

На правах рукописи

Столяров.

Столяров Никита Олегович

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
КОМПАНИИ

5.2.6. Менеджмент

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
кандидата экономических наук

Москва – 2023

Работа выполнена на кафедре теории менеджмента и бизнес-технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Москва.

Научный руководитель	доктор экономических наук Петренко Елена Степановна
Официальные оппоненты	Тхориков Борис Александрович доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», кафедра коммерции и сервиса, заведующий кафедрой Вавилина Алла Владимировна кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы", кафедра менеджмента экономического факультета, доцент
Ведущая организация	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет», г. Курск

Защита состоится 1 февраля 2024 г. в 13:30 на заседании диссертационного совета 24.2.372.11 на базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 115054, г. Москва, Стремянный переулок, дом 36, корпус 3, ауд. 353.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-информационном библиотечном центре имени академика Л.И. Абалкина ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 115054, г. Москва, ул. Зацепа, д. 43 и на сайте организации: <http://ords.rea.ru/>

Автореферат разослан «___» _____ 2023 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета 24.2.372.11
кандидат экономических наук



Манахов
Сергей Владимирович

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Обеспечение высокого уровня социально-экономической эффективности и роста конкурентоспособности современных компаний различных форм собственности и видов экономической деятельности напрямую зависит от качества организационной культуры управления. Эффективная организационная культура управления в значительной степени формирует условия для укрепления социальной и профессиональной идентификации сотрудников, повышения лояльности персонала, снижения показателя текучести кадров и, как следствие, обеспечивает в организации долгосрочный рост производительности труда.

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру, как сложное и многогранное понятие. Оно включает в себя устойчивые неформальные нормы и правила поведения внутри организации, традиции и особенности взаимоотношений как в горизонтальной, так и в вертикальной плоскости. Проблемы, связанные с организационной культурой в современных компаниях различных профилей, изучаются не только в контексте современной теории управления, но и с помощью методов социологии и психологии.

Следует отметить, что многие современные компании Российской Федерации различных форм собственности и отраслей экономики, не придерживаются научно обоснованного подхода к формированию и развитию организационной культуры управления. Объективные методы системного управления организационной культурой подменяются методами авторитарного, жесткого командного менеджмента, что в долгосрочной перспективе приводит к оттоку наиболее квалифицированных сотрудников и общему снижению производительности труда. Фактически не осуществляется количественная оценка эффективности управления организационной культурой, в том числе не рассматривается ее влияние на финансово-экономические показатели деятельности компании.

В последние годы отмечается повышение общего уровня социальной напряженности, вызванное совместным воздействием продолжающегося пандемийного кризиса, санкционного давления, СВО и проведенной мобилизацией, что приводит к росту в компаниях кросс-культурных конфликтов, проявлению деструктивных моделей трудового поведения и влияет на снижение общего уровня организационной культуры. Вместе с тем доля затрат на управление организационной культурой в промышленности РФ составляла в последние годы, согласно укрупненной оценке, не более 1,5% полной себестоимости, чего критически недостаточно для обеспечения прогрессивного управления рассматриваемым процессом в сложных социально-экономических условиях¹.

Степень разработанности научной проблемы. Теоретические аспекты формирования организационной культуры управления рассматривали отечественные и зарубежные исследователи, в том числе И. Адизес, М. Армстронг, А.П. Балашов, А.В. Блинов, И.В. Грошев, Г.Н. Исаев, В.Л. Макаров, О.Ю. Минченкова, Е.М. Рогова, А.Л. Рыжко, О.Г. Тихомирова, Г. Хакен, С.А. Шапиро, А.В. Якимов и др.

Проблемам структурного анализа организационной культуры в системе менеджмента компаний посвящены исследования И.Т. Балабанова, Д. Белла, Р. Бэйрона, А.В. Большова, Т. Бурнса, Дж. Гринберга, П.В. Журавлева, С.А. Карташова, И.В. Катковской, О.О. Ладыгина, Дж. Лайкера, Ф. Лалу, Ч. Макмиллана, Б.З. Мильнера, А.В. Павловой, Г. Сталкера, Г.И. Сенкевича, А.Д. Хайруллиной и других ученых.

Отдельные аспекты оценки эффективности организационной структуры управления изучались в работах В.Г. Антонова, А.Б. Ахметова, М.И. Бухалкова, В.Р. Веснина, Х. Виссемы, Е.И. Голубевой, Л.М. Забировой, М.П. Исаевой, Р. Каплана, Д. Нортон, Е.Г. Козловой и др.

¹Российская экономика: проблемы и перспективы. – Москва: Изд-во Института экономической политики, 2022. С.362.

Особенности и проблемы организационной культуры управления современных компаний Российской Федерации анализируются в исследованиях О.В. Аграмаковой, А.Л. Алешиной, М.И. Богатырева, А.М. Галимова, М.А. Гирлиной, А.Б. Дихтярь, Т.П. Заглады, Н.Ю. Псаревой, Е.Б. Родионова, Е.С. Романовой, А.А. Рычковой, Г.А. Сажаевой, Е.Н. Соболевой, Т.О. Соломадиной, А.И. Шинкевича и других ученых.

