спасск-Дальний, ул. Ленинская, 47.
E-mail: Toncha31@mail.ru

В настоящее время состояние промышленности России характеризуется низким уровнем конкурентоспособности и производительности труда, вследствие этого отсутствует возможность занять позицию лидера мирового рынка. Актуальность работы обусловлена необходимостью повышения производительности труда в России через управление развитием организационной культуры промышленных предприятий.

Цель работы: обосновать актуальность повышения производительности труда в России, обозначить связь повышения производительности труда и развития организационной культуры; выполнить сравнительный анализ содержания известных определений понятия «развитие организационной культуры»; провести классификацию основных факторов, оказывающих влияние на результат управления развитием организационной культуры; дать четкое определение понятия «развитие организационной культуры» с точки зрения эффективного управления для использования в качестве инструмента повышения производительности труда.

Методы исследования: системный подход, принципы сравнительного анализа и аналогий, метод качественного синтеза.

Результаты. Обоснована актуальность и необходимость повышения производительности труда в России через управление развитием организационной культуры, проведен анализ содержания определений понятия «развитие организационной культуры», в результате которого выяснено, что известные определения не раскрывают специфику и закономерности развития с точки зрения влияния на повышение производительность труда. Предложена классификация факторов, влияющих на результат управления развитием организационной культуры, из которых выделены наиболее существенные. Дано авторское определение понятия «развитие организационной культуры» с точки зрения эффективного управления, отличительная особенность которого состоит в демонстрации закономерностей данного процесса, его связи с объемом и характером осуществляемых инвестиций.

Ключевые слова:

Организационная культура, развитие, управление, производительность труда, повышение, эффективность, факторы, конкурентоспособность.

Без развитого промышленного комплекса и конкурентоспособной продукции Россия не может претендовать на лидирующие позиции в мировой экономике. В настоящее время состояние промышленности России характеризуется низким уровнем конкурентоспособности (по данным Всемирного экономического форума (World Economic Forum) Россия занимает 67-е место в мировом рейтинге конкурентоспособности компаний) и производительности труда (уровень производительности труда в России в 3,5 раза ниже, чем в США, и в 2–2,5 раза ниже, чем в Великобритании и Франции [1]). Такой низкий уровень говорит о наличии серьезных внутренних проблем на предприятиях России.

Важность проблемы производительности труда осознана и продекларирована на высшем уровне – в указах Президента России Владимира Путина отмечена необходимость создания в стране новых высокопроизводительных рабочих мест, а также повышения производительности труда в полтора – два раза к 2018 г. [2].

Указанные цели наглядно демонстрируют необходимость поиска новых средств и методов повышения производительности труда и эффектив-

ности промышленности в целом. Известны два базовых способа повышения производительности труда, подразумевающих вложение инвестиций в физический и человеческий капитал [3].

При этом зачастую в российских компаниях, закупивших новейшее оборудование за рубежом, производительность труда в итоге все равно ниже, чем у коллег в развитых странах, работающих на том же оборудовании. И это уже связано не с технологическими, а с управленческими недоработками [4].

По словам председателя Общественного объединения по повышению производительности труда Владимира Бовыкина, проблема низкой производительности труда имеет не техническую, не технологическую, а ментальную природу. Решение находится на пересечении экономики, менталитета и научной мотивации. В рамках макроэкономической науки решения не найти [5]. Данное высказывание находит подтверждение в словах выдающегося советского ученого, руководителя Центрального института труда при ВЦСПС СССР Алексея Капитоновича Гастева: «Культура производительности человека является предпосылкой его трудовой культуры» [6].

Сегодня многие предприятия рассматривают задачу формирования организационной культуры как важнейший резерв, обеспечивающий повышение производительности труда, во многом определяющий направление и успех развития бизнеса. Организационная культура все более осознается и воспринимается в качестве субъективно-объективного, социокультурного, институционального факторов, объясняющих и косвенно обеспечивающих экономическую динамику.

