



УДК 159.9.072

КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

© Е. В. Черток



Черток Елена Владимировна
специалист по тренингу
в ОАО Кондитерское
объединение «Россия»

Описывается один из подходов к исследованию корпоративной культуры организации. Автор предлагает использовать комплексный подход, который включает в себя анализ культуры во всех ее аспектах, соединяя типологический и структурный подходы. Данный подход был апробирован на исследовании корпоративной культуры сотрудников одного из колледжей города Самары. В статье предлагаются результаты исследования и некоторые рекомендации.

Ключевые слова: корпоративная (организационная) культура, ценности, типология, структура, методы исследования, развитие.

Актуальность социально-психологических исследований корпоративной (организационной) культуры в нашей стране определяется кардинальными изменениями в политической и социально-экономической сферах, влияющих на характер отношений между организацией и человеком. Вопросы управляемости организации, ее восприятия различными контактными группами, мотивации персонала, репутации фирмы и многие другие, в значительной степени определяющие характеристики организационной эффективности, заставляют все-таки обращаться к таким сложным инструментам управленческой деятельности, как корпоративная культура. Российская социально-экономическая ситуация и российский менталитет выдвигают особые требования к организационно-управленческому консультированию как одному из практических методов воздействия на состояние организаций и предприятий [1]. Современная российская действительность ставит в сложные условия образовательные учреждения и их сотрудников. Чтобы сохранить и развивать свои человеческие ресурсы, руководство должно прибегать к разнообразным средствам и методам воздействия, в том числе немате-

риальным. Арсенал современных средств данного вида мотивации включает в себя наиболее эффективное из них — развитие корпоративной культуры. В связи с этим нами был получен заказ на исследование корпоративной культуры образовательного учреждения.

Как было описано выше, проблема корпоративной культуры в настоящее время в России только начинает разрабатываться и изучаться. Помимо сложного теоретического аспекта эта проблема имеет также важный практический характер, поскольку методов исследования и изучения культуры в отечественной практике очень мало.

Объектом данного исследования является корпоративная культура образовательного учреждения. Предмет исследования — типы и структурные элементы корпоративной культуры образовательного учреждения.

Цель данной работы заключается в разработке комплексной методики к исследованию корпоративной культуры образовательного учреждения.

Были выдвинуты следующие гипотезы исследования:

1. Ценности сотрудников организации как элемент структуры корпоративной культуры являются основополагающими при определении ее типа.
2. Связь ценностей сотрудников с их восприятием реального типа культуры в организации имеет нелинейный характер.
3. Связь ценностей сотрудников с их восприятием предпочитаемого типа культуры в организации имеет линейный характер.

В исследовании использовались следующие методы: наблюдение, анализ документов, интервью, тестирование, анкетирование.

Данное исследование проводилось по заказу руководства одного из колледжей города Самара. Выборка составила 100 респондентов, из которых 72 женщины и 28 мужчин в возрасте от 19 до 68 лет.

В данной работе мы опираемся на социально-психологический подход [2, 5], специфика которого заключается в том, что он рассматривает организационную культуру как внутреннюю психологическую категорию, другими словами, то, как элементы организационной культуры отражаются в сознании членов конкретной организации. Поскольку организация является группой людей, то она может рассматриваться и как совокупность их мыслей и представлений. Анализ организационной культуры в данном контексте выступает как исследование проблемы восприятия и интерпретации членами организации своего окружения, в результате чего образуются предположения, верования, установки, которые в дальнейшем выступают в качестве регуляторов организационного поведения.

Следует отметить, что традиционно, рассматривая корпоративную культуру, исследователи сосредотачивают свое внимание либо на структуре культуры и ее элементах, либо на ее типологических особенностях. В целях изучения состояний организации исследователи часто проводят типологический анализ корпоративной культуры, позволяющий сравнивать и сопоставлять культуры разных организаций. Другие исследователи используют структурный подход, при котором культуру раскладывают на составляющие ее элементы и изучают эти элементы. Комплексный подход к корпоративной культуре призван дать исследователю полную картину культуры организации. Термин «комплексный» в данном случае употребляется в смысле широкий. Он включает в себя анализ культуры во всех ее аспектах, соединяя типологический и структурный анализ.

Данное исследование проходило в несколько этапов.

На первом этапе нашей работы был проведен анализ литературы по типологии корпоративных культур. Так как в российской практике нет методик, измеряющих орга-

низационную культуру, пришлось обратиться к зарубежному опыту [6], и наиболее адекватной нашей действительности оказалась методика К. Камерона и Р. Куинна, основанная на подходе Р. Куинна и Дж. Рорбаха [3]. Методика выявляет доминирующий тип культуры в настоящем времени и тип, предпочитаемый сотрудниками. Для повышения достоверности результатов методика была проверена на надежность. В качестве показателя взята тета-надежность. Результаты показывают, что коэффициенты надежности шкал имеют тенденцию к значимости. (Реальный тип культуры А — 0,45; тип В — 0,416; тип С — 0,56; тип D — 0,389. Идеальный тип культуры А1 — 0,374; тип В1 — 0,45; тип С1 — 0,512; тип D1 — 0,53).