Проведенный анализ зарубежных и российских источников показал, что вопросы методологии управления организационной культурой остаются объектом активных научных дискуссий. В настоящее время продолжается поиск новых методов и инструментов, которые могут помочь создать систему управления организационной культурой, способную решать современные вызовы и угрозы. Вместе с тем в научной литературе ограничено рассматриваются вопросы количественной оценки эффективности управления организационной культурой современных компаний. Недостаточно проработаны аспекты формирования организационной культуры в части взаимодействия с отдельными категориями персонала компаний, привлекаемых удаленно. Теоретически не проработаны проблемы управленческого противодействия моббингу (различным формам устойчивой дискриминации) персонала, что существенным образом снижает эффективность развития организационной культуры в целом. Актуальность выбранной темы исследования подтверждается так же необходимостью восполнения пробела методической разработанности и практической применимости инструментов управления развитием организационной культуры компании в современных условиях.

Объектом исследования выступает организационная культура компаний как один из значимых факторов обеспечения эффективности и устойчивости их социально-экономического развития.

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе развития организационной культуры современных компаний.

Область исследования. Работа выполнена в соответствии с Паспортом специальности 5.2.6. Менеджмент: пункт 6. Методы и критерии оценки эффективности систем управления. Управление по результатам; пункт 9. Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие; пункт 11. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура; пункт 18. Управление знаниями: теория, методология, технология и внутрифирменные практики. Управление нематериальными активами фирмы.

Цель диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методологических положений и формировании научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием организационной культуры современных компаний. В рамках цели исследования выделены следующие задачи:

- уточнить содержание понятия и произвести типизацию видов управления организационной культурой;
- сформировать концептуальную модель управления организационной культурой;
- представить метод оценки влияния затрат, связанных с управлением организационной культурой, на параметры финансово-экономической результативности деятельности компании;
- разработать методику комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой;
- предложить инструментарий превентивного управления процессами развития организационной культуры компании.

Гипотеза исследования. Организационная культура является сегодня одним из значимых факторов системы управления компаниями разных форм собственности и отраслей экономики. Было выдвинуто предположение, что управление развитием организационной культуры необходимо оценивать

количественно, в комплексе с наиболее значимыми результатами финансово-экономической деятельности компании, а также факторами внутренней и внешней среды. По мнению автора инструменты повышения эффективности управления организационной культурой необходимо разрабатывать сегодня с учетом специфических, обусловленных цифровизацией процессов удаленной занятости, дистанционного отбора и аттестации персонала, внутриорганизационных коммуникаций в социальных сетях. Авторская гипотеза так же рассматривает необходимость превентивного противодействия новым деструктивным тенденциям, таким как внутриорганизационный моббинг.

Методология исследования. В процессе исследования использованы такие методы, как анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрагирование, финансовый анализ, метод корреляционно-регрессионного анализа, построение нормативной системы показателей, индексный метод.

Информационная база исследования. Информационную основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам менеджмента организаций, развития организационной культуры управления, противодействия кросс-культурным конфликтам и моббингу персонала. В процессе подготовки и написания диссертационного исследования использованы статистические данные Всемирного Банка, Федеральной службы государственной статистики, результатов социологических исследований по поводу тенденций и проблем развития организационной культуры субъектов хозяйствования экономики Российской Федерации, данные предприятий отечественной электроэнергетической промышленности.

Научная новизна заключается в развитии теоретико-методологических положений и разработке научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы управления организационной культурой современных компаний. Научная новизна проявляется в следующих полученных соискателем **результатах, выносимых на защиту:**

1. Уточнено содержание организационной культуры, авторская трактовка которой объединяет ее институциональную и экономическую роль, описывает комплексное взаимодействие социальных норм, производственных процессов и затрат, внешних и внутренних факторов, что обосновывает управление организационной культурой в качестве важного фактора цифровой трансформации производства. Уточнение содержания расширяет типизацию управления организационной культурой по специфическому комплексу признаков: инновационность организационной культуры, дифференциация подходов к ее управлению, интеграция с корпоративными механизмами, адаптация сторонних воздействий, научная обоснованность управления; что позволяет классифицировать виды управления с целью выявления и устранения недостатков в системе корпоративного управления (пункт 11 Паспорта специальности 5.2.6).

2. Сформирована концептуальная модель управления организационной культурой, особенностью которой является последовательность решения семи блоков задач различного содержания (субъектных, аналитико-методических и рекомендательных), включающая в 1–2 блоке определение вида организационной культуры; в 3–4 блоке – выбор приемлемого для адаптации внешнего опыта ,количественный анализ и оценку экономической эффективности управления организационной культурой; в 5–7 блоке – выявление и противодействие системным рискам; нормативное обеспечение с учетом различных социокультурных и политических условий; что в совокупности обеспечивает организационное развитие компании за счет системной реализации функций управления организационной культурой (пункты 9 и 18 Паспорта специальности 5.2.6).

3. Представлен метод оценки влияния целевых затрат, связанных с развитием организационной культуры, на параметры финансово-экономической результативности деятельности компании, отличие которого заключается в применении интегрального показателя оптимизации расходов на основе оценки эластичности степени влияния удельных затрат системы

управления организационной культурой на показатели рентабельности, производительности труда и инновационной активности, а также определение статистической устойчивости выявленного влияния по параметру коэффициента парной детерминации, в результате чего достигается определение приоритетных направлений управления в соответствии с видом организационной культуры (пункт 6 Паспорта специальности 5.2.6).