Становление понятия «организационная культура» достаточно длительный процесс, который характеризовался множественностью мнений ученых относительно данного феномена. В настоящий момент также отсутствует универсальное определение. Основной причиной является то, что разные учёные, рассуждая об организационной культуре, имеют в виду различные её аспекты, в зависимости от того, что конкретно интересует того или иного исследователя, что является его конечной целью [7, 8]. Но все же можно выделить классиков в данной области, и прежде всего, это зарубежные исследователи, так как именно они первыми проявили научный интерес к изучению феномена организационной культуры.

Например, Э. Шэйл дает следующее определение: «Организационная культура – это совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными» [9]. А такие известные исследователи организационной культуры, как К. Камерон и Р. Куинн, говорят, что организационная культура представляет собой «то, что ценно для организации, какковы стили ее лидерства, язык и символы, процедуры и повседневные нормы, как определяется успех. Все то, что определяет уникальность характера организации» [10].

При этом современные российские исследователи трактуют данное понятие с несколько иной точки зрения. Так, С. Шекшня утверждает, что организационная культура «показывает типичный для данной организации подход к решению проблем» [11]. С его мнением согласен и другой ученый, Б.З. Мильнер: «Организационная культура – это представления и подходы к постановке дела, формы отношений к достижению результатов деятельности» [12]. Г. Латфуллин и О. Громова отмечают, что организационную культуру можно рассматривать как «процесс постановки и ведения дел, способ их реализации» [13].

Исследуя современные понятия организационной культуры, можно сделать вывод, что ее сущность проявляется, прежде всего, в деятельности, в динамике развития, а не в простой совокупности достижений, ценностей, артефактов, идей, взглядов, следовательно, условием, определяющим эффективность управления развитием организа-

ционной культуры, является поиск закономерностей динамики этого явления.

Несомненно, что развитие организационной культуры представляет собой процесс и с этим согласны многие исследователи, но при этом в настоящий момент не определена сущность данного явления, не известно, каким образом изменяется его динамика и закономерности поведения. Подтверждение недостаточности знаний в этой области можно проследить по тем определениям, которые дают различные авторы данному процессу (табл. 1). Понятия, представленные в табл. 1, с известной долей условности можно отнести к рассматриваемому явлению, так как происходит смешивание понятий «управление», «развитие», «формирование», «изменение» организационной культуры, но так как эти понятия отражают различные стороны одного явления, требуется четкое их разграничение. При этом критерием такого разграничения будет служить цель, с которой осуществляются любые воздействия на организационную культуру, основные факторы, влияющие на эффективность управления ею, а также закономерности процесса ее развития.

Анализ содержания определений позволяет говорить о том, что они не раскрывают специфику и закономерности развития организационной культуры с точки зрения эффективного управления ею, не указаны факторы, определяющие данный процесс с точки зрения отражения тех существенных свойств и признаков, воздействие на которые дает возможность организовать более эффективное управление ростом производительности труда на промышленных предприятиях

Выделение этапов в процессе управления развитием организационной культуры приводится в работе А.В. Ерастовой, который рассматривается как:

- формирование (возникновение) культуры;
- поддержание культуры;
- изменение культуры.

Выделенные этапы соотносятся с этапами развития организации, т. е. в период возникновения организации одновременно происходит и формирование соответствующей организационной культуры. После того как организационная культура сформировалась, а организация успешно оперирует на рынке, требуется лишь поддержание существующей культуры. Культура организации может оказаться приемлемой для определенного периода времени и условий. Изменение условий внешней конкуренции, государственного регулирования, стремительные экономические перемены и новые технологии требуют изменений культуры организации, сдерживающей повышение ее эффективности [17]. То есть, исходя из слов автора, лишь третий этап – изменение культуры – можно рассматривать как процесс ее развития. Видимо этой же логикой руководствуются и другие авторы, отождествляя данные процессы.

