

DOI: 10.12731/2218-7405-2016-1-9

УДК 159.99

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОЙ ДИАГНОСТИКЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗНОГО ТИПА

Корецкая И.А., Палт Е.А.

В данной статье обсуждаются основные методики диагностики корпоративных культур, рассматриваются достоинства и недостатки диагностического инструментария. Авторы приводят данные по исследованию корпоративных культур в различных организациях с помощью данных методик, обсуждают возможности применения как количественного, так и качественного анализа. В статье подчеркивается, что, несмотря на огромную исследовательскую работу, на данный момент необходимо дорабатывать диагностический материал для лучшего измерения и понимания корпоративных культур в современных организациях различного типа организационных культур.

Ключевые слова: организационная культура; корпоративная культура; диагностический материал; исследования; возможности диагностики; количественный и качественный анализ.

ON THE POSSIBILITY OF THE DIAGNOSIS OF THE CORPORATE CULTURE IN ORGANIZATIONS OF VARIOUS TYPES

Koretskaya I.A., Palt E.A.

This article discusses the main methods of diagnosing corporate cultures, considers pros and cons of the diagnostic tools. The authors cite data of corporate culture research utilizing these methods at various types of organizations, discuss the possibility of using both quantitative and qualitative analysis. The article emphasizes that despite a huge amount of research effort that has already been done, it is still necessary to refine the diagnostic materials for better measurement and understanding of corporate cultures at the modern organizations of various types.

Keywords: *organizational culture; corporate culture; diagnostic material; research; diagnostics capabilities; quantitative and qualitative analysis.*

Введение

Изучению организационной культуры успешных организаций посвящены работы отечественных и зарубежных авторов. В отечественных исследованиях Т.Ю. Базарова, С.В. Быкова, А.Н. Занковского, А.Л. Журавлева, Т.О. Соломанидиной, В.А. Спивака, М. Магуры и других рассматриваются структура организационной культуры, ее уровни и функции, технологии развития и управления, а также связи с эффективностью организации [2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15]. Большое внимание в данных работах уделяется типологии организационных (корпоративных) культур, самыми известными из которых являются модели Г. Хофштеде, Е.Х. Шейна, К. Кемерона и Р. Куина, Гоффри и Джонса [4, 5, 7, 8, 9]. В фокусе нашего внимания в рамках данной статьи будет сравнение методик диагностики корпоративной культуры на основе различных теоретических моделей. Актуальность такого исследования обусловлена противоречием между высокой оценкой управленческого потенциала организационной культуры как стратегического компонента успешной деятельности организации и вместе с тем отсутствием конкретных данных об эффективности и правомочности применения тех или иных методик диагностики корпоративной культуры.

Обзор литературы. В исследованиях корпоративной культуры обычно используется методика OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) К.Кемерона и Р.Куина, в том числе с дополнительной математической обработкой. Методика позволяет не только вычислить актуальный уровень культуры по нескольким параметрам, но и выявить характеристики желаемого уровня корпоративной культуры, по мнению участников исследования. Однако Ю.П. Похолков, В.А. Пушных и М.В. Митрофанова [8, стр. 24] отмечают, что желаемый образ корпоративной культуры чаще всего не соответствует вызовам внешней среды. Таким образом, хотя второй слой исследования по методике OCAI (уровень желательности) представляет интерес для исследователей, на практике связать подобные данные с организационной эффективностью затруднительно. По мнению В.А. Погребняка [11], данная методика может использоваться в случае, когда организация переопределяет свои ценности и ищет те элементы, на которые стоит при этом обратить внимание. А избыточная универсальность методики является существенным недостатком инструмента, поскольку определяет достаточно поверхностные организационные феномены.

Еще одна методика, которой пользуются для исследования корпоративной культуры – методика Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С» [8, 9]. Согласно этой методике двумя основными

измерениями организационной культуры являются социальность и солидарность, отражающие меру дружелюбности сотрудников и степень, в которой коллеги разделяют общее понимание целей и задач их организации. Комбинация высокого и низкого уровней социальности и солидарности позволяет выделить четыре типа организационной культуры: сетевая, наемническая, фрагментированная и общинная.

В исследовании С.В. Быкова и И.О. Корокошки было опрошено 255 сотрудников производства АвтоВаза [1]. По важному замечанию авторов, для обеспечения репрезентативности выборки была проведена процедура отбора бригад по всему производству. Главным результатом исследования на этом этапе стало положение о различии представлений о типах корпоративной культуры в профессиональных группах рабочих и мастеров цеха. При этом в группе рабочих отмечается лишь тенденция преобладания бюрократического типа культуры. Для группы мастеров характерно преобладание партиципативно-органической корпоративной культуры; они разделяют общие ценности и нормы предприятия. Важно отметить, что в исследовании не было выявлено значимых различий в восприятии культуры со стороны мужчин и женщин; по мнению авторов исследования основные различия имеют «классово-должностной» характер [1, стр. 22.].