4. Разработана методика комплексной оценки эффективности управления организационной культурой, представляющая авторскую адаптацию метода факторного анализа с применением в единой системе показателей различных аспектов воспроизводства организационной культуры, включающей определение приоритетных направлений и резервов повышения эффективности организационной культуры на основе расчета критерия инверсии рангов, что обеспечивает репрезентативное сравнение эффективности развития организационной культуры различных по масштабу деятельности и отраслевой принадлежности компаний (пункт 6 Паспорта специальности 5.2.6).

5. Предложен инструментарий превентивного управления процессами развития организационной культуры, основанный на авторской концептуальной модели и результатах апробации разработанной методики комплексной оценки эффективности управления организационной культурой (в части определения приоритетных резервов роста такого рода эффективности по критерию максимума инверсии рангов, используемого в методике), содержащий блок системных угроз и рисков деформации организационной культуры в условиях(виртуализации) цифровизации производства, важнейшими из которых являются угрозы управления организационной культурой деятельности в удаленном доступе и риски моббинга (социально-психологической дискриминации) сотрудников компаний в период организационных изменений. Предложенный инструментарий включает механизм управления организационной культурой персонала, задействованного на условиях удаленной занятости и положения

по противодействию моббингу, применение которых дает возможность осуществить превентивное управление конфликтами (пункты 11 и 18 Паспорта специальности 5.2.6).

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в приращении знаний по управлению организационной культурой, которые позволяют в современных условиях повысить эффективность деятельности компании и превентивно противодействовать конфликтам.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что предлагаемые в работе решения могут быть использованы компаниями различных форм собственности и отраслей экономики для совершенствования системы управления организационной культурой, в том числе активно используя потенциал удаленной занятости персонала.

Апробация работы. основные научные положения и выводы диссертационной работы нашли свое отражение в 10 научных работах общим объемом 7,37 печ. л., в том числе авторский вклад составил 6,17 печ. л. из них 7 публикаций в научных журналах из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук общим объемом 5,39 печ. л., в том числе 4,72 авт. печ. л., из них одна статья в рецензируемом издании, которое относится к теме диссертации, но имеет направленность – Экономическая теория. Одна статья опубликована и проиндексирована в библиографической и реферативной базе данных Scopus объемом 1,06 печ. л. (0,53 авт. печ. л.).

Основные результаты исследования докладывались на различных международных и российских конференциях, в том числе, которые проводились в Москве и Афинах (с 2018 по 2021 г.). Теоретические, методологические и методические разработки автора доведены до конкретных научно-практических рекомендаций и нашли применение в деятельности

предприятий ООО «ЕнисейЭнергоСервис» и ООО «ЭнергоАудит», что документально подтверждено.

Отдельные положения диссертационного исследования используются в учебном процессе РЭУ им Г.В. Плеханова при проведении занятий по дисциплине «Современные мировые концепции менеджмента», а также были применены при проведении «Воскресной школы бизнеса» (г. Сатпаев, Казахстан), что подтверждено справками о внедрении.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Работа изложена на 157 страницах основного текста, содержит 29 таблиц, 25 рисунков, 6 приложений. Список литературы включает 191 наименование.

В **первой главе** рассмотрены теоретические и методические аспекты управления организационной культурой, выявлены основные подходы к пониманию ее роли в развитии компаний, произведен анализ методов оценки эффективности.

Во **второй главе** изложены современные тенденции и проблемы развития организационной культуры управления, представлена авторская концептуальная модель и метод оценки характера влияния затрат на цели развития системы управления организационной культурой на параметры финансово-экономической результативности деятельности компаний.

Третья глава посвящена совершенствованию методического инструментария оценки управления организационной культурой и разработке практических рекомендаций по повышению ее эффективности.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Уточнено содержание организационной культуры, авторская трактовка которой объединяет ее институциональную и экономическую роль, описывает комплексное взаимодействие социальных норм, производственных процессов и затрат, внешних и внутренних факторов, что обосновывает управление организационной культурой в качестве важного фактора цифровой трансформации производства. Уточнение содержания расширяет типизацию управления организационной культурой по специфическому комплексу признаков: инновационность организационной культуры, дифференциация подходов к ее управлению, интеграция с корпоративными механизмами, адаптация сторонних воздействий, научная обоснованность управления; что позволяет классифицировать виды управления с целью выявления и устранения недостатков в системе корпоративного управления (пункт 11 Паспорта специальности 5.2.6).

Организационная культура является важной и дискуссионной категорией в современной теории и практике управления. На основе проведенного анализа зарубежных и российских источников в работе сделан вывод, что методология определения сущности организационной культуры остается предметом активной научной дискуссии и зависит от признания ее роли в производственном процессе: создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективах, развитие кросс-культурных коммуникаций, обеспечение рациональной структуры, стихийно формируемый процесс и др.