Таблица 1. Известные определения понятия «развитие организационной культуры»

Table 1. Well known definitions of the concept «development of organizational culture»

| Автор/Author | Определение/Definition |
|--|---|
| Андреева Ю.А. Andreeva Yu.A. | Изменение организационной культуры – это процесс «взрачивания» новых или обновления имеющихся составляющих организационной культуры и их внедрение в организационную жизнедеятельность. Change of organizational culture is the process of «nurturing» new components of organizational culture or renewing the existing ones and their introduction into an enterprise life. |
| Армстронг М. Armstrong M. | Управление и развитие организационной культуры – это выработка представления о том, какой должна стать организация. Management and development of the organizational culture is the formulation of idea on the organization future state. |
| Гвоздкова Г.Ю. Gvozdikova G.Yu. | Стратегическое управление организационной культурой – это моделирование эффективной организационной культуры для реализации стратегических целей и задач организации и последовательное формирование трудового коллектива в соответствии с параметрами заданной модели посредством специфических управленческих приемов. The strategic management of organizational culture is modeling of the efficient organizational culture for implementing the strategic aims and objectives of a company and sequential team building according to the parameters of the model specified by the peculiar management methods. |
| Ерастова А.В. Erastova A.V. | Основными этапами процесса управления развитием организационной культуры являются формирование, поддержание и изменение организационной культуры. The main stages of organizational culture development management are formation, support and change of organizational culture. |
| Коттер Дж. Kotter J. | Изменение организационной культуры – это формализация нового поведения в правилах и процедурах, найм людей с новыми ценностями и убеждениями, новые корпоративные программы, изменение системы вознаграждения. The change of organizational culture is formalization of new behavior in rules and procedures, recruitment of personnel with new values and view of things, new corporative programs, change in a reward system. |
| Резник С.Д. Reznik S.D. | Развитие организационной культуры – совокупность организационно-экономических мероприятий по управлению организационной культурой. Development of organizational culture is a set of business events on management of organizational culture. |
| Соломанидина Т.О. Solomanidina T.O. | При формировании и развитии оргкультуры разрабатываются цели, задачи и сфера деятельности предприятия по двум основным направлениям: внешней адаптации и внутренней интеграции. When forming and developing the organizational culture you should form the aims, the objectives and the field of activity of an enterprise by two directions: external adaptation and internal integration. |
| Тихомирова О.Г. Tikhomirov O.G. | Формирование и развитие организационной культуры подразумевает последовательное построение системы в трех взаимосвязанных аспектах. Функциональный аспект – это определение ее основных функций. Элементный аспект предусматривает выделение в системе необходимых для реализации функций элементов, а также соответствующего элементного (ресурсного) обеспечения. Организационный аспект предусматривает создание структуры системы управления формированием и развитием организационной культуры и разработку механизма реализации ее функций, а также установление связей и отношений между элементами. Development of organizational culture involves sequential formation of the system in three related aspects. The operational aspect is required to determine its main functions. The elemental aspect provides separation of elements required for implementing the functions as well as certain elemental (resource) provision in the system. The organizational aspect provides the formation of the structure of the system for managing the development of organizational culture and mechanism of its function implementation as well the creation of relationship between the elements. |
| Трушкин Е.В. Trushkin E.V. | Организационная культура формируется в процессе преодоления совместно работающими людьми трудностей внешней адаптации и внутренней интеграции. Organizational culture is formed while overcoming the difficulties of external adaptation and internal integration by the personnel. |
| Шаповалова И.С. Shapovalova I.S. | Функция развития организационной культуры может быть рассмотрена посредством характеристики стратегичности организации. Стратегичность организации фиксируется через: все виды планирования (стратегическое, тактическое, индивидуальное), динамику развития организации (посредством соотнесения предыдущих и настоящих показателей). Functions of organizational culture development may be considered through the characteristics of a company strategic importance. It is fixed through all kinds of planning (strategic, tactic, individual) and through the dynamics of a company development (correlating the previous and real indices). |
| Шаталова Н.И. Shatalova N.I. | Изменение и развитие организационной культуры совершаются в зависимости от стадии, на которой находится организация, и сопровождаются сменой функций культуры. Organizational culture is changed and developed depending on the stage of a company and accompanied by the culture functions change. |
| Шэйн Э. Shein E. | Изменения организационной культуры – это последовательный переход от стадии «размораживания» через «когнитивное реконструирование» к «замораживанию». Change of organizational culture is a serial transfer from the stage of «defrosting» through «cognitive reconstruction» to «freezing». |

