

К ВОПРОСУ ОБ ИССЛЕДОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПО "ШКАЛЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПАРАДИГМ" Л. КОНСТАНТИНА

ABOUT RESEARCH OF ORGANIZATIONAL CULTURE BASED ON "SCALE OF ORGANIZATIONAL PARADIGM" BY L. KONSTANTIN

I. Kolobova

Annotation

In this article were described results of organizational culture research of the Russian Customs Academy through analysis of student's perception. For diagnostic of organizational culture was used questionnaire "Paradigm's organizational scales" by L. Konstantin. Quantitative and graphical data from the research characterizes existing profile of the organizational culture of Academy in the students's mind. Real and desirable models of the organizational culture were constructed. Achieved results extend vision about researched organization and allow to form future image in a target way.

Keywords: Organization, management, organizational culture, values, perception, diagnostics, paradigm, models.

Колобова Ирина Николаевна

*К.пед.н., доцент, Российская
таможенная академия, г. Люберцы*

Аннотация

Излагаются результаты исследования организационной культуры Российской таможенной академии через анализ ее восприятия студентами. Для диагностики организационной культуры использовался опросник "Шкалы организационных парадигм" Л. Константина. Полученные в исследовании количественные и графические данные характеризуют профиль организационной культуры академии, сложившийся в сознании ее студентов. Построены реальная и желательная модели организационной культуры. Полученные результаты расширяют представление об исследуемой организации и позволяют направленно формировать ее будущий образ.

Ключевые слова:

Организация, управление, организационная культура, ценности, восприятие, диагностика, парадигмы, модели

Понятие "организационная культура" является одним из самых актуальных в менеджменте и организационной психологии. Это обусловлено следующими причинами. В управлении организацией национальная культура и культура организации стали считаться такими же важными факторами для организационной эффективности, как стратегия. В теории организации и теории коммуникации преобладающим стал взгляд на организацию как социально сконструированную и приоритет получило изучение символической природы управления и специфического использования языка в организации. В свою очередь, в организационной психологии акцент переместился с изучения организационного поведения на субъективный мир работников.

Современные исследования в области организационной культуры можно условно разделить на четыре направления. Исследователи, принадлежащие к первому направлению ищут ответ на вопрос: является ли культура поведением, прямо поддающимся внешнему наблюдению, или это, по своей сути, разделяемые большинством членов организации базовые предположения. Исследователей второго направления интересуют отношения организации как социального института и ее культуры. В третьем, наиболее распространенном направлении, из-

учается влияние культуры на организационную эффективность. И, наконец, в четвертом направлении рассматривается проблема формирования и развития организационной культуры.

Следует отметить, что несмотря на многочисленные отечественные и зарубежные исследования организационной культуры, на сегодняшний день среди исследователей нет единства не только в определении самого феномена организационной культуры, но и в подходе к изучению культуры конкретных организаций.

Между тем, организационная культура выполняет важнейшие функции: интеграцию внутренней среды организации и ее адаптацию к внешнему окружению. Корпоративная культура тесно связана с миссией и основными целями развития организации, определяет ее ценности и образ жизни, влияет на систему управления. Ценностные ориентации и социальные ожидания, а также профессиональные компетенции персонала организации формируются в зависимости от природы выполняемой профессиональной деятельности, личностных качеств и особенностей организационной культуры.

Таким образом, корпоративная культура является са-

мостоятельным объектом управления, который можно формировать, поддерживать и развивать.

Управление организационной культурой предполагает знание сильных и слабых сторон организации, поэтому критически важным в этом процессе является определение существующего уровня развития организационной культуры. По образному выражению Э. Шейна: "Если руководитель не будет знать культуру, в которой он укоренен, то не он будет управлять культурой, а она будет управлять им" [5, с. 34].

Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [1, с. 421].

Организационная культура представляет собой иерархическую структуру, включающую поверхностный или "символический" уровень, подповерхностный уровень ценностно – нормативной структуры и уровень базовых категорий или специфических познавательных конструкций. Один из путей исследования организационной культуры – анализ восприятия ее членами организации. Такой анализ позволяет производить опросник "Шкалы организационных парадигм" Л. Константина.

