

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ДЕЛОВОГО УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Ю. Г. Мальцев

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

Исследуются психологические факторы достижения делового успеха организации, в частности психология собственников предприятия и роль корпоративной культуры в формировании личностных особенностей работников организации. Корпоративная культура для современных организаций — это способ объединения сотрудников для реализации целей организации и достижения делового успеха. Выделяют четыре типа корпоративной культуры: адхократическая, бюрократическая, клановая, рыночная. Каждый тип корпоративной культуры оказывает влияние на личность человека, участника данной корпоративной культуры. Деловой успех организации строится на личностных качествах сотрудников и способах их объединения. Следовательно, в организации важно формировать корпоративную культуру, способствующую ее деловому успеху. Исследование показывает, что для достижения делового успеха и высокой конкурентоспособности организации ей необходимы клановый или рыночный типы корпоративной культуры.

Ключевые слова: *деловой успех, корпоративная культура, личность, субъектность.*

Корпоративная культура для современных организаций — это способ объединения сотрудников для реализации целей организации и достижения делового успеха. Цель работы заключается в исследовании роли корпоративной культуры в достижении организацией делового успеха.

Э. Х. Шейн [1] приводит следующее определение корпоративной культуры: паттерн базовых представлений группы сотрудников, необходимых для успешной адаптации к изменяющимся условиям деятельности фирмы, как внешним, так и внутренним. Паттерн достаточно устойчив и эффективен и передается новым сотрудникам в качестве системы ценностей, правил и норм для решения адаптационных проблем.

Л. В. Карташова [2] приводит следующее определение корпоративной культуры: корпоративная культура представляет собой систему норм и правил, регулирующих взаимоотношения коллектива фирмы как между собой, так и с сотрудниками других фирм, что позволяет повышать эффективность деятельности фирмы в бизнесе. Рост эффективности основывается на процессах адаптации к новым условиям деятельности. Сотрудники организации принимают определенные нормы поведения, утвержденные в конкретной организации, разделяемые большинством ее членов.

Г. Л. Хагет, О. Л. Еськов [11] определяют корпоративную культуру как систему ценностей, убеждений, верований, представлений, ожиданий, симво-

лов, а также деловых принципов, норм поведения, традиций, ритуалов, которые сложились в организации и ее подразделениях за время деятельности и принимаются большинством сотрудников.

По мнению И. В. Грошева [3], корпоративная культура имеет следующие структурные компоненты: слаженность работы сотрудников в команде, преданность организации, готовность соответствовать ее требованиям, готовность изменяться согласно требованиям времени для повышения качества и производительности труда. Корпоративная культура формирует поведение сотрудников организации, снижает текучесть кадров.

Н. С. Рынкевич, Т. В. Данилова в своей работе [9] говорят о том, что корпоративная культура регулирует деятельность сотрудников организации, формирует лояльность, следовательно, способствует повышению качества производимой продукции.

Г. Н. Николаева [10] говорит о необходимости эффективного управления человеческим капиталом организации посредством корпоративной культуры и ее системы ценностей.

С. А. Шапиро [12] определяет корпоративную культуру как «совокупность морально-этических принципов, социальных норм и правил поведения в организации, а также ценностных ориентаций, принимаемых и разделяемых работниками компании и представленных в виде ряда артефактов культуры, а с другой стороны — комплекс сознательных и подсознательных действий, как сотрудников, так

и руководства фирмы, образовавшихся в результате первоначальных установок основателей организаций и последующего... осмысления деятельности фирмы, направленной на достижение успешных результатов».

Л. Д. Гительман [13] определяет корпоративную культуру как «совокупность господствующих в данном коллективе ценностей, убеждений, установок, а также общий психологический климат, помогающие работникам понять назначение организации в целом (смысла их деятельности, во имя чего они работают), механизм ее функционирования и тем самым создать нормы деятельности и поведения, правила следования им».

