



**Назаров Д.М.**

Кандидат экономических наук,  
Уральский государственный экономический университет,  
Россия, г. Екатеринбург

### **НЕЧЕТКАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В условиях турбулентности мировой экономики, резких колебаний политической и экономической конъюнктуры промышленное предприятие, как инвариант хозяйственной системы страны является флагманом развития новой экономики нашей страны. В условиях турбулентности мировой экономики, резких колебаний политической и экономической конъюнктуры промышленное предприятие, как инвариант хозяйственной системы страны является флагманом развития нашей страны, в рамках концепции 2020, разработанной правительством и Президентом России. Основу этой концепции составляют пять «И» – институты, инвестиции, инфраструктура, инновации, интеллект, которые должны обеспечить приоритетность национальной науки, культуры и экономики и в итоге создадут синергетический потенциал, который будет положен в основу интеграции нашей страны в мировую экономическую и политическую систему. Реализация концепции развития в условиях современного состояния отечественной экономики, которая характеризуется системной сложностью управления, острой конкурентной борьбой, изменчивостью внешней и внутренней среды требуют от промышленных предприятий непрерывного развития, в основу которого положены современных теории и технологии управления, адаптированные под сложившиеся экономические условия.

Корпоративная культура в системе труда предприятия является одним из инновационных элементов управления современной системы предприятия,

позволяющим эффективно решить целый ряд стратегических проблем его развития, обеспечить его экономическую устойчивость и в целом повысить хозяйственный потенциал предприятий. Достижений в этом плане уже достаточно много, однако в основном они успешно применяются за рубежом. В нашей стране в силу сложившихся обстоятельств, особенностей и специфики экономического уклада и российского менталитета «скопировать» западные технологии без соответствующей адаптации невозможно. Именно это и послужило толчком в исследовании многомерной проблемы корпоративной культуры в системе труда предприятия в новых российских условиях хозяйствования.

Именно сейчас пришло время, когда значимость корпоративной культуры для организации начинают осознавать руководители не только крупных, но средних и мелких бизнес - структур. Понимание этого приходит в процессе их трудовой деятельности, вызывающей необходимость управления корпоративной культурой предприятия.

Понятие корпоративной культуры достаточно давно подвергается систематическому исследованию с точки зрения самых разных отраслей и сфер науки. Только определений этого понятия насчитывается около 300. Все это говорит о том, что это понятие слабо формализовано в науке, а значит и эффективно управлять им в рамках современных методов хозяйствования почти невозможно.

Отметим, что формализация таких понятий и терминов, как корпоративная культура, используемых в различных исследованиях затруднена, не только множеством трактовок или как говорят *лингвистической неопределенностью* рассматриваемого понятия на *естественном языке*; но и наличием множества неопределенностей, связанных с неучитываемыми или слабоучитываемыми характеристиками интерпретирующие это понятие. Математический аппарат, обеспечивающий адекватное описание и формализацию такого рода неопределенностей предоставляет теория нечетких множеств, позволяющая задавать параметры и показатели модели с помощью *лингвистических переменных*. Принципиальное отличие лингвистической переменной от переменной числовой состоит в том, что ее значениями являются не числа, а слова или предложения в естественном или формальном языке. Лингвистическая переменная дает возможность приближенно описывать явления, которые настолько сложны, что не поддаются количественному описанию.

Поэтому, чтобы провести оценку влияния уровня корпоративной культуры на основные экономические показатели промышленного предприятия нами был использован математический аппарат теории нечётких множеств [1, с. 38]. Использование именно такой технологии оценки позволяет наиболее адекватно связать параметры системы, несвязанные напрямую. В нашем случае это микроэкономические показатели деятельности предприятия и его корпоративная культура. Совершенно очевидно, и в экономической теории доказано, что сильная корпоративная культура существо влияет на конечные результаты деятельности предприятия, но модель этого влияния достаточно полно и формализовано не описана в доступной нам литературе.

В качестве исходного в работе выбрано нечеткое множество А, описывающее показатели корпоративной культуры градообразующего предприятия ОАО «НТМК». Нечеткое множество В описывает трудовые показатели персонала

этого предприятия, а нечеткое множество  $C$  – микроэкономические показатели деятельности предприятия. На основе проведенного исследования были выявлены основные элементы, определенных выше множеств [2, с. 102].

Три основных интегральных параметра, определяющих корпоративную культуру развития предприятия: нечеткое множество.  $A = \{x_1, x_2, x_3\}$ , где  $x_1$  – система ценностей работников предприятия,  $x_2$  – система заработной платы,  $x_3$  – степень сплочения коллектива.

Четыре основных параметра, определяющих трудовые показатели нечеткое множество  $B = \{z_1, z_2, z_3, z_4\}$ , где  $z_1$  – уровень трудовой дисциплины,  $z_2$  – производительность труда,  $z_3$  – уровень качества труда,  $z_4$  – уровень текучести персонала.

Два основных параметра, характеризующих микроэкономические показатели деятельности  $C = \{y_1, y_2\}$  – где  $y_1$  – объем производства,  $y_2$  – качество продукции.

Согласно проведенному экспертному опросу степень влияния указанных факторов друг на друга была определена экспертами (метод Дельфи) и их оценки были сведены в специального вида матрицы, первая из которых характеризует матрицу связи между нечеткими множествами  $A$  и  $B$ , вторая между  $B$  и  $C$ . Такая формализация позволяет выявить скрытые опосредованные влияния корпоративной культуры на микроэкономические показатели предприятия

В ходе исследования были выявлены наиболее значимые опосредованные влияния, а их интерпретация по авторской методике следующая: «Корпоративная культура сильно влияет на производительность и качество труда (коэффициент влияния 0,9), а они в свою очередь влияют на повышение качества продукции (коэффициент 0,8) и существенного увеличения ее объема (коэффициент 0,7)».

Таким образом, математическая модель, построенная нами, *подтвердила*, что совершенствование корпоративной культуры позволяет адаптировать производственный процесс под изменяющиеся условия внешней среды и существенно повысить качество продукции.

#### Источники:

1. Недосекин, А.О. Нечетко-множественный анализ риска фондовых инвестиций [Текст] / А.О. Недосекин – СПб.: Типография «Сезам», 2002. – 181 с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин – Н.Новгород.: НИМБ, 2001.- 720 с.