Согласно концепции Л. Константина, характер корпоративной культуры определяется тем, что он назвал организационными парадигмами. Организационная парадигма – это образ (модель), включающий совокупность основополагающих и часто неявных представлений сотрудников о том, что такое организация, какой она может и должна быть, а также способ восприятия и осмысления организационной жизнедеятельности.

Типы организаций и соответствующие им типы организационной культуры, описанные Л. Константином, различаются ценностными приоритетами и способами решения корневых проблем. Им были выделены четыре парадигмы: закрытая, случайная, открытая и синхронная. Каждая парадигма обладает специфическим набором характеристик и отражает определенную организационную культуру.

"Закрытая система" функционирует на основе жестких законов, она основана на стабильности и постоянстве. Власть организована иерархически. Имеет место дефицит обратной связи. Все роли и функции организации строго определены. Имеет место дефицит обратной связи. Для поддержания стабильности системы ценятся лояльность и послушание сотрудников.

"Случайная система" ориентирована не на традиции, а на постоянные нововведения и индивидуальное творчес-

тво. Нет четкой фиксации ролей. Ценится инициатива, а не следование правилам. Интересы индивида преобладают над интересами группы.

"Открытая система" стремится к согласованию индивидуальных и групповых интересов. Совместная деятельность регулируется через сотрудничество. Роли определены, но их разделение основано на взаимном согласии. Предусмотрены ротации. Ценится командный дух и готовность к диалогу.

"Синхронная система" основана на гармонии и согласии, которые устанавливаются на базе негласной договоренности пребывать в гармонии. Такое согласие возможно только на базе единства ценностей. Роли распределяются на основе имплицитных ожиданий.

Все разнообразие организаций держится, согласно теории Л. Константина, на четырех "опорах": иерархии, разнообразии, консенсусе и единении. Типы организационных культур размещаются в двумерном пространстве с осями координат: организационная гибкость – организационная сплоченность.

Организационная сплоченность – это континуум "силы связей", интенсивность коммуникаций; организационная гибкость – это континуум стабильности ценностно-нормативной системы организации.

"Шкала организационных парадигм" позволяет выявлять индивидуальные и коллективные образы организации, причем не только реальные, но и идеальные (за счет психодиагностического приема, когда человека просят сравнить реальное положение дел с желательным). Это расширяет представление об исследуемой организации и позволяет проектировать ее будущий образ.

Методика построена по принципу вынужденного выбора. Опросник включает 25 блоков, каждый из которых представляет собой утверждение, за которым следуют четыре варианта продолжения. (конкретизированные описания одной из четырех организационных парадигм). На основе сравнения четырех вариантов высказывания выбирается тот, который лучше, по мнению отвечающего, характеризует организацию.

Выраженность каждой парадигмы в образе организации представлена взаимосвязанными индексами в баллах, где увеличение одних показателей происходит за счет уменьшения других. Они создают индивидуальный профиль организации. Графически его можно изобразить в двумерном пространстве с осями координат: организационная гибкость – организационная связность.

Кроме того, пункты опросника сгруппированы в семь субшкал: стиль руководства и управления; стиль комму-

никаций; ориентация на изменения; индивидуальные – групповые ориентации; стиль координации системы; характеристики рабочей среды; стиль решения проблем и принятия решений.

Полученные количественные и графические данные характеризуют профиль индивидуальной организации, сложившийся в сознании ее членов [2].

С целью выяснения того, как представляют студенты культуру Российской таможенной академии (РТА), нами были опрошены с помощью "Шкалы организационных парадигм" 122 студента, из них – 42 студента 2 курса экономического факультета, 55 студентов 2 курса и 25 студентов 5 курса факультета таможенного дела. На основании полученных данных была построена модель организационной культуры РТА.

На рис.1. совмещены модели реально существующей организационной культуры и желательной в восприятии студентов. Из рисунка очевидно, что опрошенные не смогли отнести существующую организационную культуру РТА ни к одной из парадигм. Полученная модель носит смешанный характер: в ней доминирует закрытая парадигма (традиция, иерархия, коллективизм), но много черт случайной и синхронной парадигмы (разнообразие, неформальность, общность, неконтролируемые коммуникации). Менее всего в модели представлены черты открытой парадигмы (гибкость, сотрудничество, коллективизм, результативность).

