

УДК: 65.01

Влияние организационной культуры на эффективность производства

д-р экон. наук, доцент **Макарченко М.А.** makarchenko68@mail.ru,

Подольяко А.В., Дворакова З.

Университет ИТМО

Институт холода и биотехнологий

191002, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, 9

В статье рассматриваются проблемы оценки эффективности производства и уровня удовлетворенности трудом. Авторы рассматривают влияние организационной культуры на один из показателей эффективности производства — производительность труда и предлагают возможные направления использования инструментов организационной культуры для повышения этого показателя. Также в статье идёт речь о других показателях эффективности труда. Достаточно подробно анализируется процесс трудовой адаптации. Раскрывается его роль и описываются методы воздействия на него. Большое внимание авторы уделяют культуре производства как части общей организационной культуры и дают описание ее характеристик. Также авторы отстаивают тезис, что в современной российской промышленности недостаточное внимание уделяется культуре производства как фактору повышающему эффективность производственного процесса, а данное положение вещей приводит к снижению показателя производительности труда относительно возможного максимума.

Ключевые слова: производство, культура производства, организационная культура, производительность труда.

Influence of organizational culture on production efficiency

Makarchenko M.A., Podolyako A.V., Dvoracova Z.

makarchenko68@mail.ru

University ITMO

Institute of Refrigeration and Biotechnologies

9, Lomonosov Street, St Petersburg, 191002

In article problems of an assessment of production efficiency and level of satisfaction of work are considered. Authors consider influence of organizational culture on one of production efficiency indicators — labor productivity and offer the possible directions of use of instruments of organizational culture for increase of this indicator. Also in article there is a speech about other indicators of labor efficiency. Process of labor adaptation is rather in detail analyzed. Its role and methods of impact on it are described also. Authors pay much attention to culture of production as parts of the general organizational culture and give the description of its characteristics. Also authors defend the thesis that in modern Russian business the insufficient attention is paid to culture of production as to a factor raising efficiency of production, and this state of affairs leads to decrease in an indicator of labor productivity of rather possible maximum

Keywords: production, manufacture culture, organizational culture, labor productivity

Важнейшим компонентом для любого современного предприятия является производство - центральное звеном, в котором создается конечный продукт, обладающий заданными потребительскими свойствами. Важность производства для любого предприятия обусловлена тем, что именно производство представляет собой основной источник получения благ, необходимых для жизни человека и удовлетворения его потребностей. [1 с. 39] Человек превратил природу в главный источник ресурсов и

именно из этих ресурсов и с их помощью производятся средства существования. Если проследить в обратном направлении за сложным процессом производства любого, даже самого высокотехнологичного продукта, такого как автомобиль или компьютер, то у истоков его создания все равно окажутся природные ресурсы. [2 с.17]

Но важен не столько процесс производства, сколько его эффективность - одна из главных характеристик хозяйственной деятельности любого предприятия, обуславливающая его результативность. Эффективное производство – залог экономического успеха предприятия. Очень большую роль в формировании эффективного производства играет его организационная культура - система этических норм, моральных ценностей, образцов поведения, существующая в организации достаточно длительное время, разделяемая всеми или почти всеми работниками организации и передаваемая новичкам как единственно верная.[3 с. 6] То какие ценности разделяют работники, как они относятся к своей работе, каким формальным правилам следуют и другие факторы культуры напрямую или косвенно влияют на различные показатели эффективности производства. В данной статье будет выбран наиболее значимый на наш взгляд показатель эффективности и показано каким образом на него оказывает влияние культура производства. Также будут рассмотрены возможные направления использования инструментов культуры с целью повышения данного показателя, а также эффективности производства в целом.

