

сжатых сроков проведения уборочных работ приходится нанимать дополнительных механизаторов, арендовать технику для транспортировки. В теплый, умеренно-теплый и средний сезоны в хозяйстве могут быть сформированы резервные свеклоуборочные комбайны или менее интенсивная загрузка машин.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шпаар Д. Сахарная свекла (Выращивание, уборка, хранение) / Д. Шпаар, Д. Дрегер, А. Захаренко: под общ. ред. Д. Шпаара - М.: ИД ООО «DLV Агрodelo», 2006.- 315 с.

2. Обоснование сезонных параметров технологических систем в растениеводстве: Учеб. пособие реком. МСХ и продовольствия РФ для студентов ВУЗ по агроинж. спец. /А.Н. Важенин, А.В. Пасин, и др./ – Н. Новгород: НГСХА, 1999. – 117с.

Работа представлена на научную международную конференцию «Проблемы агропромышленного комплекса», Бангкок, Паттайа (Тайланд), 20-30 декабря 2008 г. Поступила в редакцию 26.11.2008.

Социологические науки

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОГО РЕГИОНА)

Иванычева Т.А.

*Тюменская Государственная академия мировой
экономики, управления и права
Тюмень, Россия*

В практике бизнеса на современном этапе социально-экономического развития применяется гибкий подход к структурным основам организации, следовательно, культурный базис, т.е. организационная культура, на взгляд автора, приобретает первостепенное значение по следующим причинам: во-первых, является неформальной основой существования и эффективного функционирования организации; во-вторых, служит эффективным инструментом проведения реструктуризации компании и изменений, диктуемых обстоятельствами, складывающимися как в экономике, отрасли, так на самом предприятии. Обобщая многочисленные определения культуры организации (Питерс Т., Уотерман Р., Джакус Э., Элдридж Д., Кромди А., Х. Шварц Х., Девис С., Голд К., Кейм Б., Морган Г., Шольтс К., Дреннан Д., Браун Э., Шейн Е., Леонова О., Спивак В.А. и др.), можно определить ее как:

- философию и идеологию управления, где ценностные ориентации, ожидания и нормы, лежат в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами;

- специфическую, характерную для данной организации систему связей, взаимодействий и отношений;

- систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих конкретной организации, отражающую ее индивидуальность, проявляющейся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Итак, культура организации рассматривается многими исследователями в настоящее время как важнейшее условие высокой производи-

тельности и качественного труда персонала, и, следовательно, является фактором конкурентоспособности непосредственно влияющим на эффективность деятельности предприятия. Следовательно, организационная культура, понимаемая автором как устойчивая система взглядов объединения людей для достижения общих целей совместно работающих на основе разделения труда, упорядоченности отношений и соответствующего микроклимата, ориентирует фирму как на новые технологии производства, так и на неценовую конкуренцию — имидж, репутацию, доверие потребителей. Организационная культура, по мнению автора, есть результат и процесс, который находится в постоянном развитии, где ее изменение возможно благодаря усилиям руководства предприятия, где изменение культуры организации возможно посредством системы условий:

- создание условий для творческого труда, т.е. эффективное стимулирование труда, условия для реализации творческого потенциала работников, комфортные условия трудовой деятельности, перспектива профессионального развития сотрудников;

- создание условий для партнерства, т.е. участие работников в управлении, воспитание сопричастности к общему делу, учет мнений и интересов сотрудников, гуманный стиль руководства, формирование корпоративного патриотизма.

В связи с вышеизложенным, автором было проведено социологическое исследование по изучению уровня организационной культуры и оценки влияния ее на эффективность деятельности организации среди сотрудников компаний нефтегазообрабатывающего комплекса Тюменской области. Культуру организации необходимо рассматривать, на взгляд автора, с использованием функционального подхода, и понимать ее как философию и идеологию управления, где ценностные ориентации, верования, ожидания и нормы, лежат в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами.

