

А.В. Непомнящий, старший преподаватель

Новосибирский филиал автономной некоммерческой организации

«Российская академия предпринимательства».

e-mail: nfrap@mail.ru; avn731@yandex.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Проанализированы результаты оценки организационной культуры НФ АНО «Российская академия предпринимательства» по методике ОСАИ (авторы К. Камерон и Р. Куинн), выявлены плюсы и минусы методики.

Ключевые слова: организационная культура, конкурирующие ценности, методика, исследование, профиль организационной культуры, апробация.

Проблемы и результаты исследования организационной культуры нашли отражение в научных работах западных специалистов в 80-х годах XX века. В них исследуется сущность и раскрывается значение организационной культуры как скрытого ресурса и потенциала для развития организации. В отечественной науке интерес к исследованию организационной культуры вырос с начала 90-х годов XX века, в это время и появились первые научные результаты применительно к российским условиям.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В основу исследования была положена методика ОСАИ (Organizational Culture Analyze Instrument) [1]. Эта методика базируется на теоретической модели «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Ким Камерон и Роберт Куинн, используя теорию «конкурирующих ценностей» применительно к организационной культуре, утверждали, что культура организации может и должна меняться.

Методика ОСАИ предполагает, что существуют четыре различные модели организационной культуры (клановая (А), адхократическая (В), рыночная (С), иерархическая (D)), шесть характеристик организационной культуры и то, что

для каждой модели культуры есть различные predetermined значения каждой из шести характеристик.

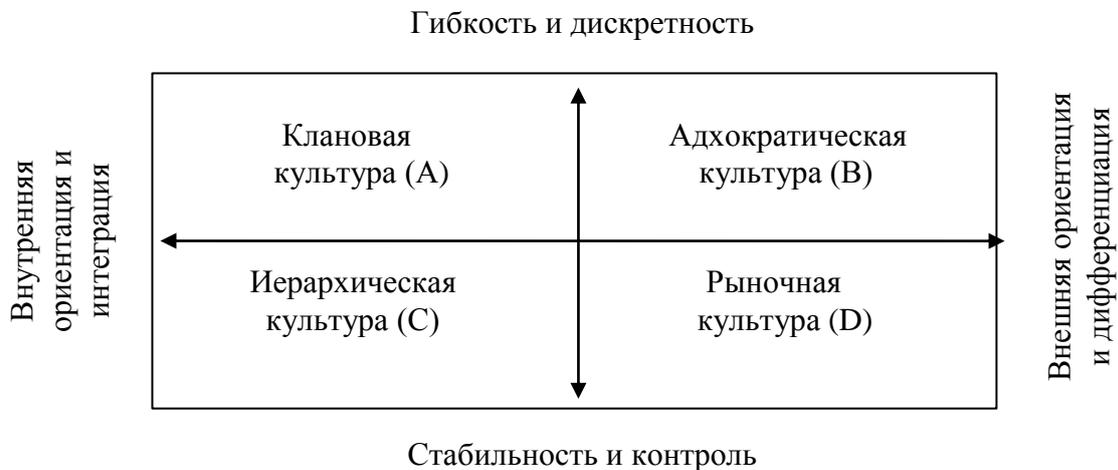


Рис.1. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей организации [1, с. 67]

В качестве характеристик культуры используются: *важнейшие характеристики, общий стиль лидерства в организации, управление персоналом, связующая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха*. Основной идеей исследования явилось сравнение двух профилей организационной культуры: «*существующая*» и «*желаемая*». Форматом исследования являются распределение 100 баллов между 4 вариантами утверждений, характерных для каждого вида культуры.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование организационной культуры проводилось в форме анкетирования. Содержание анкеты соответствовало оригинальному переводу [1, с. 53-54]. В анкетировании приняли участие 26 преподавателей НФ АНО «Российская академия предпринимательства».

Обработка анкет и построение графического профиля организационной культуры проводилась с помощью авторской программы¹.

¹ Авторы программы построения графического профиля организационной культуры Астапчук В.А. и Непомнящий А.В.

По результатам анкетирования были рассчитаны усредненные значения А; В; С; D, являющиеся вершинами профиля организационной культуры.

Профили организационной культуры² показаны на рисунках 2 – 4.

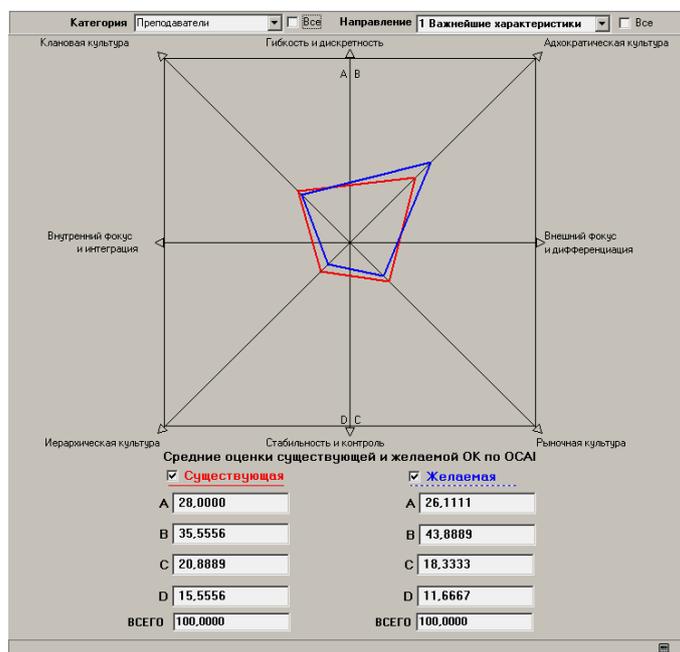


Рис. 2. Профиль ОК категории «Преподаватели» по характеристике «Важнейшие характеристики»