Составлено по [9, 14–25]. Tabled by [9, 14–25].

Проведенное исследование дает возможность выделить основные позиции авторов, с которых проблема управления развитием организационной культуры рассматривается:

- 1) как процесс управления развитием всей организации (Н.И. Шаталова, И.С. Шаповалова и др.);
- 2) взаимодействие двух подпроцессов: внутренней интеграции и внешней адаптации (Т.О. Соломанидина, Е.В. Трушкин и др.);
- 3) процесс, состоящий из ряда взаимосвязанных функций (О.Г. Тихомирова и др.).

Исследование организационной культуры с позиций динамического и процессного подходов не дает понимания о специфике и закономерностях ее развития. Только в отдельных работах авторы, зачастую косвенно, делают предположения о характере указанного процесса.

Так, например, в диссертационном исследовании И.С. Шаповаловой и А.В. Ерастовой выдвинута гипотеза о том, что развитие организационной культуры представляет собой «хаотическую спираль» [17, 24]. А в работе О.Е. Стекловой культура рассматривается как пространство, заключенное между осями координат, одна из которых будет представлена нормами, а вторая – ценностями. В таком поле координат наиболее эффективным вектором развития организационной культуры является прямая, проведенная из начала координат [22]. Из этого можно сделать вывод о том, что развитие организационной культуры автор представляет линейно.

С нашей точки зрения невозможно согласиться с мнением цитируемых авторов, однозначно рассматривая процесс развития организационной культуры, так как в различных условиях динамика процесса будет различна, как и требуемые капиталовложения. Данный аспект является принципиальным и требует детального изучения, ведь именно особенности процесса развития организационной культуры будут определять успешность разрабатываемых программ по управлению ею. Для удовлетворения этого требования возникает необходимость в разработке классификации факторов, определяющих эффективность управления развитием организационной культуры, а также изучение закономерностей протекания самого процесса.

Для того, чтобы построить процесс более эффективного управления развитием организационной культуры, необходимо сформулировать определение понятия «развитие организационной культуры», которое будет наиболее точно отражать существенные признаки рассматриваемого явления. Прежде всего, для решения этой задачи целесообразно провести классификацию факторов, влияющих на результат управления развитием организационной культуры и связанных с производительностью труда (табл. 2).

Система классификаций имеет в своей основе различные основания:

Таблица 2. Классификация факторов, влияющих на результат управления развитием организационной культуры

Table 2. Factors influencing the result of management of organizational culture development

| Основания классификации Grounds of classification | Группы факторов Groups of factors |
|--|--|
| По периоду динамики развития организационной культуры By the period of dynamics of organizational culture development | <ul style="list-style-type: none"> • краткосрочные/short-term; • долгосрочные/long-term |
| По типу динамики развития организационной культуры во времени By the type of organizational culture development in time | <ul style="list-style-type: none"> • линейные/linear; • скачкообразные/abrupt |
| По необходимости инвестиций By the investment necessity | <ul style="list-style-type: none"> • не требующие значительных инвестиций not require considerable investment; • требующие значительных инвестиций require considerable investment |
| По степени существенности влияния на производительность труда By the degree of relevance of influence on labor productivity | <ul style="list-style-type: none"> • оказывающие существенное влияние influence significantly; • не оказывающие существенного влияния influence insignificantly |
| По отношению к структуре организационной культуры By the relation to organizational culture structure | <ul style="list-style-type: none"> • внешние/external; • внутренние/internal |
| По природе происхождения By the origin | <ul style="list-style-type: none"> • технические/technical; • экономические/economical; • социальные/social; • личные/personal |