В. В. Козлов [14] определяет корпоративную культуру как «систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с предприятием и перспективами его развития. Это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемый всеми членами организации и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей ее частью. Корпоративная культура проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения и представляет собой интегральную характеристику организации, ее ценностей, норм поведения, способов оценки деятельности, данные в языке определенной терминологии, понятной и разделяемой всеми членами организации».

Ф. Харрис и Р. Моран [См.: 4] выделяют следующие компоненты корпоративной культуры, свойственные любой организации:

1) Понимание сотрудником своего места в организации. Например, в одних организациях ценится эмоциональная поддержка, в других — сдерживание своих эмоций. В ряде компаний творчество — это совместная деятельность, в иных — индивидуальная.

2) Коммуникации между сотрудниками. Разнятся в зависимости от организации. В одних организациях акцент смещен на невербальное общение, в других — на вербальное.

3) Имидж сотрудников заключается в стиле одежды и различных аксессуарах.

4) Питание работников. Организации создают

столовые для сотрудников, выделяют средства.

5) Отношение к времени как к ресурсу. Сотрудники организации имеют ориентации на прошлое, настоящее или будущее. Эффективность труда выше у сотрудников, ориентированных на будущее.

6) Межличностные отношения. Этикет, способы разрешения конфликтов.

7) Ценности и нормы поведения. Ожидания от сотрудников поведения в определенных рамках.

8) Мировоззрение. Вера в собственные силы, успех организации.

9) Самореализация. Достижение собственных целей работника в процессе реализации общих целей фирмы. Степень осознанности в профессиональной деятельности, рациональности мышления, креативности формируют самореализацию работника.

10) Мотивация. Отношение к деятельности как к ценности, ответственность, вознаграждение — как материальное, так и нематериальное.

Е. В. Смирнова [15] считает, что «погружение в корпоративную культуру позволяет увидеть и прочувствовать ее проявления, составить представление об историческом развитии организации, включиться в протекающие в ней процессы. Зачастую корпоративная культура проявляется в особенной лексике, употребляемой большинством коллектива, стиле одежды, неформальных правилах коммуникаций, принципах использования рабочего времени и пространства. Важным выражением корпоративной культуры является проведение особых ритуалов, с помощью которых группа подчеркивает свое особое положение, отличия от других социальных или профессиональных групп. Ритуалы также способствуют укреплению социальной и профессиональной солидарности сотрудников, являются выражением взаимного признания и уважения».

Таким образом, корпоративная культура организации затрагивает широкий спектр личностных качеств работника, участвует в их формировании. Рассмотрим различные типы корпоративной культуры с целью определить влияние типа корпоративной культуры на личность работника.

Корпоративная культура организации влияет на становление сотрудников, формирование качеств личности, моделей поведения, а так же на стиль и нормы отношений сотрудников организации. Сотрудник, вступивший в должность, оказывается под влиянием корпоративной культуры организации, носителем ее ценностей и норм.

Как считает В. А. Спивак [6], корпоративная культура организации включает следующие компоненты: ценности, нормы, ожидания и убеждения, лидерское видение, традиции, символика. Компоненты корпоративной культуры составляют различия между организациями, а также детерминируют мышление и деятельность сотрудников. Именно корпоративная культура служит скрепой для организации: широта и глубина взаимосвязи между членами организации, их восприятие себя как части единого целого, их способность к взаимодействию определяют способность организации к устойчивому долгосрочному развитию.

Эффективное управление организацией предполагает внесение изменений в корпоративную культуру. Корпоративная культура должна формировать конкурентоспособных сотрудников, которые смогут вносить и осваивать инновации. Исследование влияния корпоративной культуры на личностные качества сотрудников необходимо для обеспечения делового успеха организации и развития сотрудников.

Корпоративная культура представляет собой систему положений, разделяемых членами организации и выраженных в ценностях и символике организации. Положения направляют поведение сотрудников по общему ориентиру. Приведем классификацию типов корпоративной культуры К. Камерона и Р. Куинна [5]: клановый, рыночный, бюрократический и адхократический.

Клановая культура включает в себя верность традициям, сплоченность коллектива и благоприятный психологический климат, умение работать в команде, ответственность сотрудников. Все сотрудники разделяют ценности организации. Недостатком такой культуры является панибратство, интриги, межличностные конфликты.