Автор разделяет более широкую исследовательскую позицию, считая организационную культуру неотъемлемой частью системы управления. Особенную значимость организационная культура приобретает в условиях цифровой трансформации производства и создании продуктов, основанных на знаниях. Производственный процесс виртуализируется, а присущая организационной культуре институциональная роль трансформируется в

экономическую. В отраслях высоких технологий организационная культура становится непосредственным фактором производства (ИТ-сфера, креативные индустрии и т. п.).

По нашему мнению, организационная культура представляет собой комплекс взаимосвязанных локальных норм (правил, традиций, стандартов организационного поведения и др.) как формального, так и неформального характера, формирующихся на основе институциональных возможностей и ограничений, под влиянием операционных и трансакционных затрат на цели менеджмента персонала и организационного развития, с учетом сложившейся в компании системы внутренних и внешних кросс-культурных коммуникаций.

Отличительные особенности уточненного определения заключаются в следующем:

1. Организационная культура рассматривается как комплекс не только неформальных, но и локальных формальных норм и правил.

2. Она определяется как процесс, формирующийся и развивающийся под влиянием ряда базовых социально-экономических институтов.

3. В значительной мере формируется под влиянием операционных и трансакционных издержек на развитие персонала и совершенствование организационных отношений компании в целом.

4. Отражена непосредственная связь между организационной культурой и различными типами кросс-культурных коммуникаций, характерных в настоящее время для компаний различных форм собственности и отраслей экономики. Такого рода взаимосвязь позволяет шире рассмотреть процесс управления организационной культурой, как одно из наиболее актуальных направлений современного менеджмента компаний.

Развитие понятия сущности организационной культуры позволяет расширить ее типизацию, произведенную в работе по специфическому комплексу признаков (таблица 1).

Таблица 1 - Классификация видов управления организационной культурой в современных условиях

Признаки	Виды управления
1. Реагирование на общеэкономические и отраслевые новации в сфере менеджмента организационной культуры	- реактивное управление организационной культурой; - активное управление организационной культурой; - превентивное управление организационной культурой
2. Инновационность системы управления организационной культурой	- традиционное (не инновационное) управление организационной культурой; - формально инновационное управление организационной культурой; - содержательно инновационное управление организационной культурой.
3. Дифференциация подходов к управлению организационной культурой в рамках компании	- недифференцированное управление организационной культурой; - дифференцированное в разрезе различных категорий персонала управление организационной культурой.
4. Интеграция с корпоративными механизмами	- интегрированное с корпоративными механизмами управление организационной культурой; - дезинтегрированное с корпоративными механизмами и институтами управление организационной культурой.
5. Использование услуг сторонних консультантов в процессе совершенствования организационной культуры	- управление организационной культурой, осуществляемое исключительно силами самой компании; - управление организационной культурой, основанное на иррегулярном использовании услуг сторонних консультантов; - управление организационной культурой управление организационной культурой, базирующееся на постоянном использовании услуг внешних консультантов и экспертов.
6. Степень научной обоснованности управления организационной культурой	- управление организационной культурой, основанное преимущественно на интуиции руководства; управление организационной культурой, основанное на общих принципах экономической логики и элементарных расчетах; - управление организационной культурой, основанное на системном использовании экономико-математических методов и моделей.

Источник: составлено автором.

Предложенная классификация позволяет выявлять и устранять недостатки системы корпоративного управления. Наибольшим потенциалом для развития организационной культуры и компании в целом является управление реактивное, содержательно инновационное, тесно

интегрированное с корпоративными механизмами и ориентированное на ситуативное использование.

2. Сформирована концептуальная модель управления организационной культурой, особенностью которой является последовательность решения семи блоков задач различного содержания (субъектных, аналитико-методических и рекомендательных), включающая в 1–2 блоке определение вида организационной культуры; в 3–4 блоке – выбор приемлемого для адаптации внешнего опыта, количественный анализ и оценку экономической эффективности управления организационной культурой; в 5–7 блоке – выявление и противодействие системным рискам; нормативное обеспечение с учетом различных социокультурных и политических условий; что в совокупности обеспечивает организационное развитие компании за счет системной реализации функций управления организационной культурой (пункты 9 и 18 Паспорта специальности 5.2.6).

Рассматривая организационную культуру как совокупность различных норм и факторов и отмечая усиление ее экономического влияния в современном производстве, мы переходим к необходимости построения целостной системы управления организационной культурой в рамках общей системы управления компании. По мнению автора, современная организационная культура становится значимым фактором в создании цифровизированного продукта, а выбор институциональной составляющей определяет экономическую эффективность системы управления и конкурентоспособность компании.

Основываясь на этом утверждении, автор формирует концептуальную модель управления организационной культурой, основанную на выборе альтернативных видов управления и включающую последовательность этапов действий с целью системного совершенствования управленческих процессов компании (рисунок 1).



Рисунок 1 – Концептуальная модель управления организационной культурой
 Источник: составлено автором.

Предлагаемая концептуальная модель управления организационной культурой включает семь взаимосвязанных блоков. Первый и второй блоки модели носят целевой и субъектно-объектный характер. В их рамках

представлен диапазон наиболее значимых целей управления организационной культурой, приведен расширенный круг субъектов управления организационной культурой компании, уточнены функции и виды менеджмента.

