

0-792377

На правах рукописи

Е.Г. Грудистова

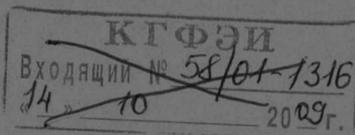
Грудистова Елена Геннадьевна

**РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством
(специализация – Экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Иркутск – 2009



Диссертация выполнена в Байкальском государственном университете экономики и права на кафедре экономики труда и управления персоналом

Научный руководитель	доктор экономических наук, доцент Слинкова Ольга Константиновна
Официальные оппоненты	доктор экономических наук, профессор Потуданская Вера Федоровна доктор экономических наук, профессор Токарская Нинель Михайловна
Ведущая организация	Восточно-Сибирский государственный технологический университет

Защита диссертации состоится 11 ноября 2009 г. в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.070.01 при Байкальском государственном университете экономики и права по адресу: 664015, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, д. 24, корпус 9, зал заседаний Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Байкальского государственного университета экономики и права: г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, корпус 2, ауд. 101.

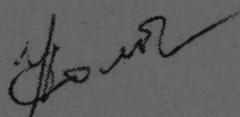
Объявление о защите и автореферат диссертации размещены 1 октября 2009 г. на официальном сайте Байкальского государственного университета экономики и права: www.isea.ru.

Отзывы на автореферат отправлять по адресу: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, ученому секретарю диссертационного совета Д 212.070.01.

Автореферат разослан « 2 » октября 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,

доктор экономических наук,
профессор



НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712527

Н.Г. Солодова

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Концепция организационной культуры получила сегодня широкое распространение в теории и практике управления. Организационная культура не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования компании в долгосрочной перспективе. В организационной культуре заложен мощный потенциал развития организации, поэтому вопросы исследования, формирования и развития организационной культуры приобретают особую актуальность и значимость. Именно с этой сферой многие исследователи, занимающиеся проблемами управления, связывают возможности выживания и завоевания лидерских позиций организаций на рынке в сложных экономических условиях. Изучению проблем организационной культуры посвящено большое количество трудов зарубежных и отечественных ученых. Вместе с тем, представленные в них исследования не позволяют выделить место организационной культуры в системе управления организацией и персоналом. Это снижает возможный эффект от применения на практике рекомендаций соответствующих теорий и обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Современная ситуация в сфере труда в России многими теоретиками и практиками оценивается как кризисная. Результаты многочисленных исследований, проведенных в конце 20 – начале 21 столетия, показали, что изменилась структура мотивов труда, изменились и ценности персонала: старая система ценностей разрушена, а новые ценности рыночной экономики еще не полностью укоренились в массовом сознании. Ситуацию усугубляет тот факт, что проводимые социально-экономические преобразования зачастую противоречат традиционным нормам национальной культуры, что препятствует успешности этих преобразований. Поэтому формирование новой организационной культуры на отечественных предприятиях должно осуществляться путем выяснения традиционных ценностей российской культуры и их ориентации в направлении рыночного развития экономики и демократизации общества.

Исследование культурных сторон трудового поведения имеет не только методическое, но и практическое значение, поскольку позволяет преодолеть существенный недостаток, присущий современным теориям организационной культуры – слабую связь с проблемами практического управления персоналом отечественных организаций.

Степень разработанности проблемы. В основе диссертационного исследования лежит анализ трудов российских и зарубежных ученых, начиная с трудов философов древности и завершая современными концепциями, разработанными в конце 20 – начале 21 века.

Проблемам исследования и выделения типов организационной культуры, особенностям проявления культуры в различных организациях посвящены труды зарубежных авторов: Р. Акоффа, М. Бурке, Т.Е. Дила, К.С. Каме-рона, А.А. Кеннеди, Р.Э. Куинна, У. Оучи, Р. Харрисона, С. Ханди и др.

Вопросы содержания, структурных характеристик и измерений организационной культуры рассматриваются в работах зарубежных ученых: А.Ф. Харриса, Р. Морана, Э. Шейна. Среди отечественных специалистов, занимающихся данными аспектами культуры, можно выделить А.А. Погорадзе, Т.О. Соломанидину, В.А. Спивака, Н.И. Шаталову и др.

Проблемы организационной культуры в контексте различных задач экономики, социологии труда и управления персоналом исследуются в трудах российских авторов: Т.Ю. Базарова, Т.А. Беркович, В.Г. Былкова, М.А. Винокурова, О.С. Виханского, Н.А. Волгина, А.К. Гастева, И.В. Грошева, Э.А. Капитонова, Ю.Д. Красовского, И.Д. Ладанова, А.И. Наумова, О.А. Новаковской, Ю.Г. Одегова, Т.Г. Озерниковой, В.Ф. Потуданской, А.А. Радутина, Н.Г. Солодовой, Н.М. Токарской и др.