– по периоду динамики развития организационной культуры факторы, влияющие на результат управления развитием организационной культуры, делятся:

- на краткосрочные – такие факторы, которые дают быстрый результат, который, как правило, имеет краткосрочный эффект. Например, внедрение новой техники и технологий, увольнение персонала, переход на другой режим работы;
- долгосрочные – факторы, результаты воздействия от которых проявляются и сохраняются в течение длительного времени. Например, обучение сотрудников, знакомство сотрудников с организационными культурами других компаний, в т. ч. в форме производственных стажировок, лизинга персонала, экскурсий.

– по типу динамики развития организационной культуры во времени основные факторы подразделяются:

- на линейные – рост отдачи от организационной культуры прямо пропорционален объему осуществляемых на нее воздействий;
- скачкообразные – рост отдачи наблюдается не сразу, а только после накопления опреде-

- ленного потенциала, затем происходит скачок в развитии и организационная культура оказывается на качественно новом, более высоком уровне развития.
- по необходимости инвестиций факторы, оказывающие влияние на результат управления развитием организационной культуры, делятся:
 - на не требующие значительных инвестиций. Например, разработка корпоративного кодекса, привлечение персонала к разработке корпоративных ценностей и правил поведения, личный пример и влияние руководителя;
 - требующие значительных инвестиций. Например, такие формы воздействия, как материальное стимулирование требуемого поведения, реализация широкого спектра культурных программ (образовательных, досуговых, спортивных и т. д.).
 - по степени существенности влияния на производительность труда рассматриваемые факторы делятся:
 - на оказывающие существенное влияние на производительность труда – повышение квалификации, ротация кадров, переобучение персонала;
 - не оказывающие существенного влияния на производительность труда, например, изменение интерьера и экстерьера организации.
 - по отношению к структуре организационной культуры выделяются такие факторы:
 - как внешние – изменения не затрагивают внутриорганизационные отношения в коллективе, например, разработка символики и дресс-кода, организационной структуры, выбор миссии и стратегии организации;
 - внутренние – направлены на изменения внутри организации и в первую очередь коллектива. Разработка новых ритуалов и образцов поведения, кадровая политика, изменение командных ролей.
 - по природе происхождения факторы, оказывающие влияние на результат управления развитием организационной культуры, делятся:
 - на технические – модернизация оборудования, изменение технологии производственных процессов;
 - экономические – использование материального стимулирования для формирования необходимого поведения персонала;

- социальные – кадровые перестановки, групповое принятие решений и решение проблем;
- личностные – мотивирование персонала, например, личным примером руководителя, формирование личной заинтересованности в достижении целей организации.

Все мероприятия по управлению организационной культурой носят разный характер, имеют различную длительность и влияние на деятельность организации, поэтому наиболее эффективно осуществлять те мероприятия, а соответственно и вложения, которые принесут наибольшую отдачу. При этом данная отдача может проявляться в различных показателях эффективности: производительность труда, рентабельность продаж, рентабельность продукции, рентабельность основной деятельности и др. Проведенное исследование позволяет сказать о том, что для эффективного развития организационной культуры наиболее существенными факторами будут являться долговременные факторы со скачкообразным характером развития, требующие значительных инвестиций и оказывающие наиболее существенное влияние на производительность труда.

Исходя из этого, можно сформулировать следующее определение. **Развитие организационной культуры** – это долгосрочный процесс нелинейного скачкообразного перехода из одного качественно низкого состояния в другое, более высокого уровня, характеризующийся высокой производительностью труда и обусловленной зависимостью от объема и характера осуществляемых инвестиций. С этой точки зрения данное определение наиболее приемлемо для промышленных предприятий, где производительность труда персонала может выступать основным показателем эффективности деятельности.