Наиболее важным и значимым показателем эффективного производства я выделяю производительность труда — показатель, характеризующий результативность труда работников за определённый период времени. И чем выше этот результат, тем меньше затраты, а минимизируя затраты предприятие сокращает издержки производства тем самым повышая его эффективность. На производительность труда культура влияет непосредственно, через сокращение срока трудовой адаптации – процесса освоения работником новой трудовой ситуации в котором и работник, и трудовая среда активной воздействуют друг на друга. Здесь стоит отметить что эффективная культура производства как раз и ускоряет процесс вовлечения работника в новую трудовую ситуацию. Культура производства, как совокупность материальных, организационных и духовных ценностей, определяющая уровень развития предприятия. выполняет функцию объединения и формирует необходимую атмосферу, способную ускорить приобретение работником необходимых навыков, приемов труда, уменьшает его боязнь риска, в следствии чего успешнее проходит профессиональная адаптация, которая в свою очередь выражается в уровне владения работником необходимыми профессиональными качествами и умениями а также в формировании устойчивого положительного отношения работника к своей профессии; и наоборот, требование исключить ошибки может привести к постоянным перепроверкам, перестраховкам, резкому возрастанию трудоемкости, усталости, что может негативно сказаться на психическом здоровье работника. Говоря о культуре следует упомянуть следующее: если основные ценности нового работника совпадают с основными ценностями культуры, то его адаптация на новом рабочем месте

проходит сравнительно быстрее и легче, в противном же случае, когда основные ценности работника не совпадают или противоречат ценностям, которые уже сложились в рабочем коллективе, то адаптация идет тяжело и медленно, и может даже окончиться уходом работника с предприятия. [4]

Кроме трудовой адаптации культура производства также оказывает прямое влияние на удовлетворенность работника трудом в данном случае важную роль играет такой фактор культуры как социально-психологический климат на производстве который формируется из отношений в рабочем коллективе, взаимоотношением с руководителем, различными проявлениями культуры – традициями, ритуалами, системой ценностей сложившимися в коллективе, а также тем каким образом эти атрибуты культуры передаются новым работникам.[4] Обычно удовлетворенность трудом измеряют довольно разнообразным набором индикаторов. В рамках предприятия, трудовой организации, фирмы, производства и т.д. в целях измерения удовлетворенности можно выделить следующие показатели.

Таблица 1

Индикаторы удовлетворенности трудом

| Удовлетворен | Не удовлетворён |
|--|--|
| Хорошими отношениями с коллегами по работе | Плохими санитарно-гигиеническими условиями |
| Удобная сменность, ненормируемый рабочий день | Неравномерное обеспечение работой |
| Разнообразная работа | Физически тяжелая работа |
| Работа требует знаний, смекалки | Низкий заработок |
| Хорошая техника безопасности | Плохое оборудование |
| Высокий заработок | Работа не дает возможность повышать квалификацию |
| Работа не вызывает физического переутомления | Невнимательное отношение администрации |
| Работа дает возможность повышать квалификацию | Однообразная работа |
| Равномерное обеспечение работой | Неудобная сменность |
| Внимательное отношение администрации | Плохая организация труда |
| Популярность и важность продукции, которую выпускает цех (предприятие) | Плохая техника безопасности |
| Современное оборудование | Работа не заставляет думать |
| Хорошая организация труда | Не вызывает интереса характер продукции, которую выпускает завод |

| | |
|--|---|
| Хорошие санитарно-гигиенические условия и т.д. | Плохие отношения с коллегами по работе и т.д. |
|--|---|

Такие факторы эффективного производства как дисциплина труда [5 с. 26] и качество выпускаемой продукции в большинстве случаев зависят непосредственно от того, являются ли эти параметры ценными для предприятия, степени принятия этих ценностей, а также от состояния двух основных характеристик – удовлетворенности трудом и отношения к труду. Качество продукции — это совокупность объективно присущих продукции свойств и характеристик, уровень или вариант которых формируется при создании продукции с целью удовлетворения существующих потребностей. Помимо этих характеристик можно другие такие как: удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой (гордость за фирму); организацию времени (позволяет ли работа быть хозяином своего времени, насколько оно тратится с пользой); предоставление свободного статуса и личной идентичности (быть на работе самим собой); дальние, перспективные жизненные цели (может ли работа помочь в их реализации); чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность (чтобы работа дисциплинировала человека, не создавала условий «безделья») все это также зависит от уровня культуры производства.