Вопросы учета влияния национального фактора на организационную культуру раскрываются в работах отечественных и зарубежных исследователей: М.А. Арефьева, В.С. Барулина, М.К. Горшкова, Дж. Дистефано, Н.М. Лебедева, У. Лэйна, Р.Д. Льюиса, В.С. Магуна, В.А. Медведева, Г. Хофштеде, П.Н. Шихирева и др.

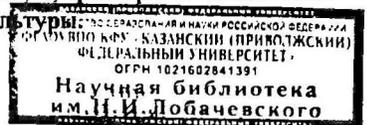
Анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей показывает, что существующие концепции организационной культуры содержат много ценной информации, осмысление которой является базой построения целостной концепции управления персоналом с учетом культурных особенностей трудового поведения, присущих работникам отечественных предприятий.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является развитие теоретико-методических подходов к исследованию организационной культуры и применение результатов этого исследования для совершенствования организационной культуры отечественных предприятий. Для достижения данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- обобщение и систематизация предлагаемых отечественными и зарубежными исследователями теоретико-методических подходов к исследованию, формированию и развитию организационной культуры;
- разработка инструментария исследования организационной культуры;
- выявление ценностей, присущих персоналу предприятий г. Братска и обуславливающих его трудовое поведение;
- исследование организационной культуры в составе функций кадрового менеджмента, обоснование ее роли и значения для организационного развития;
- разработка алгоритма управления организационной культурой, определяющего последовательность и содержание управленческих действий в кадровом менеджменте.

Объект диссертационного исследования – организационная культура как сложное социально-экономическое явление.

Предмет исследования – методы изучения, факторы и особенности формирования и развития организационной культуры.



Теоретической базой исследования послужили положения общей экономической теории, экономики труда, теории управления, концепции организационной культуры, организационного развития, изложенные в трудах классиков экономической науки и современных отечественных и зарубежных исследователей, специализирующихся на проблемах социального управления.

Методологической основой исследования являются общеполитические принципы исторического, сравнительного, процессного, деятельностного и системного подходов к изучению организационной культуры как сложного и многоаспектного явления современной экономической жизни. Методологический инструментарий диссертационного исследования базируется на диалектических методах познания, обеспечивающих объективный характер изучения рассматриваемых проблем. Под проблемой научного исследования понимают противоречие, требующее разрешения. В нашем случае проблемой является недостаточный уровень развития организационной культуры отечественных предприятий, препятствующий личностному и организационному росту.

Информационной основой исследования послужили положения экономической науки и труды современных ученых в области экономики труда и управления персоналом, данные Федеральной службы государственной статистики РФ, статистические сборники и информация, представленная в сети Internet на официальных сайтах Иркутской области, а также результаты проведенного автором исследования на предприятиях г. Братска.

Наиболее существенные научные результаты, полученные автором в ходе проведенного исследования:

а) систематизированы составляющие элементы организационной культуры, дополнена классификация культурных ценностей нравственными ценностями, выявлены ключевые факторы, влияющие на организационную культуру;

б) обоснована необходимость учета национального фактора при исследовании и формировании культуры российских организаций, выявлены обусловленные историческим развитием особенности российской национальной культуры, систематизированы и дополнены подходы к классификации организационной культуры с учетом национального признака;

в) обоснована необходимость рассмотрения организационной культуры в системе методов управления персоналом, выявлены методы, наиболее способствующие организационному развитию – убеждение, внушение, пропаганда совместных культурных ценностей, поощрение инициативы, творчества, делегирование полномочий и др. Систематизированы методы управления персоналом, обеспечивающие согласование организационных и личностных интересов и ценностей для различных типов организационной культуры по авторской ее классификации;

г) установлены преобладающие типы организационной культуры на предприятиях г. Братска, специализирующихся в сфере производства и реализации продовольственных товаров (рыночная, бюрократическая культура,

культура профессионализма, демократическая, с ориентацией на задачу, с преобладанием стимулирования персонала), а также выявлены культурные стереотипы поведения и разделяемые работниками культурные ценности.