Блоки 3–5 концептуальной модели являются аналитико-методическими. На этом этапе, на основании критического анализа широкого круга методов, разрабатываются и апробируются комплексные модели факторного анализа и оценки эффективности управления организационной культурой. Апробация данных моделей позволяет объективно выявить резервы роста эффективности развития организационной культуры и определить направления совершенствования системы управления организационной культурой конкретной компании.

Завершающие блоки 6–7 предлагаемой концептуальной модели носят рекомендательный характер. Они включают в себя новые механизмы совершенствования управления организационной культурой и направления рационализации информационного и документационного обеспечения рассматриваемого процесса.

Представленная концептуальная модель позволяет обеспечить организационное развитие компании за счет системной реализации функций управления организационной культурой

3. Представлен метод оценки влияния целевых затрат, связанных с развитием организационной культуры, на параметры финансово-экономической результативности деятельности компании, отличие которого заключается в применении интегрального показателя оптимизации расходов на основе оценки эластичности степени влияния удельных затрат системы управления организационной культурой на показатели рентабельности, производительности труда и инновационной активности, а также определение статистической устойчивости выявленного влияния по параметру коэффициента парной детерминации, в результате чего достигается

определение приоритетных направлений управления в соответствии с видом организационной культуры (пункт 6 Паспорта специальности 5.2.6).

Одной из основных проблем управления организационной культурой в современных условиях хозяйствования является сложность количественной оценки эффективности ее влияния на основные параметры финансовой результативности развития компаний. Для решения указанной проблемы в работе автором предлагается авторский метод оценки характера влияния затрат на цели развития системы управления организационной культуры на параметры финансово-экономической результативности деятельности компании:

$$K_{ок} = E_r R_r^2 + E_{pt} R_{pt}^2 + E_i R_i^2, \quad (1)$$

где $K_{ок}$ – разработанный интегральный показатель рациональности расходов на цели развития организационной культуры управления компанией;

E_r – эластичность функции воздействия расходов на организационную культуру на тенденцию изменения рентабельности компании.

E_{pt} – эластичность функции воздействия расходов на организационную культуру на тенденцию изменения производительности труда.

E_i – эластичность функции воздействия расходов на организационную культуру на тенденцию изменения инновационной активности.

R_r^2 , R_{pt}^2 , R_i^2 – значения коэффициентов парной детерминации при соответствующих функциях влияния расходов на цели развития организационной культуры на финансово-экономические критерии эффективности деятельности.

В соответствии с последовательностью предлагаемого метода, произведена оценка влияния коэффициента затрат на развитие системы управления организационной культурой на финансово-экономические параметры развития компании ($K_{ок}$). Исходные данные для расчета и

собственно динамика Кок АО «Московского компрессорного завода» (АО «МКЗ») приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Интегральный показатель рациональности расходов на цели развития организационной культуры управления АО «МКЗ»

Годы	E_r	$E_r * R_{2r}$	E_{pt}	$E_{pt} * R_{2pt}$	E_i	$E_i * R_{2i}$	Кок
2013	0,817	0,588	0,235	0,158	0,329	0,200	0,946
2014	0,676	0,487	0,262	0,175	0,346	0,211	0,873
2015	0,530	0,381	0,271	0,181	0,333	0,203	0,766
2016	0,632	0,455	0,230	0,154	0,286	0,175	0,784
2017	0,700	0,504	0,192	0,129	0,252	0,154	0,786
2018	0,544	0,392	0,282	0,189	0,366	0,223	0,804
2019	0,516	0,371	0,307	0,206	0,385	0,235	0,812
2020	0,530	0,381	0,331	0,222	0,420	0,256	0,859

Источник: рассчитано автором.

В рассматриваемый период коэффициент Кок сократился с 0,946 до 0,859, или на 9,21 %, что свидетельствует о снижении эффективности управления организационной культурой компании. Наименее эластичным и устойчивым одновременно являлось воздействие затрат на цели формирования и развития организационной культуры на уровень производительности труда компании, что требует проведения соответствующих мероприятий по улучшению. Вторым по значимости направлением совершенствования системы управления организационной культуры АО «МКЗ», в соответствии с предлагаемым методом, является влияние на уровень инновационной активности. В работе рассчитан комплекс показателей, дополнительно оценивающих различные внутренние и внешние факторы. Соответственно, в АО «МКЗ» необходимо рационализировать процесс управления организационной культурой для формирования высокого (по сравнению со среднеотраслевым) уровня производительности труда компании, обеспечения устойчивой динамики ее инновационной активности.

В целом предлагаемый метод позволяет количественно оценить характер влияния затрат на развитие системы управления организационной

культурой на основные параметры финансово-экономической результативности компании и обосновать приоритетные мероприятия по обеспечению долгосрочного роста производительности труда, рентабельности продукции компании и повышения уровня ее инновационной активности. На основе рассчитываемого показателя Кок возможно сравнить уровни эффективности системы управления организационной культурой различных по масштабу и профилю компаний.

4. Разработана методика комплексной оценки эффективности управления организационной культурой, представляющая авторскую адаптацию метода факторного анализа с применением в единой системе показателей различных аспектов воспроизводства организационной культуры, включающей определение приоритетных направлений и резервов повышения эффективности организационной культуры на основе расчета критерия инверсии рангов, что обеспечивает репрезентативное сравнение эффективности развития организационной культуры различных по масштабу деятельности и отраслевой принадлежности компаний (пункт 6 Паспорта специальности 5.2.6).