Коэффициент сплоченности ("сила связей") имеет в данной модели отрицательную величину (-7,11), что говорит о низкой интенсивности коммуникаций. Коэффициент гибкости также невелик (3,97).

Более определенно опрошенные студенты представляют желательную модель организационной культуры. В модели явно доминирует открытая парадигма, но присутствуют и черты других парадигм.

Коэффициент сплоченности значительно возрастает и становится положительным (4,58). Увеличивается и коэффициент гибкости (5,24).

Общая модель организационной культуры существенно дополняется результатами анализа моделей субшкал. Рассмотрим некоторые из них. Анализ данных, полученных по субшкале "Стиль лидерства и управления" представлен в модели на рис. 2.

Из рисунка очевидно, что реальный стиль воспринимается студентами как жесткий, основанный на иерархии власти, предполагающий лояльность сотрудников. Это фактически авторитарный стиль. Желательный стиль может быть охарактеризован как открытый и демократический, основанный на взаимном согласии, сотрудничестве, готовности к диалогу. По сути, идеальная модель противоположна реальной, т.е. имеющееся противоположно желательному.

Результаты, полученные по субшкале "Стиль коммуникации". представлены на рис. 3.

Рисунок обнаруживает, что реальная модель носит смешанный характер: закрытый тип коммуникаций (коммуникации контролируются по каналам) комбинируется со случайными и синхронными (неявные и ограниченные коммуникации) типами. Желательная модель для всех опрошенных, несомненно, относится к открытому типу. Полученные данные свидетельствуют о том, что у студен-

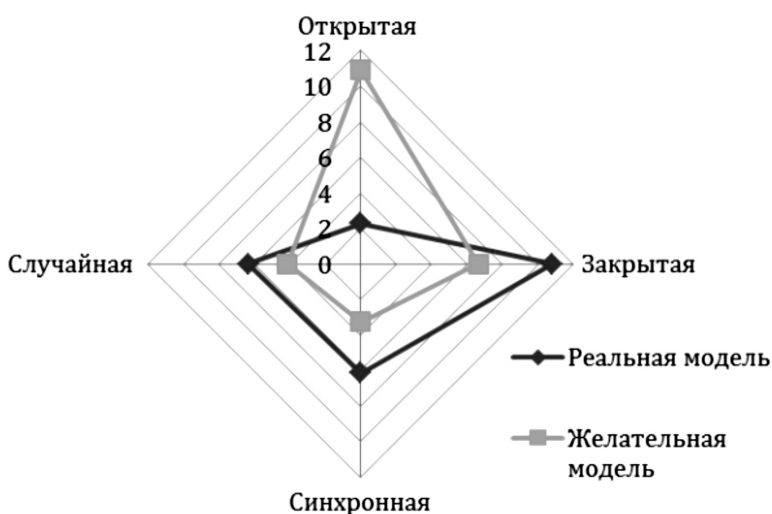


Рисунок 1. Модель организационной культуры студентов РТА.

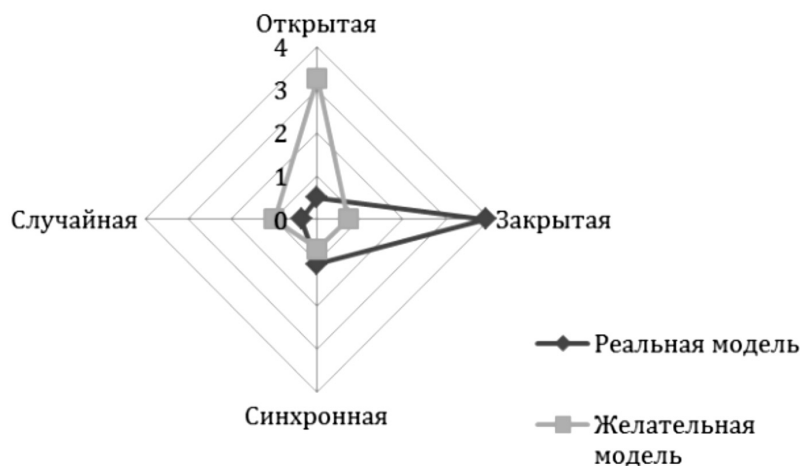


Рисунок 2. Модель организационной культуры по субшкале "Стиль лидерства и управления" студентов РТА.