Адхократическая культура основывается на инновациях и экспериментах, личной инициативе, свободе, креативности при решении проблем с неопределенностью. Организация с адхократической культурой ориентирована на рыночную ситуацию будущего. Минусом адхократической культуры является низкая структурная управляемость: такая организация управляется в «ручном режиме».

Бюрократическая культура характеризуется структурированностью и формализацией, процедуры управляют деятельностью сотрудников. Такая организация характеризуется плавностью деятельности, общими для всех правилами. Основная

проблема организации с бюрократическим типом культуры — обеспечение стабильного и рентабельного выполнения показателей.

Рыночная культура характеризуется внешней направленностью (на окружение организации). Целью такой организации является достижение цели. Личностные отношения между сотрудниками не учитываются при принятии управленческих решений.

Таким образом, различные типы корпоративной культуры транслируют своим носителям различные типы ценностей, норм, моделей поведения, развивают в людях различные личностные качества.

Основной личностной характеристикой конкурентоспособного сотрудника организации, который может повысить эффективность деятельности, является самостоятельность. В основе человеческого капитала успешной компании стоят самостоятельные сотрудники.

Д. А. Циринг [7; 8] рассматривает самостоятельность как личностное качество человека, характеризующее его способность преобразовывать внешнюю среду. Самостоятельность формируется в процессе преодоления жизненных и профессиональных проблем, проявляется в виде поведенческих стратегий, позволяющих адаптироваться к новым условиям деятельности, в принятии обоснованных решений. Следовательно, самостоятельность является необходимым качеством личности успешного сотрудника и должно развиваться усилиями организации, посредством корпоративной культуры.

Корпоративная культура формирует ценностную систему сотрудника и поведенческие стратегии. Бюрократическая культура лишена творчества и строго структурирована, поэтому она не способствует формированию эффективного сотрудника с субъектной позицией. Адхократическая культура формирует «ручной» тип управления, что повышает контроль со стороны начальства, а это мешает проявлению субъектной позиции сотрудника. Рыночная и клановая культура за счет своей свободы коммуникаций и благодаря низкому уровню контроля со стороны руководства, теплему психологическому климату, соперничеству и инновациям формируют самостоятельность сотрудников. Как мы уже говорили выше, субъектность личности сотрудника повышает его конкурентоспособность, что ведет организацию к деловому успеху.

Список литературы

1. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2011. 336 с.
2. Карташова Л. В. Организационное поведение: монография. М.: ИНФРА-М, 2001. 220 с.
3. Грошев И. В. Организационная культура в системе менеджмента современного российского предпринимательства: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Тамбов, 2007. 40 с.
4. Дафт Р. Л. Менеджмент. 10-е изд. СПб.: Питер, 2014. 655 с.
5. Камерон К. С., Куинн Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. / под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Питер, 2001. 250 с.
7. Циринг Д. А. Психология личностной беспомощности: исследование уровней субъектности. М.: Академия, 2010. 410 с.
8. Zabelina E., Tsiring D., Chestyunina Y. Personal helplessness and self-reliance as predictors of small business development in Russia: pilot study results // *The International Entrepreneurship and Management Journal*. 2018. Vol. 14, № 2. С. 279—293.
9. Рынкевич Н. С., Данилова Т. В. Исследование влияния корпоративной культуры на организационную эффективность // *Вестник ПДАБА*. 2010. С. 59—66 с.
10. Николаева Г. Н. Развитие организационной культуры как фактор повышения эффективности управления персоналом // *Известия Байкальского государственного университета*. 2006. С. 68—70 с.
11. Хае Г. Л., Еськов О. Л. Корпоративная культура: учеб. пособие / Киев, 2003. 403 с.
12. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. М.: РХТУ им Д. И. Менделеева, 2011. 152 с.
13. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению: учеб. пособие для экон. специальностей вузов. М.: Дело, 1999. 145 с.
14. Козлов В. В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития: монография. М.: Дело, 2001. 249 с.
15. Смирнова Е. В. Методы исследования организационной культуры // *Факторы успеха*. 2015. № 1 (4). С. 97—102.