Развивая оценку влияния целевых затрат по развитию организационной культуры на параметры финансово-экономической деятельности компании, автором разработана методика комплексной оценки эффективности управления организационной культурой. Методика реализуется как последовательность этапов адаптированного факторного анализа на основе расчета критерия инверсии рангов (таблица 3).

Таблица 3 - Методика комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой

Этапы	Содержание этапа
1	Обоснование эталонной последовательности темпов изменения показателей методики, отражающих как значимые направления развития организационной культуры, так и другие, наиболее существенные, зависящие от организационной культуры, параметры финансово-экономической результативности деятельности компании.

Этапы	Содержание этапа
2	Расчет фактических темпов изменения, включенных в состав предлагаемой методики показателей для конкретной компании. При этом для обеспечения сопоставимости данных по кругу финансовых показателей следует рассчитывать не номинальные, а реальные темпы изменения.
3	Определение соответствия эталонной и фактической последовательности темпов изменения показателей, включенных в состав методики, в соответствии со следующими критериями ранговой статистики: $K1 = 1 - 6 * \sum Di^2 / (n * (n^2 - 1))$; $K2 = 1 - 4 * \sum Mi / (n^2 - 1)$
4	Оценка эффективности системы управления организационной культурой компании по следующей формуле: $ЕОК = (1 + K1) * (1 + K2) * 100\% / 4$.
5	Выявление наиболее приоритетных направлений совершенствования системы управления организационной культурой компании в соответствии с критерием максимизации инверсии рангов соответствующих показателей (Mi).
6	Разработка на основе выявленных резервов организационно-экономических мероприятий по совершенствованию системы и приоритетов управления организационной культурой компании.

Источник: составлено автором.

Оригинальность авторской методики описывается рядом отличительных особенностей:

1. Отсутствие, в отличие от большинства подходов к оценке эффективности организационной культуры, субъективистского инструментария экспертной корректировки.

2. Рассмотрение в едином комплексе показателей, характеризующих разноплановые аспекты воспроизводства организационной культуры.

3. Обеспечение взаимосвязи показателей развития организационной культуры и значимых финансово-экономических параметров компании.

4. Возможность обоснования, на основании критерия инверсии рангов, приоритетных направлений совершенствования организационной культуры.

5. Возможность репрезентативного сравнения эффективности развития организационной культуры различных по масштабу деятельности и отраслевой принадлежности компаний.

В работе произведены расчёты показателей факторного анализа для объектов внедрения авторской методики: АО «МКЗ» и компании энергетического сектора ООО «ЭнергоАудит». Рекомендуемая

последовательность темпов изменения показателей, включенных в состав предлагаемой методики, приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Эталонная последовательность темпов изменения показателей методики комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой.

Предлагаемые показатели, характеризующие различные аспекты управления организационной культурой компании	Эталонные темпы изменения показателей методики приведены в порядке убывания
1. Темп роста количества конфликтов в компании	
2. Темп роста количества внедренных рацпредложений персонала	
3. Темп роста сформированных рацпредложений персонала	
4. Темп роста средней нормы управляемости в компании	
5. Темп роста затрат на управление организационной культурой	
6. Темп роста чистой прибыли	
7. Темп роста выручки	
8. Темп роста численности персонала	
9. Темп роста численности рабочих	

Источник: составлено автором

Как показано в таблице 5, приоритетными направлениями совершенствования управления организационной культурой АО «МКЗ», определенными по критерию максимума инверсии рангов показателей предлагаемой методики, являются снижение общего уровня конфликтности в трудовом коллективе компании, обеспечение роста стимулов сотрудников к внедрению рационализаторских предложений и увеличение, несмотря на кризисные условия хозяйствования, суммарных затрат на управление организационной культурой в целом.

Таблица 5 – Приоритетные направления совершенствования управления организационной культурой АО «МКЗ» (2021 г.)

Приоритетное направление совершенствования управления организационной культурой	Инверсия рангов M_i – критерий значимости мероприятия	Влияние на повышение эффективности менеджмента компании
Снижение конфликтов в коллективе АО	10	Высокий уровень конфликтности является фактором снижения эффективности организационной культуры, ограничения ее влияния на прогрессивное развитие АО, роста текучести кадров
Темп роста внедренных рационализаторских предложений персонала	6	Необходимо стимулировать рост инновационной активности всех категорий персонала АО (премии, опционы, участие в прибыли от НИОКР и др.)
Рост затрат на управление организационной культурой	4	Даже в условиях пандемийного кризиса 2020–2022 гг. следует мобилизовать резервы для поступательного увеличения удельных затрат на цели финансирования развития организационной культуры АО «МКЗ»
Эффективная норма управляемости	0	Средняя норма управляемости рациональна и не требует качественного изменения
Сбалансированные показатели финансового развития и структуры персонала	0	Финансовое развитие компании достаточно сбалансировано, что является следствием относительно последовательной политики формирования организационной культуры в 2015–2021 гг.