Важным методом исследования корпоративной культуры также является метод экспертных оценок. Методом экспертных оценок [16] называют совокупность эмпирических процедур, направленных на оценку объекта в определенной шкале путем его экспозиции экспертам с последующей регистрацией. Основными инвариантами метода являются: 1) наличие готового объекта оценки, т.е. оценивается не оценивающий субъект, но объект оценивания; получение оценки – как количественной, так и категориальной – путем обращения к высказываниям экспертов; 3) наличие строгих процедурных правил работы экспертов; 4) наличие определенной шкалы, с помощью которой эксперт выражает свое мнение. При этом способ аргументации может быть и не регламентирован. В случае исследования корпоративной культуры метод экспертных оценок призван решить следующие задачи: 1) выработка оценки в условиях, когда сбор других видов оценки затруднен, 2) принятие решений о категоризации объекта.

Описание исследования. В дипломных работах студенток ГБОУ ВПО МЭСИ А. Зубковой, А. Кораблиной, выполненных под руководством Е.А. Палт, исследовалась корпоративная культура известных компаний, работающих на российском рынке.

В исследовании А.Кораблиной были опрошены сотрудники трех различных подразделений крупной транспортной компании (n=63, машинисты, проводники и операторы). Были выявлены достоверные различия (p=0,001) между показателями трех групп сотрудников по методике

ОСАИ К. Кемерона и Р. Куина «клановая культура сейчас» и «бюрократическая культура сейчас». При этом проводники и машинисты в среднем представляют корпоративную культуру организации как рыночную и бюрократическую; в то время как операторы указывают на преобладание бюрократической культуры. Интересным представляется результат исследования знаний сотрудников о формальных характеристиках корпоративной культуры (миссии, ценностей, этических принципов, логотипа, слогана). Средняя оценка в группе проводников составила 4 балла (из 5 возможных), в группе операторов – 3,6 балла, а завершает список группа машинистов (3,2 балла). Также в данном дипломном исследовании подтвердилась гипотеза о существовании инвариантных, общих для всех отделов, и вариативных, специфичных для трудового поста, компонентов корпоративной культуры. Инвариантные компоненты – это ориентация на командную работу, координация и интеграция, организационное обучение. Вариативные компоненты – это полномочия, развитие способностей, ключевые ценности, согласие, ориентация на изменения, ориентация на потребителя, стратегии направления, цели и задачи, видение миссии. Данные были получены на основе методики Д. Денисона, которая позволила получить более развернутые данные по различным показателям корпоративной культуры.

В исследовании А. Зубковой приняли участие специалисты одной из международных кадровых компаний (n=35), входящих в тройку лидеров сегмента. В контексте изучения взаимосвязи между личностными и организационными характеристиками успешных и неуспешных рекрутеров, было показано, что успешные и неуспешные сотрудники дают разную оценку некоторым показателям корпоративной культуры (методика Д. Денисона): приспособляемость ($p = 0,020$), индекс организационного обучения ($p = 0,009$), индекс целей ($p = 0,057$), последовательность ($p = 0,002$), индекс координации и интеграции ($p = 0,017$), индекс согласия ($p = 0,001$), индекс развития способностей ($p = 0,058$). Это может говорить о том, что неуспешным специалистам не хватает корпоративного обучения и комплекса мероприятий по формированию целостного понимания структуры компании, ее целей. Следовательно, можно говорить о неоднородности представлений сотрудников компании о типе корпоративной культуры, что зависит от специфики должности, от требований, которые предъявляются сотрудникам данных подразделений.

Заключение

Для выбора диагностического инструментария для полного исследования корпоративной культуры необходимо руководствоваться следующими соображениями. Исследования разных авторов на примере различных типов организаций продемонстрировали, что показатели

корпоративных культур отличаются внутри организации в зависимости от содержательных и классовых характеристик должностей респондентов исследования. Преодолеть расхождения в диагностике возможно только с помощью увеличения количества опрашиваемых, обеспечением репрезентативности выборки исследования или обращением к экспертной группе.

Количественный подход к оценке корпоративной культуры означает одновременно признание корпоративной культуры как доступной целенаправленных изменений. При этом положение о наличии идеальной корпоративной культуры для конкретной организации кажется недостаточно обоснованным.

Альтернативной легкому в проведении и быстрому в обработке количественному исследованию, представляется проведение качественного исследования, подразумевающего собой интервьюирование, наблюдение в естественной среде, анализ документов, работа с экспертной группой. Выбор методики диагностики во многом зависит от выбора типологии корпоративных культур и подробного анализа оснований классификации. Чаще всего типологии организационных культур содержат два ключевых измерения. Выбирая типологию, исследователь выбирает два измерения конкурирующих ценностей организации, учитывая прежде всего специфику отрасли и сферы деятельности организации.

Нам представляется необходимым дорабатывать диагностический материал для лучшего измерения и понимания корпоративных культур разного типа современных организаций.