Отметим некоторые функции организационной культуры, которые достаточно многогранны: формируют определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой; способствует вовлеченности в дела организации и формирует преданность ей; являются средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации и ответственности усиливают систему социальной стабильности в организации. Следовательно, организационная культура — своего рода социальный клей, который помогает спланировать организацию, обеспечивая присутствие для нее стандарты поведения, следовательно, интересно мнение респондентов о функциях культуры организации.

По результатам социологического исследования автора, проведенного среди сотрудников компаний нефтегазообрабатывающего комплекса Тюменской области за период 2005-2008 гг., отмечаются приоритетные группы функции организационной культуры. Так, на первом месте - формирование имиджа организации (38% респондентов); способствует лучшей мотивацией персонала (25%); содействует развитию и росту показателей деятельности организации (13%). На втором месте варианты ответов распределились следующим образом: 25% респондентов отметили отражение специфики бизнеса и определение «лица» компании; по 13% - усиление вовлеченности в дела компании и усиление системы социальной стабильности. На третьем месте выделены такие функции организационной культуры, как формирование коллективной преданности (25%), воспитание чувства общности членов организации (13%) (более 100%, т.к. предлагалось выбрать несколько вариантов ответов). Кроме этого, руководители предприятий нефтегазообрабатывающего комплекса Тюменской области (13% респондентов) отметили, что организационная культура на современном этапе развития предприятия является одним из ключевых факторов развития фирмы, ее потенциальным ресурсом. Отмечая роль культуры в деятельности организации через призму функций, следует принимать во внимание, что она выражает отношения не только между членами, но и комплекс представлений о назначении организации в целом и ее членов, определяя характер продукции. Следовательно, результаты социологического исследования позволяют отметить тот факт, что функции организационной культуры динамичны, претерпевают изменения, требуют формирования и моделирования. В целом, можно отметить, что с аспектами развития компании непосредственно связана организационная культура, которая позволяет решить следующие вопросы:

- формирование производственных организаций, являющихся не только формальной (экономической) структурой для получения прибыли, но и сообществом, связанных с ней людей: ра-

ботников, акционеров, общественности с их межличностными отношениями и индивидуальным миром;

- увеличение заинтересованности, мотивации и стимулирования к эффективному труду через развитие различных форм «соучастия» работников в производственно-управленческих процессах, предоставление производственным подразделениям определенной автономности, самостоятельности;

- привлечение сотрудника в «сохозяина» своего производства, когда он попадает в прямую зависимость от результатов своего труда, качества продукции и роста прибыли производственной деятельности.

Таким образом, понимание значения организационной культуры необходимо и требует более глубокого изучения следующих ее аспектов: понимание и выявление сущности «культуры организации»; определение значимых факторов, влияющих на ее формирование; определение способов и механизмов развития культуры организации, способствующей повышению эффективности деятельности.

Работа представлена на научную международную конференцию «Проблемы социально-экономического развития регионов», Китай (Пекин), 26 ноября - 4 декабря 2008 г. Поступила в редакцию 25.10.2008.

О СОЦИАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Тупикина Е.Н., Кочева Е.В.

*Тихоокеанский государственный экономический университет
Владивосток, Россия*

Социальные проблемы в последнее время являются актуальными в Приморском крае и определяются рядом факторов, одним из которых является сравнительно высокая социальная дифференциация населения. В период 2000-2007 гг. в Приморском крае наблюдались незначительные изменения в распределении населения по величине среднедушевых денежных доходов. В 2007 г. 6.1% денежных доходов сконцентрировано в первой группе населения (с низкими доходами), в динамике произошло снижение на 1.4 п.п., в то время как в пятой группе (с высокими доходами) сконцентрировано 44.2%, за восемь лет произошел рост показателя на 4.1 п.п.

В Приморском крае в 1995-2007 гг. наблюдался рост дифференциации населения по денежным доходам. Коэффициент Джини за 13 лет увеличился на 25%. В 1997 г. значение коэффициента концентрации денежных доходов составило 0.335 и до 1999 г. постепенно снижалось, достигнув уровня 0.314. На данный момент в Приморском крае сохраняется достаточно высокая дифференциация среди доходов населения. Основ-