В настоящее же время множество исследователей предлагают разнообразные алгоритмы, программы, стратегии управления развитием и формирования организационной культуры, имея при этом весьма смутные представления о характере протекания самого процесса развития, что многократно снижает эффективность управления. Для повышения эффективности управления развитием организационной культуры необходимо учитывать наиболее существенные факторы и специфику самого процесса развития данного явления, выстраивая практические программы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фомченков Т. Их не догонишь. Российская газета. – 2014. – № 6417 (145). URL: <http://www.rg.ru/2014/07/02/proizvoditelnost.html> (дата обращения: 10.10.2014).
2. Общая оценка ситуации с производительностью труда в России: старт с предпоследнего места // Рейтинговое агентство «Эксперт РА». URL: http://www.raexpert.ru/researches/regions/regions_work2013/part1/ (дата обращения: 09.10.2014).
3. Приходко Н. 2 способа повысить производительность труда // Вести. Экономика. 15.05.2014. URL: <http://www.vestifinance.ru/articles/42794> (дата обращения: 10.10.2014).
4. Производительность труда вырастет в полтора раза за пять лет // Национально-освободительное движение. URL: <http://rusnod.ru/news/theme1865.html> (дата обращения: 09.10.2014).
5. Решение проблемы роста производительности труда: Научный семинар под руководством Е. Ясина // Фонд либеральная мис-

- сия. URL: <http://www.liberal.ru/articles/6521> (дата обращения: 10.10.2014).
6. Гастев А.К. Трудовые установки / под ред. Ю. Гастева, Е. Петрова. 3-е изд. – М.: Либроком, 2011. – 480 с.
 7. Culture Management // Management systems. URL: <http://www.mgtsystems.com/culture-management-dif> (дата обращения: 10.10.2014).
 8. Custom the Relationship between Leadership Styles and Organizational Culture essay paper sample // Best writing service. URL: <http://bestwritingservice.com/essays/Management/the-relationship-between-leadership-styles-and.html> (дата обращения: 10.10.2014).
 9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 330 с.
 10. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
 11. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 368 с.
 12. Мильнер Б.З. Теория организации. 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2008. – 863 с.
 13. Организационное поведение / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: ЗАО ИД «Питер», 2006. – 269 с.
 14. Андреева Ю.А. Технология формирования и изменения организационной культуры // Вопросы управления. – 2008. – № 4. URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2008/04/12/> (дата обращения: 09.10.2014).
 15. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / пер. с англ. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 509 с.
 16. Гвоздкова Г.Ю. Стратегическое управление организационной культурой в предпринимательской деятельности (на примере предприятий сферы услуг Кировской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2008. – 23 с.
 17. Ерастова А.В. Управление формированием и развитием организационной культуры (на примере промышленных предприятий Республики Мордовия): автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Саранск, 2002. – 24 с.
 18. Коттер Дж. Впереди перемен / пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 256 с.
 19. Организационная культура / Н.И. Шаталова, Т.Л. Александрова, И.Т. Вепрева и др. / под ред. Н. И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 652 с.
 20. Родин О.А. Развитие организационной культуры как индикатор и катализатор социально-экономических реформ в России. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/998/664/1219/005.R0-DIN_new.pdf (дата обращения: 09.10.2014).
 21. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624 с.
 22. Стеклова О.Е. Организационная культура. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
 23. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 151 с.
 24. Шаповалова И.С. Социогенетическое моделирование организационной культуры // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2008. – № 5. – С. 100–109.
 25. Трушкин Е.В. Экономические механизмы изменения организационной культуры в рамках мониторинга развития производственных систем // Вестник ЮРГТУ (НПИ). – 2008. – № 1. – С. 64–68.

Поступила 14.11.2014 г.