На следующем этапе после тщательного анализа существующих подходов к структуре корпоративной культуры нами была разработана модель культуры [4]. В данной модели главная роль отводится ценностям как ключевому элементу корпоративной культуры, они формируют ее фундамент. Ценностный блок влияет на организационный, в элементах которого ценности отражаются. И далее оба эти блока проявляются в символическом блоке. Для исследования организационного и символического блоков культуры была разработана анкета, ценностный блок исследовался Морфологическим тестом жизненных ценностей В. Сопова и Л. Карпушиной. Таким образом, данный набор методов и методик, на наш взгляд, позволяет исследовать корпоративную культуру в рамках комплексного подхода со всех сторон.

Для проверки гипотезы исследования результаты тестирования респондентов были обработаны с помощью методов математической статистики. Таким образом, были получены значимые коэффициенты корреляции ценностей персонала как элемента структуры организационной культуры и идеального типа культуры. Связи ценностей с восприятием реального типа культуры в организации не было обнаружено. Поэтому возникло предположение о нелинейной зависимости между данными параметрами. Для проверки данного предположения были рассчитаны показатели корреляционного отношения, Пирсона, которые позволяют определить в нашем случае влияние ценностей на восприятие определенного типа культуры. В результате были получены значимые связи.

Гипотезы, поставленные в процессе исследования, подтвердились: ценности сотрудников организации как элемент структуры корпоративной культуры являются основополагающими при определении ее типа и ценности личности связаны с ее восприятием реального и предпочитаемого (идеального) типа культуры в организации. В результате проверки гипотезы был получен результат о нелинейности связи ценностей личности с ее восприятием реального типа культуры в организации. Данную закономерность мы склонны объяснять тем, что респонденты более избирательно и дифференцированно воспринимают культуру своей организации в настоящем времени. А предпочтительную культуру они склонны оценивать более упрощенно, и их предпочтения напрямую связаны с ценностями.

На следующем этапе исследования была проанализирована корпоративная культура колледжа. По типологической методике Камерона и Куинна в настоящее время в организации преобладает рыночный тип культуры, который в современных условиях для данной организации является оптимальным. Большинство работников стремятся к культуре кланового типа, поэтому руководству необходимо уделять внимание клановой культуре.

Анализ структуры корпоративной культуры показывает хорошее развитие культуры и ее отдельных элементов. К недостаткам корпоративной культуры в данной организации относится отсутствие работы по доведению до каждого сотрудника основополагающих элементов культуры, поэтому большинство затрудняется в ответе на вопросы о миссии, целях и т. д.

Итак, можно сделать вывод, что корпоративная культура в колледже разработана, но не усвоена персоналом, т. к. сотрудники затрудняются в описании элементов культуры их организации. Важным направлением дальнейшей работы становятся мероприятия по доведению до персонала основных элементов культуры (миссии, стратегии, основных ценностей и т. д.) и мероприятия, показывающие заботу о персонале (клановая культура).

По результатам исследования руководству были выданы рекомендации по развитию корпоративной культуры. В настоящее время проводится работа по реализации данных рекомендаций. В числе рекомендаций развитие коммуникаций, соревновательного элемента, проект «Этический кодекс преподавателя», сплочение коллектива, развитие корпоративных СМИ и т. п.

В результате проведенной работы наша цель была достигнута: мы разработали комплексную методику исследования организационной культуры. Практическая значимость данной работы заключается в возможности использования на практике научных результатов проведенного исследования для решения задачи психодиагностического обеспечения исследования организационной культуры в современных условиях. Апробированный в работе комплекс психодиагностических методик может быть использован в дальнейшем при исследовании корпоративной культуры в организациях любой сферы деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Баринов В. А., Макаров Л. В.* Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2. С. 12—25.
2. *Лунатов, С. А.* Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1997. № 4. С. 55—65.
3. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / под ред. И. В. Андреевой. СПб. : Питер, 2001. 320 с.
4. *Чаденкова О. А., Черток Е. В.* Корпоративная культура как инструмент развития организации : метод. указания к практ. занятиям по «Практикуму специализации». Самара : Самар. гуманит. акад., 2003. 53 с.
5. *Lakomski, Gabriele.* Organizational change, leadership and learning: culture as cognitive process // The International Journal of Educational Management. 2002. No. 2. P. 68—77.
6. *Xenikou A., Furnham A.* A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture // Human Relations. 1996. Vol. 49. No. 3. P. 349—371.

A COMPREHENSIVE APPROACH TO THE STUDY OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION CORPORATE CULTURE

Ye. V. Chertok

A comprehensive approach to the study of corporate culture is described including an all-round analysis of culture and combining typological and structural approaches. It was tested during the study of corporate culture at a college in Samara. The research findings and some recommendations are given.

Key words: corporate (organizational) culture, values, typology, structure, research methods, development.