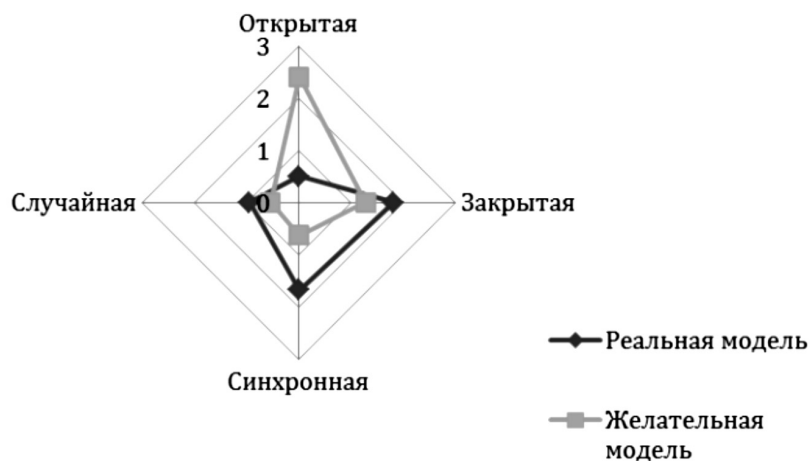


Рисунок 3. Модель организационной культуры по субшкале "Стиль коммуникации" студентов РТА.

тов нет полного понимания реального стиля коммуникаций в академии.

Восприятие организационной культуры по субшкале "Индивидуальные – групповые ориентации", представлено на рис. 4.

На основании анализа рисунка можно констатировать, что по своему характеру реальная и желательная модели опрошенных почти зеркально отражают друг друга. Реальная модель – закрытого типа: предпочтение отдается групповым ориентациям, основанным на традициях.

Желательную модель можно отнести к открытому типу, опирающемуся на сочетание коллективных и индиви-

дуальных интересов, на сотрудничество. Для понимания характера организационной культуры большое значение имеют результаты субшкалы "Стиль принятия решений" (рис. 5).

Реальная модель по субшкале "Стиль принятия решений" является комбинацией закрытой и случайной парадигм. Принятие решений носит формальный характер, основано на власти и осуществляется сверху вниз. В то же время в синхронной парадигме решения характеризуются как автоматические и независимые. Иными словами, у студентов нет связанного представления о стиле принятия решений в РТА.

Однако следует отметить, что у пятикурсников картина более определенная, чем в обобщенной модели: стиль

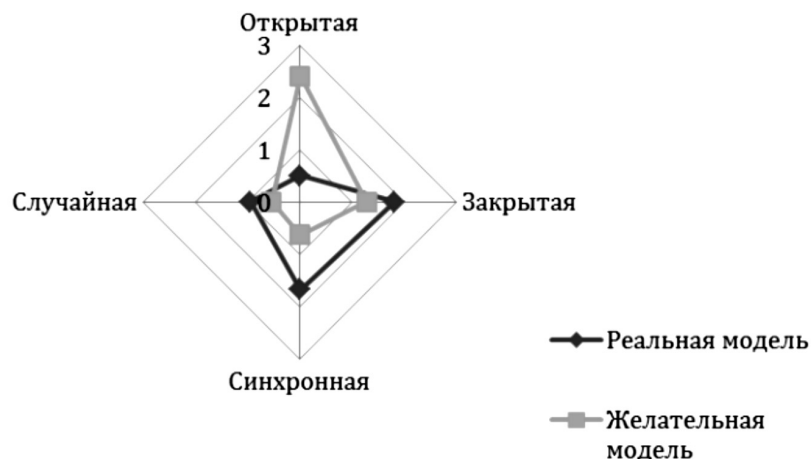


Рисунок 4. Модель организационной культуры по субшкале "Индивидуальные - групповые ориентации" студентов РТА.