Источник: рассчитано автором по материалам внутренней отчетности компании

Предлагаемая методика апробирована также на материалах компании энергетического сектора экономики РФ ООО «ЭнергоАудит» (таблица 6).

Таблица 6 – Апробация предлагаемой методики на материалах ООО «ЭнергоАудит», 2021 / 2020

гг.

Показатели	Темп роста	Эталонный ранговый ряд	Фактический ранговый ряд	Отклонение рангов (Di)	Di ²	Инверсия рангов (Mi)
1. Темп роста количества конфликтов в компании	1,21	1	1	0	0	0
2. Темп роста количества внедренных рацпредложений персонала	0,87	2	7	5	25	5
3. Темп роста сформированных рацпредложений персонала	0,71	3	9	6	36	6
4. Темп роста средней нормы управляемости в компании	0,75	4	8	4	16	4
5. Темп роста затрат на управление организационной культурой	1,07	5	2	-3	9	0
6. Темп роста чистой прибыли	1,05	6	3	-3	9	0
7. Темп роста выручки	1,03	7	4	-3	9	0
8. Темп роста численности персонала	1,01	8	5	-3	9	0
9. Темп роста численности рабочих	0,99	9	6	-3	9	0
Итого	X	x	x	x	122	15
Промежуточные коэффициенты методики	$K1 = 1 - 6*156/(9*(81-1)) = - 0,02$ $K2 = 1 - 4*16/ (9*(9-1)) = 0,16$					
Эффективность системы управления организационной культурой	$EOK = (1-0,02)*(1+0,16)*100\%/4 = 28,4\%$					

Источник: рассчитано автором по материалам внутренней отчетности компании

Эффективность управления организационной культурой (Еок) ООО «ЭнергоАудит» в 2021 г., несмотря на кризисные условия, была выше, чем у АО «МКЗ». Вместе с тем основными резервами повышения эффективности организационной культуры этой компании данного являются повышение активности персонала в части генерирования и последующего внедрения рационализаторских предложений и НИОКР, а также снижение средней нормы управляемости, которая в 2021 г. была слишком высокой.

5. Предложен инструментарий превентивного управления процессами развития организационной культуры, содержащий блок системных угроз деформации организационной культуры в условиях цифровизации производства, важнейшими из которых являются угрозы управления организационной культурой деятельности персонала, задействованного удаленно, и риски моббинга (социально-психологической дискриминации) сотрудников компаний в период организационных изменений. Предложенный инструментарий включает механизм управления организационной культурой персонала, задействованного удаленно и положения по противодействию моббингу, применение которых дает возможность осуществить превентивное управление конфликтами (п.п. 9,18 Паспорта специальности 5.2.6).

Предложенная автором концептуальная модель обеспечивает системное управление организационной культурой и на заключительных этапах реализации (6–7 блок) позволяет решать актуальные проблемы противодействия деструктивным проявлениям, в частности противодействия моббингу (социально-психологической дискриминации) сотрудников компаний.

В работе автором предлагается комплекс инструментов превентивного управления конфликтами в рамках принятой организационной культуры. В таблице 7 приведен комплексный подход, обобщающий направления противодействию моббингу персонала в системе управления организационной культурой.

Таблица 7 – Предложения по противодействию моббингу персонала в системе управления организационной культурой компаний

Предлагаемые направления противодействия моббингу персонала	Влияние на моббинг персонала в рамках общего менеджмента организационной культуры
1. Создание системы производственного наставничества	Формирование устойчивых механизмов трансформации знаний и компетенций между различными возрастными группами сотрудников. Снижение вероятности моббинга молодых специалистов компании.
2. Включение в штат компании должности психолога или создание собственной психологической службы.	Создание возможности эффективного разрешения трудовых конфликтов за счет психологического и психоаналитического консультирования персонала компании профессионалами в данной области непосредственно в компании и за ее счет. Снижение вероятности социально деструктивных, девиантных форм социально-экономического поведения сотрудников компании.
3. Создание механизмов ротации сотрудников компании в пенсионном и предпенсионном возрасте	Обеспечение широких возможностей социально-психологического развития в структуре персонала компании сотрудников пожилого возраста. Снижение рисков их моббинга со стороны более молодых групп специалистов.

Источник: составлено автором.

В условиях пандемийного кризиса 2020 – 2023г.г. интенсивно развивались процессы удаленного использования трудового потенциала сотрудников компаний. Такого рода механизм предоставляет компаниям разных видов деятельности в современных условиях следующие основные преимущества:

- обеспечение максимально полного соответствия нормам и требованиям санитарно-эпидемиологической безопасности, что особенно актуально в ситуации пандемийного кризиса;

- возможности привлечения широкого круга специалистов через механизмы виртуальных кадровых агентств, в т. ч. на временной, проектной основе.

Вместе с тем организационная культура взаимодействия с такого рода сотрудниками при этом сопряжена с определенными рисками, которые пока недостаточно изучены в методологии менеджмента. Для снижения указанных рисков предлагается авторский подход к формированию организационной культуры сотрудников, работающих удаленно (рисунок 2).



Рисунок 2 - Механизм управления организационной культурой персонала, задействованного удаленно

Рекомендации автора по противодействию моббингу сотрудников компаний и рационализации системы управления деятельностью специалистов, чей трудовой потенциал в рамках общей организационной структуры и культуры используется удаленно, внедрены в деятельность таких

компаний энергетического сектора национальной экономики РФ, как ООО «ЭнергоАудит», ООО «ЕнисейЭнергоСервис».

