

Кураков Евгений Юрьевич

соискатель кафедры социальных технологий
Белгородского государственного национального
исследовательского университета

**ИССЛЕДОВАНИЕ
ФУНКЦИОНАЛЬНОГО АСПЕКТА
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
РЕГИОНАЛЬНОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Аннотация:

В статье представлены результаты социологического исследования организационной культуры субъектов малого и среднего предпринимательства в Белгородской области. Диагностирован функциональный аспект организационной культуры регионального бизнеса через исследование опосредованных управленческих функций субъектов предпринимательства.

Ключевые слова:

социология предпринимательства, малый бизнес, организационная культура, результаты социологического исследования.

Kurakov Evgeniy Yuryevich

PhD applicant,
Social Technologies Department,
Belgorod National Research University

**THE RESEARCH OF
A FUNCTIONAL ASPECT OF
THE CORPORATE CULTURE
OF REGIONAL
ENTREPRENEURSHIP**

Summary:

The article presents the results of the sociological research dealing with the corporate culture of small and middle-sized business in the Belgorod area. The author discusses the functional aspect of the corporate culture of regional business by study of mediated management functions of business entities.

Keywords:

sociology of entrepreneurship, small business, corporate culture, results of sociological research.

Организационная культура субъектов предпринимательства представляет собой систему элементов (ценностей, символики, миссии, организационных целей и пр.), определяющих отношения и взаимодействия как внутри организации, так и за ее пределами, а также коммуникаций между ними, находящуюся в динамичном взаимодействии с обеспечивающими ее формирование и развитие механизмами. Многоэлементность организационной культуры предпринимательства, наличие различных параметров структурного взаимодействия приводят к необходимости вычленения определенных аспектов организационной культуры. Опираясь на разработки Н.В. Левкина [1, с. 110–200], выделяем институциональный, функциональный и инструментальный аспекты рассмотрения организационной культуры предпринимательства.

Институциональный ракурс предполагает исследование поведения субъекта предпринимательства как актора, источника возникновения организационной культуры в целом. Инструментальный аспект включает изучение общей совокупности элементов организационной культуры, с помощью которых достигается инструментальное единство строения культуры субъекта предпринимательства. Функциональный аспект раскрывает результаты прямых и опосредованных управленческих действий в отношении организационной культуры предпринимательства.

В 2014 г., с целью выявления состояния организационной культуры субъектов малого и среднего предпринимательства в Белгородской области, нами было проведено социологическое исследование. В ходе исследования были опрошены индивидуальные предприниматели (210 человек), руководители малых и средних предприятий (305 человек). Особое внимание уделено диагностике организационной культуры с позиции выделенных аспектов. В результате выявлены различия в организационной культуре индивидуальных предпринимателей и культуре малых и средних предприятий Белгородской области, обнаружена ценностная «размытость» организационной культуры, неопределенность установок руководителей, несформированность общего смыслового пространства организационной культуры. В статье подробно остановимся на итогах анализа функционального аспекта организационной культуры субъектов малого и среднего предпринимательства в Белгородской области.

Функциональный аспект организационной культуры субъектов малого и среднего предпринимательства исследован через диагностику системы управления персоналом, мотивационные особенности в организациях и пр., то есть рассмотрены опосредованные функции по формированию и поддержанию организационной культуры. По результатам диагностики сделаны следующие выводы.

Во-первых, низкая эффективность совокупности управленческих действий субъектов малого и среднего предпринимательства в Белгородской области в области организационной культуры детерминирована особенностями структуры организаций и функционирования в них неформальных лидеров. Четкая иерархия существует в 88 % исследованных малых и средних предприятий, среди индивидуального предпринимательства иерархичность структуры составляет 75 %. Анализ распространения неформального лидерства показал, что в субъектах индивидуального предпринимательства механизм трансляции организационной культуры при помощи неформальных лидеров несовершенен в силу затрудненности его оценок (43 % индивидуальных предпринимателей отрицают наличие неформального лидера, остальные затруднились ответить), отсутствия опыта и осознания неформального лидерства. На малых и средних предприятиях 62 % опрошенных респондентов осознают и признают его наличие.