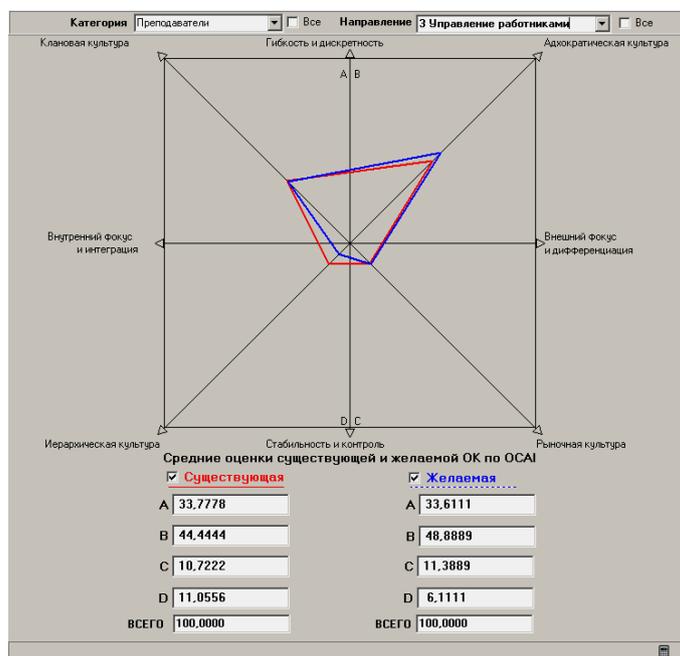


Рис. 3. Профиль ОК категории «Преподаватели» по характеристике «Управление работниками»

² Из шести значимых характеристик организационной культуры на рисунках показаны профили только двух характеристик: «важнейшие характеристики» и «управление работниками», а также сводный профиль организационной культуры

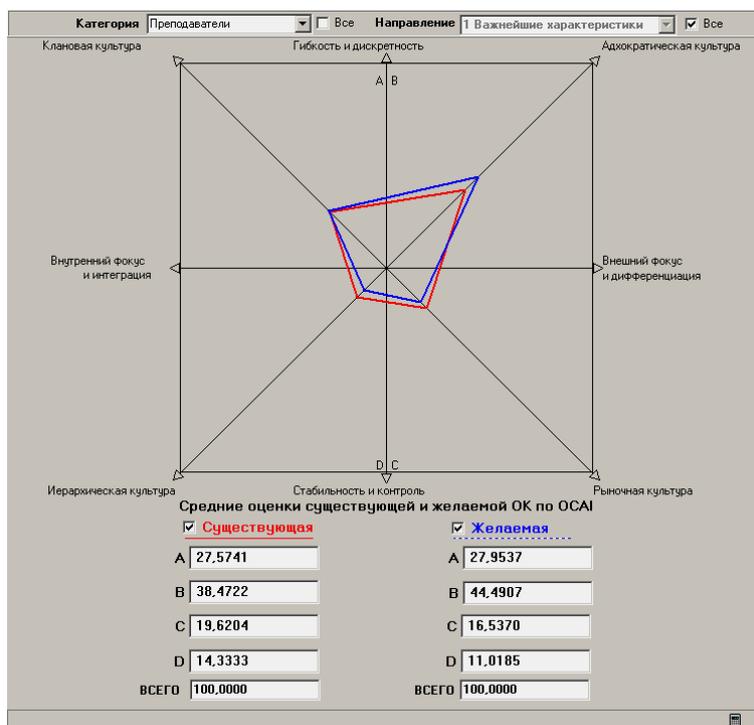


Рис. 4. Профиль ОК категории «Преподаватели» по всем шести характеристикам

Таким образом, результаты исследования показали, что в НФ АНО «Российская академия предпринимательства» преобладает адхократический тип организационной культуры, который характеризуется ориентированностью на инновации. Желание преподавателей филиала усилить эту ориентированность наблюдается на конфигурации синего профиля.

Такое развитие организационной культуры возможно в результате целенаправленной управленческой деятельности руководства филиала, ориентированной на внедрение инновационных подходов в учебно-воспитательном процессе.

ВЫВОДЫ

Анализ и апробация методики OSAI выявили её плюсы и минусы.

Плюсами является то, что:

- 1) методика позволяет выявить тип организационной культуры;
- 2) оценка культуры может быть представлена как в аналитическом, так и в графическом виде;
- 3) профили организационной культуры в целом и её отдельных характеристик являются наглядными и информативными;

4) предлагаемые варианты ответов в анкете являются своего рода подсказками, позволяющими респондентам определить наиболее важные характеристики культуры.

Плюсы данной методики позволяют сделать вывод, что она может быть применима для оценки организационной культуры российских организаций.

Вместе с тем, наряду с плюсами выявлены и минусы методики, а именно: многие утверждения в анкете для респондентов являются непонятными, например «плавное ведение дел в русле рентабельности», «обязательность организации находится на высоком уровне», «люди готовы жертвовать собой и идти на риск» и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Камерон К., Куинн Р.** Диагностика и изменение организационной культуры: перевод с англ. под редакцией И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.: ил.