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе достигнуто приращение научных знаний по управлению развитием организационной культуры компании, с целью совершенствования ее управлением в современных условиях. Авторский подход позволяет комплексно оценить развитие системы управления организационной культуры на основе синтеза количественных показателей, характеризующих различные аспекты организационной культуры и финансово-экономические показатели деятельности компании. Многоступенчатый факторный анализ позволяет оценить направления инвестирования в развитие организационной культуры во взаимосвязи с поставленными целями развития и достигнутыми показателями эффективности компании.

Методики и инструменты, представленные в работе, апробированы в системе управления АО «Московский компрессорный завод», ООО «ЭнергоАудит», ООО «ЕнисейЭнергоСервис». Рекомендации автора по противодействию моббингу сотрудников компаний и рационализации системы управления деятельностью удалено занятых сотрудников внедрены в конце 2020 г.в ООО «ЭнергоАудит», ООО «ЕнисейЭнергоСервис», что позволило снизить уровень текучести кадров в ООО «ЭнергоАудит» на 7,1%, ООО «ЕнисейЭнергоСервис» – на 10,4%. Результаты внедрения подтверждены соответствующими документами, открытыми для публичного доступа.

IV. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях

1. Столяров, Н. О. Диалектико-инклюзивный подход к управлению организационной культурой современных экосистем / Н. О. Столяров. – Текст: электронный // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16, № 9. – С. 3515-3528. – ISSN 1994-6929. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49710053> (дата обращения: 20.04.2023). – Режим доступа: Науч. электрон. б-ка eLIBRARY.RU для зарегистр. пользователей. – 0,70 печ. л.
2. Столяров, Н. О. Инструменты противодействия моббингу персонала в системе управления организационной культурой / Н. О. Столяров. – Текст : электронный // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Т. 12, № 10. – С. 2885-2894. – ISSN 2222-534X. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49710053> (дата обращения: 20.04.2023). – Режим доступа: Науч. электрон. б-ка eLIBRARY.RU для зарегистр. пользователей. – 0,56 печ. л.
3. Столяров, Н. О. Направления влияния кризиса, обусловленного пандемией коронавируса, на организационные отношения и организационную культуру / Н. О. Столяров. – Текст : электронный // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15, № 3. – С. 917-928. – ISSN 1994-6929. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45600401> (дата обращения: 21.04.2023). – Режим доступа: Науч. электрон. б-ка eLIBRARY.RU для зарегистр. пользователей. – 0,59 печ. л.
4. Столяров, Н. О. Развитие методического инструментария оценки эффективности организационной культуры управления / Н. О. Столяров. – Текст : электронный // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7, № 2. – С. 247–256. – ISSN 2410-1664. – URL <https://1economic.ru/journals/lim/archive/100697> (дата обращения: 21.04.2023). – 0,58 печ. л.
5. Столяров, Н. О. Развитие механизмов управления организационной культурой в условиях преодоления последствий глобального кризиса, вызванного пандемией COVID-19 / Н. О. Столяров. – Текст : непосредственный // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7, № 3. – С. 393–404. – ISSN 2410-1664. – 1,40 печ. л.
6. Столяров, Н. О. Роль концептуальной модели в решении проблем управления организационной культурой компаний / Н. О. Столяров. – Текст : электронный // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16, № 10. – С. 3879-3890. – ISSN 1994-6929. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49846468> (дата

обращения: 18.04.2023). – Режим доступа: Науч. электрон. б-ка eLIBRARY.RU для зарегистр. пользователей. – 0,56 печ. л.

7. Столяров. Н.О. Сущность организационной культуры как экономического понятия / Н.О. Столяров. – Текст: непосредственный // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – Т. 5, № 12. – С. 60-66. – ISSN 2308-927X. – 0,43 печ. л.

Публикации в научных изданиях Scopus

8. Stolyarov, N. Features of the Management of International Projects, Taking Into Account Intercultural Differences of the Partners / Y. Petrenko, N. Stolyarov. – Text : electronic // Entrepreneurship and Sustainability Issues. – 2019. – V. 4, N 6. – P. 2037-2051. – eISSN: 2345-0282. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41616520>. – Режим доступа: Науч. электрон. б-ка eLIBRARY.RU для зарегистр. пользователей. – 1,06 печ. л. – 0,53 авт. печ. л.

Публикации в других научных изданиях

9. Столяров, Н. О. Трансформация управления мотивацией персонала в системе организационной культуры в постковидный период / Н. О. Столяров. – Текст : непосредственный // Общество. Доверие. Риски : материалы 3-го Ежегодного междунар. форума : в 3 кн. – Москва : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2021. – Кн. 3. – С. 27–32. – ISBN 978-5-7307-1818-0. – 0,35 печ. л.

10. Столяров, Н. О. Кросс-культурная специфика трансформации и интеграции организационных культур в процессах слияний и поглощений / Н. О. Столяров. – Текст : непосредственный // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. – 2019. – № 2(26). – С. 151-157. – ISSN 2226-6860. – 0,57 печ. л.