UDC 65.011.4

FORMATION OF THE CONCEPT «DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE»

Victor G. Sazonov,

Dr. Sc., Far Eastern Federal University, 10, Ajax, Russky Island, 690922, Russia. E-mail: sazon21782@mail.ru

Antonina V. Lebedeva,

Far Eastern Federal University, 47, Leninskaya Avenue, Spassk-Dalny, 692245, Russia. E-mail: Toncha31@mail.ru

Now industry condition in Russia is characterized by a low level of competitiveness and labor productivity. This is the reason of absence of opportunity to take the leader position in the world market. The relevance of the research is caused by the necessity to increase labor productivity in Russia through the management of development of organizational culture industrial enterprises.

The aim of the research is to substantiate the topicality of increasing labor productivity in Russia; to denote the relation between increase of labor productivity and development of organizational culture; to compare well known definitions of the concept «development of organizational culture»; to classify the principal factors influencing the result of management of organizational culture development; to define the concept «development of organizational culture» from the point of view of effective management, for using the increasing labor productivity.

Methods: the systems approach, principle of comparative analysis and analogy, the qualitative synthesis method.

Conclusions. The authors have substantiated the relevance and the necessity of increasing labor productivity in Russia through the management of development of organizational culture and analyzed the content of definitions of the concept «development of organizational culture». As a result it was shown that well known definitions do not disclose the specific character and regularity of development from the view point of influence on increasing labor productivity. The authors proposed the classification of factors influencing the result of management of organizational culture development and singled out the most important ones. The paper introduces the author's definition of the «development of organizational culture» from the view point of effective management; its feature consists in demonstration of the process regularity and its relation with the volume and the character of investment.

Key words:

Organizational culture, development, management, labor productivity, increase, efficiency, factors, competitiveness.