Список литературы

1. Быков С.В., Корокошко И.О. Некоторые результаты диагностики корпоративной культуры как фактора организационного развития // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология», 2008 №2, С. 22 -33.
2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. М.: Изд-во Дашков и Ко, 2009. 132 с.
3. Глушач Н.Н. Феномен организационной личности // Научные труды SWorld. 2009. Т. 16.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. М.: Форум, 2009. 648 с.
5. Есина С.В. Ценностные ориентации персонала в период экономического кризиса // Материалы Международной научно-практической конференции «Ценности и интересы современного общества». Правовые и гуманитарные ценности современного общества. Часть 1. М., 2005. 408 с.

6. Иванова Т.Б., Журавлёва Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия. М. РУДН, 2011. 152 с.
7. Кэмерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001.
8. Мкртычян Г.А., Петрова О.В. Проблемы диагностики организационной культуры инновационного университета. Инновации в образовании. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2012, № 6 (1), С. 22-27.
9. Непомнящий А.В. Наиболее значимые характеристики организационной культуры: методика выявления // Корпоративный менеджмент, 2010, №6, С. 70-73.
10. Палт Е.А., Корецкая И.А. К вопросу изучению стилей делового общения как самостоятельного понятия в современной психологии // Вестник ГУУ, №4, 2015.
11. Погребняк В.А. Современные методики оценки организационной культуры предприятия // Общеэкономические концепции функционирования предприятия в условиях рынка: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 16. Тольятти: Изд-во ТГАС, 2005. С. 99-107.
12. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007.
13. Толочек В.А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии, 2006, № 4. С. 131-146.
14. Толочек В.А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2009. Т. 6, № 3. С. 27-61.
15. Фей К. Дэнисон Д. Организационная культура и эффективность: российский контекст // Вопросы экономики. 2005. №4. С. 58-15.
16. Шошин П.Б. Метод экспертных оценок. М. МГУ, 1987. 80 с.

References

1. Bykov S.V., Korokoshko I.O. *Vestnik Samarskoy gumanitarnoy akademii. Seriya «Psikhologiya»*, 2008 №2, pp. 22-33.
2. Vasilenko S.V. *Korporativnaya kul'tura kak instrument effektivnogo upravleniya personalom* [Corporate culture as a tool of effective human resource management]. М.: Izd-vo Dashkov i Ko, 2009. 132 p.
3. Glushach N.N. *Nauchnye trudy SWorld*. 2009. Vol. 16.

4. Zankovskiy A.N. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. M.: Forum, 2009. 648 p.
5. Esina S.V. *Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Tsennosti i interesy sovremennogo obshchestva»*. *Pravovye i gumanitarnye tsennosti sovremennogo obshchestva* [Proceedings of the International scientific-practical conference 'Values and interests of modern society']. M., 2005. 408 p.
6. Ivanova T.B., Zhuravleva E.A. *Korporativnaya kul'tura i effektivnost' predpriyatiya* [Corporate culture and performance of the enterprise]. M. RUDN, 2011. 152 p.
7. Kameron K., Kuinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kul'tury* [Diagnosis and culture change]. SPb: Piter, 2001.
8. Mkrtychyan G.A., Petrova O.V. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*, 2012, № 6 (1), pp. 22-27.
9. Nepomnyashchiy A.V. *Korporativnyy menedzhment*, 2010, №6, pp. 70-73.
10. Palt E.A., Koretskaya I.A. *Vestnik GUU*, №4, 2015.
11. Pogrebnyak V.A. *Obshcheekonomicheskie kontseptsii funktsionirovaniya predpriyatiya v usloviyakh rynka: mezhvuzovskiy sbornik nauchnykh trudov* [General economic concept of functioning of the enterprise in market conditions: Interuniversity collection of scientific papers]. Issue 16. Tol'yatti: Izd-vo TGAS, 2005, pp. 99-107.
12. Solomanidina T. O. *Organizatsionnaya kul'tura kompanii* [Organizational culture of the company]. M.: INFRA-M, 2007.
13. Tolochek V.A. *Mir psikhologii*, 2006, № 4, pp. 131-146.
14. Tolochek V.A. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2009. Vol. 6, № 3, pp. 27-61.
15. Fey K. Denison D. *Voprosy ekonomiki*. 2005. №4, pp. 58-15.
16. Shoshin P.B. *Metod ekspertnykh otsenok* [The method of expert estimations]. M.: MGU, 1987. 80 p.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Корецкая Ирина Александровна, доцент, кандидат исторических наук, доцент кафедры «Психология»

*Российский экономический университет имени им. Г.В. Плеханова
Стремянный переулок, 36, г. Москва, 117997, Российская Федерация
ikoretskay@mail.ru*

Палт Екатерина Александровна, старший преподаватель кафедры «Психология»
Российский экономический университет имени им. Г.В. Плеханова
Стремянный переулок, 36, г. Москва, 117997, Российская Федерация
katerinapalt@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHORS

Koretskaya Irina Aleksandrovna, Associate Professor at the Department of psychology, Ph. D.
in psychology

Plekhanov Russian University of Economics
36, Stremyanny lane, Moscow, 117997, Russian Federation
ikoretskay@mail.ru

Palt Ekaterina Aleksandrovna, senior lecturer at the Department of psychology,
Plekhanov Russian University of Economics
36, Stremyanny lane, Moscow, 117997, Russian Federation
katerinapalt@gmail.com