

*Штагер Ольга Анатольевна, старший преподаватель  
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

*Михонова Екатерина Олеговна, студент  
Донецкий национальный технический университет, г. Донецк*

## **КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

***Аннотация:** рассмотрены количественные и качественные показатели оценки корпоративной культуры с учетом различных научных подходов и взглядов; по результатам проведенного исследования определены группы индикаторов системы корпоративного управления организации.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, организационная культура, показатель, оценка, подход, человеческий капитал, эффективность.*

Корпоративная культура – это динамическая система норм, ценностей и убеждений, разделяемых членами коллектива, которая координирует поведение и действия сотрудников для достижения поставленных перед организацией целей [1].

В период интенсивного продвижения инновационных подходов в области управления персоналом корпоративная культура является неотъемлемым компонентом формирования, накопления и развития человеческого капитала.

В настоящее время для обозначения культуры организации используют термины «организационная культура» и «корпоративная культура». Целесообразно выделить следующие подходы к разграничению данных понятий и сторонников идейного подхода:

1. Являются самостоятельными явлениями, однако, имеют пересечение в своих элементах (Т. Ю. Базаров, А. А. Максименко, И. В. Грошев).

2. Понятие корпоративной культуры более емкое и включает в себя организационную культуру (А. И. Пригожин).

3. Понятие организационной культуры является более емким и включает в себя корпоративную культуру (Л. Колесникова, Ю. Д. Красовский, Б. З. Мильнер, Е. Г. Молл, Э. А. Смирнов, Т. О. Соломанидина, В.В. Щербина).

4. Дефиниции тождественны (О. С. Виханский, Л. В. Карташова, Е. Д. Малинин, В. А. Спивак). Данный подход является наиболее распространенным [2].

Таким образом, культура организации является сложным феноменом, существует множество подходов к интерпретации данного понятия, характеристики ее структуры и элементов.

Козлов В. В., Одегов Ю. Г. и Сидорова В. Н. предложили интегральный критерий оценки эффективности организационной культуры на осно-

ве степени ее соответствия определенному эталонному целевому типу. Расчет данного критерия можно представить в виде формулы:

$$\text{ЭФ}_{\text{ок}} = \Delta_A + \Delta_P + \Delta_S, \quad (1)$$

где  $\text{ЭФ}_{\text{ок}}$  – показатель эффективности организационной культуры;

$\Delta_A$  – отклонение значения показателей от эталонной культуры по свойству «ориентация на внешнюю среду» в относительном выражении;

$\Delta_P$  – отклонение значения показателей от эталонной культуры по свойству «индивидуализм» в относительном выражении;

$\Delta_S$  – отклонение значения показателей от эталонной культуры по свойству «стабильность» в относительном выражении.

Также авторами были выделены следующие вспомогательные показатели: степень конфликтности, степень усвоения культуры работниками предприятия, степень документализации культуры, степень креативности, степень согласованности действий, уровень общности (совместимости) кадров управления [3].

Согласно подходу Слабко Я. Я. уровень корпоративной культуры определяется с помощью интегрального показателя:

$$K_{\text{ок}} = \sqrt[n]{K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot K_n}, \quad (2)$$

где  $K_{\text{ок}}$  – интегральный показатель уровня организационной культуры;

$n$  – количество параметров оценки уровня корпоративной культуры.

При этом в качестве частных показателей анализируются межличностные отношения, стабильность персонала, образовательный уровень работников, трудовая дисциплина, уровень здоровья персонала, годность основных фондов, равномерность производства, удельный вес инновационной продукции в общем объеме продукции [4].

Для оценки корпоративной культуры наряду с количественными показателями применяются и качественные (табл.).