REFERENCES

1. Fomchenkov T. Ikh ne dogonish [Not gonna get them]. *Rossiyskaya gazeta*, 2014, no. 6417 (145). Available at: <http://www.rg.ru/2014/07/02/proizvoditelnost.html> (accessed 10 October 2014).
2. Obshchaya otsenka situatsii s proizvoditel'nostyu truda v Rossii: start s predposlednego mesta [General estimate of labor production in Russia: start from the next to the last place]. *Reytingovoe agentstvo «Ekspert RA»* [Rating agency «Ekspert RA»]. Available at: http://www.raexpert.ru/researches/regions/regions_work2013/part1/ (accessed 09 October 2014).
3. Prikhodko N. 2 sposoba povysit' proizvoditel'nost' truda [Two ways of increasing labor productivity]. *Vesti. Ekonomika*. 15.05.2014. Available at: <http://www.vestifinance.ru/articles/42794> (accessed 10 October 2014).
4. Proizvoditel'nost' truda vyirastet v poltora raza za pyat let [Labor productivity will increase one-half for five years]. *Natsionalno-osvoboditel'noe dvizhenie* [National liberation movement]. Available at: <http://rusnod.ru/news/theme1865.html> (accessed 09 October 2014).
5. *Nauchny seminar pod rukovodstvom E. Yasina. Reshenie problemy rosta proizvoditel'nosti truda* [Scientific seminar under the guidance of E. Yasin. The solution of the labor productivity increase problem]. Fond liberalnaya missiya [Liberal mission fund]. Available at: <http://www.liberal.ru/articles/6521> (accessed 10 October 2014).
6. Gastev A.K. *Trudovyye ustanovki* [Labor objectives]. Eds. Yu. Gastev, E. Petrov. Moscow, Librokom Publ., 2011. 480 p.
7. *Culture Management. Management systems*. Available at: <http://www.mgtsystems.com/culture-management-dif> (accessed 10 October 2014).
8. Custom the Relationship between Leadership Styles and Organizational Culture essay paper sample. *Best writing service*. Available at: <http://bestwritingservice.com/essays/Management/the-relationship-between-leadership-styles-and.html> (accessed 10 October 2014).
9. Sheyn E. *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership]. St. Petersburg, Piter Publ., 2008. 330 p.
10. Cameron K.S., Quinn R.E. *Dianostika i izmenenie organizatsionnoy kultury* [Diagnosing and Changing Organizational Culture]. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 320 p.
11. Shekshnya S.V. *Upravlenie personalom sovremennoy organizatsii* [Personnel management in modern company]. Moscow, Biznes-shkola «Intel-Sintez» Publ., 2000. 368 p.
12. Milner B.Z. *Teoriya organizatsii* [Organization theory]. Moscow, Infra-M Publ., 2008. 863 p.
13. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Ed. by G.R. Latfullin, O.N. Gromova. St. Petersburg, Piter Publ. House, 2006. 269 p.
14. Andreeva Yu.A. *Tekhnologiya formirovaniya i izmeneniya organizatsionnoy kultury* [Technologies of development and changes in organization culture]. *Voprosy upravleniya*, 2008, no. 4. Available at: <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2008/04/12/> (accessed 09 October 2014).
15. Armstrong M. *Osnovy menedzhmenta. Kak stat luchshim rukovoditelem* [Handbook of Performance Management]. Translated from English. Rostov n/D, Feniks Publ., 1998. 509 p.
16. Gvozdkova G.Yu. *Strategicheskoe upravlenie organizatsionnoy kulturoy v predprinimatelskoy deyatel'nosti (na primere predpriyat'iy sfery uslug Kirovskoy oblasti)*. Avtoreferat Dis. Kand. nauk [Strategic management of organization culture in business (by the example of service enterprises in Kirov region)]. Cand. Diss. Abstract]. Moscow, 2008. 23 p.
17. Erastova A.V. *Upravlenie formirovaniem i razvitiem organizatsionnoy kultury (na primere promyshlennyykh predpriyat'iy Respubliki Mordoviya)*. Avtoreferat Dis. Kand. nauk [Control of establishing and development of organizational culture (by the example of industrial enterprises of the Republic Mordovia)]. Cand. Diss. Abstract]. Saransk, 2002. 24 p.
18. Kotter J. *Vpered! peremen* [The Heart of Change]. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2003. 256 p.
19. Shatalova N.I., Aleksandrova T.L., Vepreva I.T. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Ed. by N.I. Shatalova. Moscow, Ekzamen Publ., 2006. 652 p.
20. Rodin O.A. *Razvitie organizatsionnoy kultury kak indikator i katalizator sotsialno-ekonomicheskikh reform v Rossii* [Development of organizational culture as an indicator and a catalyst of social and economical reforms in Russia]. Available at: http://ec-socman.hse.ru/data/998/664/1219/005.RODIN_new.pdf (accessed 09 October 2014).
21. Solomanidina T.O. *Organizatsionnaya kultura kompanii* [Company organizational culture]. Moscow, INFRA-M Publ., 2009. 624 p.
22. Steklova O.E. *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. Ulyanovsk, UIGTU Press, 2007. 127 p.
23. Tikhomirova O.G. *Organizatsionnaya kultura: formirovanie, razvitie i otsenka* [Organizational culture: establishment, development and estimate]. Moscow, INFRA-M, 2011. 151 p.
24. Shapovalova I.S. *Sotsiogeneticheskoe modelirovanie organizatsionnoy kultury* [Sociogenetic modelling of organizational culture]. *Nauchnyye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo – Belgorod State University Scientific bulletin. Philosophy Sociology Law*, 2008, no. 5, pp. 100–109.
25. Trushkin E.V. *Ekonomicheskie mekhanizmy izmeneniya organizatsionnoy kultury v ramkakh monitoringa razvitiya proizvodstvennykh sistem* [Economic Ways of Organization Culture Changing while Monitoring Production Systems Development]. *Vestnik YuRGTU (NPI)*, 2008, no. 1, pp. 64–68.

Received: 14 November 2014.