Во-вторых, в исследуемых субъектах предпринимательства неявно выражены социально-адаптивные управленческие функции. Оценка субъектами предпринимательства сплоченности и командообразования затруднена, как и определение организационной самоидентификации региональных предпринимателей, их удовлетворенность климатом организации. Чуть более половины опрошенных руководителей малых и средних предприятий (52 %) и 37 % индивидуальных предпринимателей могут назвать свой коллектив семьей. Наблюдается большой процент затруднившихся оценить уровень служебных и межличностных контактов сотрудников (22 % руководителей малых и средних предприятий и 40 % индивидуальных предпринимателей). Мероприятия по командообразованию проводятся в 57 % малых и средних предприятий региона (чаще это тренинги, выездные мероприятия и пр.), в индивидуальном предпринимательстве – только в 25 % обследованных субъектов. Часть респондентов (18 и 35 % соответственно) затруднились ответить. Лишь четверть руководителей малых и средних предприятий и каждый пятый индивидуальный предприниматель отметили необходимость формирования командного духа в своих организациях.

В-третьих, направления конфликтности в системе социальных взаимодействий регионального предпринимательства как формы проявления организационной культуры имеют социально-негативный характер. В деятельности организаций индивидуальных предпринимателей конфликты в большинстве своем связаны с обслуживанием клиентов (60 %). Руководители малых и средних предприятий в качестве сфер возникновения конфликтов у сотрудников отмечают сферы межличностных и рабочих отношений (30 %), взаимоотношения с клиентами (25 %), а также конфликты с поставщиками и контролирующими организациями (20 %). Большая доля конфликтов с населением, клиентами у сотрудников индивидуальных предпринимателей может быть объяснена особенностями профессионального поведения и общения персонала: низкой мотивацией, редуцией профессиональных обязанностей, просчетами в кадровой политике в целом.

В-четвертых, определено, что существующая система мотивации в субъектах малого и среднего предпринимательства не учитывает ценности и потребности работников, в ней отсутствует отлаженная неденежная система поощрения работников, что отражается в состоянии организационной культуры. Индивидуальные предприниматели и руководители малых и средних предприятий используют денежное поощрение одинаково часто (77 и 78 % соответственно), неденежное вознаграждение больше распространено в малых и средних предприятиях (25 против 12 % в индивидуальном предпринимательстве). Социальная мотивация у белгородских предпринимателей не востребована.

В-пятых, в качестве внутренних факторов, ограничивающих развитие организационной культуры, выступают выборочность и фрагментарность системы обучения и повышения квалификации персонала, наличие кадровых проблем. В изучаемых предприятиях малого и среднего бизнеса чаще всего персонал проходит обучение и повышение квалификации в зависимости от производственных задач (21 %), финансовых возможностей организации (19 %), самостоятельно, по личной инициативе сотрудников (15 %). Каждый пятый руководитель предприятия малого и среднего бизнеса отметил, что сотрудники постоянно обучаются, повышают квалификацию. В 15 % региональных предприятий малого и среднего бизнеса заявили об отсутствии такой необходимости. Неэффективную организацию обучения осознают только четверть опрошенных руководителей малых и средних предприятий. В индивидуальном предпринимательстве региона система обучения и повышения квалификации персонала чаще всего отсутствует (об этом сообщили 57 % респондентов), о ее необходимости заявляют только 22 % опрошенных.

Исследована оценка респондентами кадровых составляющих, недостаточно использованных для повышения эффективности деятельности организации. По мнению индивидуальных предпринимателей, в их организациях недостаточно эффективно используется личная инициатива сотрудников (22 %), плохо развита дисциплина (17 %). Руководители малых и средних предприятий также отметили неактивное использование личной инициативности сотрудников (27 %), а также отсутствие у персонала готовности брать на себя ответственность (20 %).

Таким образом, исследование функционального аспекта организационной культуры региональных субъектов малого и среднего предпринимательства дало возможность выявить наличие слабо разработанной мотивационной системы, недостаточное внимание руководителей к системе повышения квалификации и обучения персонала, командообразованию, эмоционально-действенным характеристикам коллектива.

Ссылки:

1. Левкин Н.В. Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства : монография / под ред. проф. А.И. Добрынина. Петрозаводск, 2009.

References:

1. Levkin, NV 2009, *Modern trends in the management culture of entrepreneurship: monograph*, Petrozavodsk.