Также стоит упомянуть что один из основных параметров культуры производства — технологическая дисциплина которая является основой постоянного и точного соблюдения производственного регламента, а также снижает вероятность производственного брака и гарантирует стабильность выпуска качественной продукции. Работник обязан делать все в строгом соответствии с формальными инструкциями: именно теми инструментами, на том оборудовании, теми приемами, которые записаны в технологическом процессе. То, какое отношение к труду сложилось у работника во многом определяет насколько эффективно он осуществляет свою деятельность, и обуславливает повышение производительности труда. Отношение к труду выражается в ряде черт характера, из которых в первую очередь надо отметить трудолюбие. Трудолюбивый человек чувствует потребность в труде, часто независимо от формы, в какой труд выражается. Конечно, и для такого человека имеются более или менее интересные виды работы, но ему доставляет большое удовольствие и радость сам процесс труда, ведущий к созданию общественно полезного продукта. Если трудолюбивый человек лишен возможности работать, он испытывает беспокойство, скуку, даже страдания. Любовь к труду, как правило, связана с добросовестностью, с потребностью не просто выполнять работу, а выполнять ее всегда наилучшим образом, равно как и с аккуратностью. Эти черты проявляются также и в хорошей организации, в дисциплине труда, в тщательном планировании и обдумывании трудовых операций.

На наш взгляд руководству необходимо всерьез обратить внимание на культуру производства, поскольку в современных организациях культуре производства уделяется сравнительно меньше внимания чем это необходимо, в следствие чего эффективность

производства либо остается на прежнем уровне, либо и вовсе снижается. Можно выделить следующие направления использования инструментов организационной культуры для повышения производительности труда на производстве:

1. Руководством должны быть прописаны требования и к внешнему виду рабочего, и к его рабочему месту. Это должно материально стимулироваться. Если руководитель понимает важность этого вопроса и находит возможность хоть как-то стимулировать это движение, он должен использовать этот рычаг для повышения уровня культуры производства, и для повышения качества труда и продукции.

2. На производстве должна быть сформирована чёткая система ценностей и формальных инструкций, а также осуществляться контроль за тем как они доносятся до новых сотрудников.

3. Необходимо введение поощрений и льгот для сотрудников, который отдали компании более определенного числа лет. Инициаторами поощрения сотрудника могут быть как его непосредственные руководители, так и вышестоящие руководители предприятия. Осуществление поощрения производится в соответствии с иерархической цепочкой. Должно быть введено присвоение звания «Ветеран труда» для сотрудников, проработавших не менее 15 лет.

4. Стоит ввести нематериальные поощрения, выявление лучших работников путем создания различных конкурсов, размещение лучших сотрудников на досках почета и т.д. Это повысит мотивацию, как старых сотрудников, так и новичков, только начинающих работать на производстве. Окажет положительное влияние на их отношение к труду и степень их удовлетворенности.

5. Также следует расширить учет пожеланий, просьб и предложений работников путем проведения постоянного анкетирования. При помощи анкетирования появится возможность более глубокого понимания проблем в культуре производства, будут выявлены проблемы в рабочем коллективе, определение его социально-психологического климата, что существенно упростит процесс управления и изменения культуры производства. Сотрудники будут осознавать, что их пожелания важны для руководства, что повысит стимуляцию их деятельности, желание работать качественней.

Для наглядности возможные направления использования инструментов организационной культуры для повышения производительности труда представлены на рисунке 1.

В заключение хотелось бы отметить что на современных предприятиях культура производства играет очень большую роль. Умение руководителя предприятия рационально использовать инструменты культуры позволит существенно улучшить и стабилизировать психологический климат среди рабочего коллектива на производстве, повысить мотивацию и удовлетворенность трудом работников и за счёт улучшения этих показателей повысить эффективность производства в целом