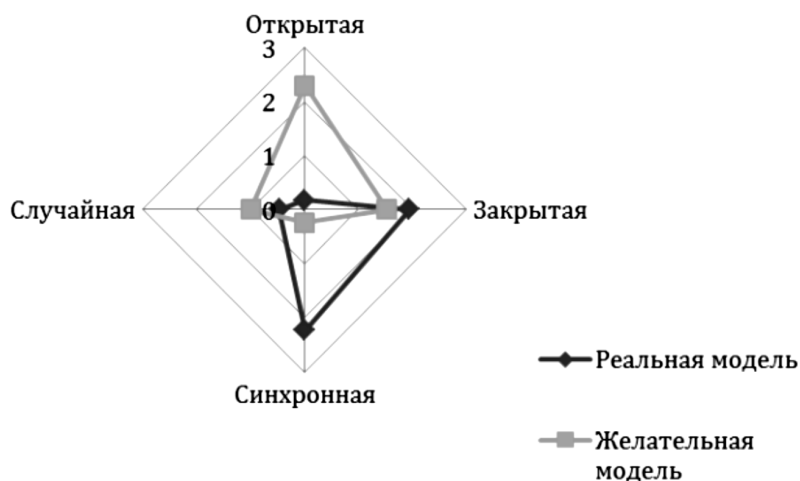


Рисунок 5. Модель организационной культуры по субшкале "Стиль принятия решений" студентов РТА.

принятия решений представляется им определенно закрытого типа.

Желательная модель стиля принятия решений является комбинированной: доминирует открытая, ее дополняют закрытая и случайная парадигмы.

Таким образом, у опрошенных нами студентов не сложились целостные представления о стиле принятия решений в РТА ни в плане реальном, ни в плане желательном.

Следует отметить, что модели организационной культуры у студентов экономического факультета и факультета таможенного дела не имеют принципиальных отличий. Модели студентов 2 и 5 курсов факультета таможенного дела также отражают общие тенденции, но у пятикурсников они выражены более определенно.

Подводя итоги диагностического исследования организационной культуры РТА через анализ ее восприятия студентами, можно констатировать следующее.

В целом, студенты видят организационную культуру Российской таможенной академии как функционирующую на основе жестких правил и основанную на стабильности и постоянстве. Власть организована иерархически. Все функции организации четко заданы. Для сохранения стабильности используется лояльность и дисциплинированность сотрудников.

Студенты хотели бы видеть организационную культуру РТА более гибкой и адаптивной, в которой фундамент совместной деятельности строится на консенсусе и диалоге. Функции и роли определены, но их разделение осуществляется на основе взаимного согласия, ценится командный дух и взаимовыручка.

Полученные в исследовании результаты представляются закономерными. Российская таможенная академия готовит кадры для Федеральной таможенной службы Российской Федерации, которая призвана обеспечивать экономическую безопасность государства. Это предполагает необходимость высокой управляемости системы таможенных органов, определяет особенности ее организационной структуры и организационной культуры. Тем не менее, реально существующие структуры являются

достаточно гибкими, постоянно изменяющимися в ответ на требования внешней среды.

Стратегическая линия развития системы таможенных органов лежит в постепенном переходе от "рациональной бюрократии" и иерархии к гибким и адаптивным структурам и системам управления. По своей сути, она отражает тенденции развития менеджмента государственной службы на современном этапе – переход от традиционной, к новой, инновационной модели управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О. С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник, М. Экономистъ, 2003. – 520 с.
2. Иванова Н.Л., Михайлова Е.В., Штроо В.А. Введение в психологию бизнеса. Учебное пособие. Изд. до ГУ ВШЭ. – М., 2007. – 471с.
3. Камерон К., Куинн Р.. Диагностика и изменение организационной культуры/Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой. – СПб: Питер, 2001 – 320 с.
4. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – СПб.: СПбГУ ИТМО, 2008. – 154 с.
5. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование. Пер. С англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002.– 336 с.

© И.Н. Колобова, (irinakolobova@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

7-9

декабря

КАЗАНЬ-2016

ОАО «Казанская ярмарка»
Тел/факс: (843) 570-51-26,
570-51-11-круглосуточно
Россия, 420059, г. Казань,
Оренбургский тракт, 8
E-mail: d9@expokazan.ru
www.expomach.ru,
www.svarkaexpo.ru,
www.expokazan.ru

ОРГАНИЗАТОРЫ

Министерство промышленности и торговли Республики Татарстан,
Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан,
Мэрия города Казани,
ОАО «Казанская ярмарка»

При поддержке Президента и Правительства Республики Татарстан






16-я международная специализированная выставка

Машиностроение. Металлообработка. Казань

11-я специализированная выставка

ТехноСварка Казань

Реклама