Сведения об авторе

Мальцев Юрий Геннадьевич — ассистент кафедры экономической теории и регионального развития Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. Brazil.yura@mail.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.
2020. № 10 (444). *Economic Sciences. Iss. 70. Pp. 187—191.*

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF THE ORGANIZATION'S BUSINESS SUCCESS

Y. G. Maltsev

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. Brazil.yura@mail.ru

The article examines the psychological factors of achieving business success of the organization, in particular, the psychology of the owners of the enterprise and the role of corporate culture in the formation of personal characteristics of the organization's employees. Corporate culture for modern organizations is a way of bringing employees together in order to achieve the goals of the organization and achieve business success. There are four types of corporate culture: adhocratic, bureaucratic, clan, market. Each type of corporate culture influences the personality of a person participating in this corporate culture. The business success of an organization is built on the personal qualities of its employees and the way they are united. Therefore, it is important for an organization to form a corporate culture that is conducive to its business success. The study shows that in order to achieve business success and high competitiveness, an organization needs a clan or market type of corporate culture.

Keywords: *business success, corporate culture, personality, subjectivity.*

References

1. Shane E. H. (2011) Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo [Organizational culture and leadership]. St. Petersburg, Peter. 336 p. [in Russ.].
2. Kartashova L. V. (2001) Organizatsionnoye povedeniye [Organizational Behavior]. Moscow, INFRA-M. 220 p. [in Russ.].
3. Groshev I. V. (2007) Organizatsionnaya kul'tura v sisteme menedzhmenta sovremennogo rossiyskogo predprinimatel'stva [Organizational culture in the management system of modern Russian entrepreneurship: PhD thesis]. 40 p. [in Russ.].
4. Daft R. L. (2014) Menedzhment [Management]. 10th ed. St. Petersburg, Peter. 655 p. [in Russ.].
5. Cameron K., Kuinn R. (2001) Diagnostika i izmeneniye organizatsionnoy kul'tury [Diagnostics and change of organizational culture]. St. Petersburg, Peter. 320 p. [in Russ.].
6. Spivak V. A. (2001) Korporativnaya kul'tura: teoriya i praktika [Corporate culture: theory and practice]. Moscow, Peter. 250 p. [in Russ.].
7. Tsiring D. A. (2010) Psikhologiya lichnostnoy bespomoshchnosti: issledovaniye urovney sub'yektnosti [Psychology of personal helplessness: a study of the levels of subjectivity]. Moscow, Academy. 410 p. [in Russ.].
8. Zabelina E., Tsiring D., Chestyunina Y. (2018) *The International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 14, no. 2, pp. 279—293.
9. Rynkevich N. S., Danilova T. V. (2010) *Vestnik PDABA*, pp. 59—66 [in Russ.].
10. Nikolaeva G. N. (2006) *Izvestia of the Baikal State University*, pp. 68—70 [in Russ.].
11. Khayot G. L., Eskov O. L. (2003) Korporativnaya kul'tura [Corporate culture]. Kiev. 403 p. [in Russ.].
12. Shapiro S. A. (2011) Innovatsionnyye podkhody k protsessu upravleniya personalom organizatsii [Innovative approaches to the organization's personnel management process]. Moscow, RCTU named after D. I. Mendeleev. 152 p. [in Russ.].
13. Gitelman L. D. (1999) Preobrazuyushchiy menedzhment: Lideram reorganizatsii i konsul'tantam po upravleniyu [Transforming management: Leaders of reorganization and management consultants]. Moscow, Delo, 145 p. [in Russ.].
14. Kozlov V. V. (2001) Korporativnaya kul'tura: opyt, problemy i perspektivy razvitiya [Corporate culture: experience, problems and development prospects]. Moscow, Delo. 249 p. [in Russ.].
15. Smirnova E. V. (2015) *Factory uspekha*, no. 1 (4), pp. 97—102 [in Russ.].