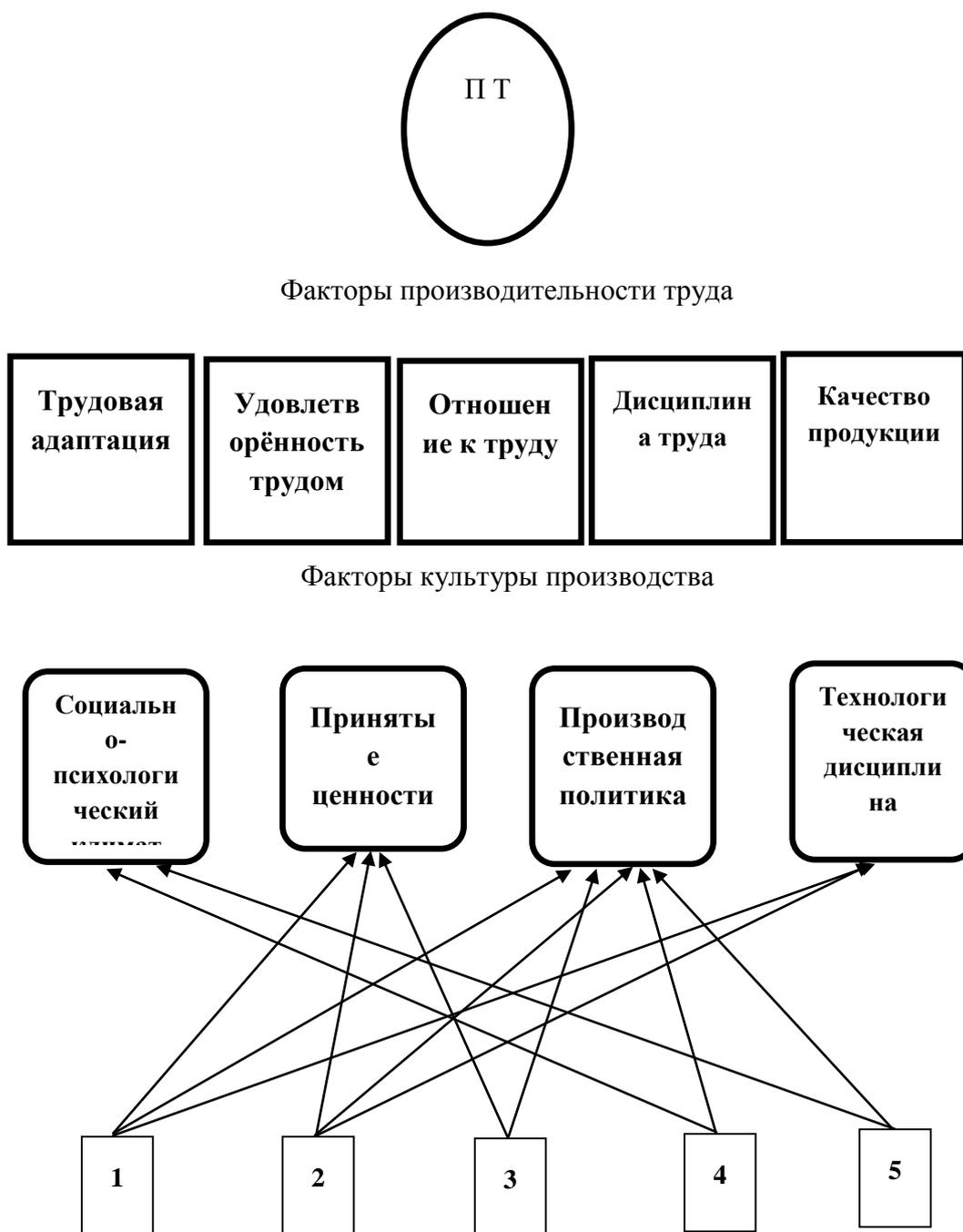


Рис.1. Направления использования инструментов организационной культуры для повышения производительности труда

Список литературы

1. Горфинкель В.Я., Швандар В.А. Курс предпринимательства». — СПб: М.: Юнити. 1997.— 454 с.
2. Серебренников Г.Г Организация производства. Тамбов: М.: Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. 96 с.
3. Макаренко М.А. «Теория организации и организационное поведение», СПб: СПбГУНиПТ, 2008. 162 с.
4. Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. №1.

5. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2003. – 321с.
6. Слижевский П.К. Эффективность производства в условиях перехода к рынку. - 2000.- №3,4.- с.2.
7. Крячков И.П., Литвин В.А. Оплата труда работников и эффективность производства. - 2005.- №2. - с.36
8. Погребняк В.А. Культура организации как объект регулярного управления// Вопросы управления предприятием / В.А. Погребняк. - М, 2005 г.
9. Новоселов В.И. Элементы культуры управления / В.И. Новоселов. - М., 1971.
- 10.Брайнин-Пассек В.А. Производство и культура http://www.mmv.ru/analitika/01-05-1998_brainin
- 11.Полищук Е. В. Влияние корпоративной культуры на повышение эффективности деятельности предприятия / Е. В. Полищук // Молодой ученый. — 2012. — №3. — С. 183-185.
- 12.Смолкин А.М. Организационная перестройка на предприятии. — М.: Экономика, 2001. — .176 с.
- 13.Стеклова О. Е. Организационная культура М.: Ульяновск: УлГТУ, 2007. — .127 с.
- 14.Организационная культура. И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 114 с.
- 15.Кубанейшвили А. Г Преобразование компании - начните с корпоративной культуры / 2001. №4.— .76 с.
- 16.Николаева, Г. Организационная культура предприятия// Человек и труд/ 2006 г, №9. — . 84.с
- 17.Макарченко М.А., Антонов А.А. Организационная культура в системе факторов инновационного потенциала организации» Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент» (Электронный журнал) №1(12) 2013 <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/7023.pdf>
- 18.Макеева В.Г. Культура предпринимательства: учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2002— 224 с.
- 19.Имамбаев Н.В. Правильное формирование "правильной" организационной культуры // <http://www.cfin.ru>
- 20.Иванова О.В. Стимулирующий эффект корпоративной культуры // Справочник кадровика. 2005. №11. - с.105-111