Таблица - Качественные показатели оценки корпоративной культуры

Группы индикаторов	Показатели оценки уровня развития корпоративной культуры
1	2
Морально-психологический климат	Уровень доверия к сотрудникам
	Позитивный стиль мышления
	Уровень конфликтности
	Наличие положительного организационного климата
	Наличие корпоративных традиций и ценностей
Формирование системы ценностей	Степень осведомленности персонала
	Наличие этического (морального) кодекса
	Наличие фирменного стиля
	Наличие неформального лидера
	Отношение персонала к предприятию и контрагентам

1	2
Развитие персонала	Образовательно-квалификационный уровень
	Профессиональный опыт
	Неформальные отношения
	Коммуникабельность
	Система повышения квалификации
	Сплоченность
	Трудовая адаптация
Условия, характер и содержание труда	Удовлетворенность персонала работой на предприятии
	Наличие оборудованных мест отдыха
	Качество организации рабочего места
Организация труда и стимулы к нему	Применение современных систем организации труда
	Система соответствия должности и квалификации работника
	Система карьерного продвижения
	Степень эффективности системы мотивации и стимулирования труда
Социальное обеспечение	Система страхования
	Организация системы материальной помощи
	Наличие системы предоставления жилья и др.
	Организация отдыха во время отпуска и досуга работников
	Организация медпунктов, мест общественного питания

Наиболее известный подход к оценке культуры предприятия разработан Камероном К. и Куинном Г., которые предлагают оценивать культуру предприятия по двум группам критериев [5]. Первая группа включает главные индикаторы эффективности организации (гибкость, дискретность и динамизм либо стабильность, порядок и контроль). Вторая группа отражает фокус направленности деятельности (внутренняя ориентация, интеграция и единство либо внешняя ориентация, дифференциация и соперничество). Два измерения формируют четыре квадранта, каждому из которых авторы дали определение на базе его наиболее выразительных характеристик: клан, адхократия, рынок и иерархия. Камерон К., Куинн Г. предлагают инструмент оценки организационной культуры (OCAI), в форме вопросника, который содержит шесть пунктов: основные принципы взаимоотношений, общий стиль лидерства, управление наемными работниками, связующая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха.

Таким образом, учитывая специфику корпоративной культуры, эффективность ее функционирования характеризуется комплексом количественных и качественных показателей и оказывает влияние на формирование и развитие человеческого капитала.

### Список использованных источников

1. Штагер, О. А. Принципы корпоративной культуры в период дестабилизации [Текст] / О. А. Штагер, Е. О. Михонова // Управление бизнес-процессами: теория и практика: материалы II Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, студентов (27 апреля 2016 г., г. Донецк, ДонНТУ) / Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет», факультет экономики и менеджмента, кафедра управления бизнесом и персоналом. – Донецк: ДонНТУ, 2016. – С. 156-157. – (Спецвып.: к 95-летию Донецкого национального технического университета).
2. Сущность организационной культуры: отличия организационной и корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://studbooks.net/1465674/menedzhment/suschnost\\_organizatsionnoy\\_kultury\\_otlichiya\\_organizatsionnoy\\_korporativnoy\\_kultury](http://studbooks.net/1465674/menedzhment/suschnost_organizatsionnoy_kultury_otlichiya_organizatsionnoy_korporativnoy_kultury). – Загл. с экрана.
3. Козлов, В. В. Организационная культура: учебное пособие [Текст] / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова; под ред. М. Н. Кулапова. – М.: КНОРУС, 2013. – 272 с.
4. Слабко, Я. Я. Соціальне дослідження рівня організаційної культури промислових підприємств Придніпровського регіону [Текст] / Я. Я. Слабко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. Міжвузівський збірник наукових праць. – 2010. - № 44. – С. 256-262.
5. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст]: пер. с англ. / К. Камерон, Р. Куинн; под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.

УДК 378.4

*Щербелева Виолетта Андреевна, студент  
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток*

## ВЛИЯНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА НА РЕГИОНАЛЬНОЕ ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

***Аннотация:** функционирование предпринимательского университета играет значительную роль в региональном инновационном развитии. С каждым днем данный тип университета увеличивает положительное влияние на регион, в котором он находится, за счет формирования человеческого капитала, создания инновационной инфраструктуры, малых предприятий, трансфера технологий, коммерциализации знаний и т.д.*

***Ключевые слова:** предпринимательский университет, региональное развитие, инновационное развитие, предпринимательская деятельность, инновации, инновационная деятельность, инновационная инфраструктура, государственная поддержка.*

В настоящее время идет поиск эффективных механизмов, содействующих инновационному развитию российских регионов [1], одним из которых является предпринимательский университет. Предпринимательский вуз выступает в качестве института развития, который служит для формирования и поддержания предпринимательской среды на территории, где он находится, на основе обширного применения в своей деятельности