Spisok literatury

1. V.Ja. Gorfinkel', V.A. Shvandar. «Kurs predprinimatel'stva». — SPb: M.: Juniti. 1997. — 454 s.
2. Serebrennikov G.G «Organizacija proizvodstva». Tambov: M.: Tamb. Gos. Tehn. UN-ta, 2004. 96 s.
3. Makarchenko M.A. «Teorija organizacii i organizacionnoe povedenie», SPb: SPbGUNiPT, 2008. 162 s.
4. Stojanova V.A. Ocenka vlijanija organizacionnoj kul'tury predpriyatija Na jeffektivnost' proizvodstvennoj dejatel'nosti // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2005. №1.

5. Jekonomika truda: Uchebnik / Pod red. prof. P. Je. Shlendera i prof. Ju. P. Kokina. - M.: Jurist#, 2003. – 321s.
6. Slizhevskij P.K. Jeftektivnost' proizvodstva v uslovijah perehoda k rynku. - 2000. - №3, 4. - s.2.
7. Krjachkov I.P., Litvin V.A. Oplata truda rabotnikov i jeftektivnost' proizvodstva. - 2005. - №2. - s.36
8. Pogrebnyak V.A. Kul'tura organizacii kak ob#ekt reguljarnogo upravlenija// Voprosy upravlenija predprijatiem / V.A. Pogrebnyak. - M, 2005 g.
9. Novoselov V.I. Jelementy kul'tury upravlenija / V.I. Novoselov. - M., 1971.
10. Brajnin-Passek V.A. «Proizvodstvo i kul'tura» http://www.mmv.ru/analitika/01-05-1998_brainin
11. Polishhuk E. V. Vlijanie korporativnoj kul'tury Na povyshenie jeftektivnosti dejatel'nosti predprijatija / E. V. Polishhuk // Molodoj uchenyj. — 2012. — №3. — S. 183-185.
12. Smolkin A.M. Organizacionnaja perestrojka na predprijatii. — M.: Jekonomika, 2001. — .176 s.
13. Steklova O. E. Organizacionnaja kul'tura M.: Ul'janovsk: UIGTU, 2007. — .127 s.
14. Organizacionnaja kul'tura. I.V. Groshev, P.V. Emel'janov, V.M. Jur'ev. — M.: JuNITI-DANA, 2005. — 114 s.
15. Kubanejshvili A. G Preobrazovanie kompanii - nachnite s korporativnoj kul'tury / 2001. №4. — .76 c.
16. Nikolaeva, G. Organizacionnaja kul'tura predprijatija// Chelovek i trud/ 2006 g, №9.— .84.c
17. Makarchenko M.A., Antonov A.A. Organizacionnaja kul'tura v sisteme faktorov innovacionnogo potenciala organizacii» Nauchnyj zhurnal NIU ITMO. Serija «Jekonomika i jekologicheskij menedzhment» (Jelektronnyj zhurnal) №1(12) 2013 <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/7023.pdf> Makeeva V .G. Kul'tura predprinimatel'stva: uchebnoe posobie. — M.: INFRA-M, 2002— 224 c.
18. Imambaev N.V. Pravil'noe formirovanie "pravil'noj" organizacionnoj kul'tury // <http://www.cfin.ru>
19. Ivanova O.V. Stimulirujushhij jeftekt korporativnoj kul'tury // Spravochnik kadrovika. 2005. №11. - S.105-111