Элементы научной новизны диссертационного исследования заключаются в следующем:

а) разработаны многомерные классификации типов организационной культуры, отражающие многообразие проявлений культуры по критериям: ориентация на внутреннюю или внешнюю среду, уровень регламентации, признаваемые источники власти, отношение персонала к заданиям, степень привлечения персонала к принятию решений, направленность внимания руководства, преобладающий вид мотивации, а также способность организационной культуры воздействовать на результат функционирования организации (степень принятия ключевых ценностей культуры, воспринимаемая степень единства организации и персонала, соответствие провозглашаемых ценностей реальности);

б) разработан интегральный показатель – уровень развития организационной культуры, характеризующий ее силу, сплоченность и действенность, а также эмпирически подтверждено наличие связи между ним и экономическими показателями деятельности предприятия;

в) определены направления влияния организационной культуры на реализацию функций кадрового менеджмента, содержание функции управления организационной культурой и ее взаимосвязь с основными функциями кадровой работы, а также обоснована роль исследования организационной культуры при реализации данных функций;

г) разработан алгоритм управления организационной культурой, отражающий логику, последовательность и содержание основных этапов практических действий, направленных на формирование, поддержание и развитие организационной культуры.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что разработанные методики применялись при проведении социологического исследования на предприятиях г. Братска, результаты которого и полученные на их основании выводы использовались предприятиями г. Братска при разработке систем формирования и развития организационной культуры, а также в возможности использования предлагаемых методических подходов к исследованию организационной культуры и практических рекомендаций по управлению организационной культурой на предприятиях любой сферы.

Результаты диссертационного исследования использованы в учебном процессе в Братском государственном университете при преподавании дисциплин «Организационная культура», «Культура предпринимательства», «Основы управления персоналом» для студентов экономических специальностей.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования нашли отражение в докладах и получили одобрение на всероссийских и международных конференциях (г. Братск, г. Пенза, г.

Иркутск). Основное содержание и результаты диссертационного исследования нашли достаточно полное отражение в 17 работах общим объемом 4,87 п.л. (л.а. – 3,93 п.л.), в том числе 2 статьи в ведущих научных рецензируемых журналах, определенных ВАК Минобрнауки РФ.

2 СТРУКТУРА И ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 180 наименований, семи приложений. Объем работы – 233 страницы, в том числе 16 таблиц, 22 рисунка. Структура работы соответствует сформулированной цели и поставленным задачам научного исследования.

Во введении обосновывается актуальность проблемы, степень ее работанности, определяются цели и задачи исследования, теоретико-методическая и информационная база исследования, его теоретическая и практическая значимость, сформулированы основные научные результаты и научная новизна.

Первая глава «Теоретические основы исследования, формирования и развития организационной культуры» начинается с анализа определений термина «организационная культура», результаты которого позволили выделить специфические особенности организационной культуры и сформулировать собственное определение, наиболее полно отражающее ее сущность. Дается содержание организационной культуры и характеристики ее эффективности. Рассматриваются факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Исследуются научные подходы к выделению типов организационной культуры и учету национальных особенностей культуры. Рассматриваются вопросы управления организационной культурой, функции кадрового менеджмента и методы управления персоналом.

Во второй главе «Методические аспекты исследования организационной культуры» представлены разработки автора по исследованию организационной культуры. В ней обоснован состав и взаимосвязь обязательных компонентов исследования культуры. Даны авторские многомерные классификации типов организационной культуры, учитывающие многообразие проявлений и уровень развития культуры. Подробно представлены характеристики выделенных типов организационной культуры. Произведена систематизация подходов к классификации организационной культуры с учетом национального. Поскольку важным измерителем организационной культуры являются ценности, в работе обоснован перечень ценностей, включающий ценности целей, ценности средств достижения целей и нравственные ценности. Разработана анкета, позволяющая определить сложившиеся на предприятии типы культуры с использованием многомерной классификации организационной культуры, а также выявить разделяемые персоналом ценности. Обоснован математический аппарат для расчета объема выборки и показателей анализа результатов исследования организационной культуры.

Третья глава «Прикладные аспекты исследования, формирования и развития организационной культуры» содержит результаты исследования организационной культуры и культурных ценностей на 10 предприятиях г. Братска разных организационно-правовых форм, специализирующихся на производстве и реализации продовольственных товаров. При этом получено подтверждение необходимости управления организационной культурой для повышения результативности деятельности. Представлено содержание основных функций управления культурой организации (планирование, организация, мотивация, контроль) и взаимосвязь функции управления организационной культурой со специфическими функциями кадрового менеджмента. Систематизированы методы управления персоналом, обеспечивающие согласование организационных и личностных ценностей в различных типах организационной культуры. Представлен алгоритм управления организационной культурой, характеризующий основные этапы процесса управления культурой, направленного на ее формирование, поддержание и развитие.

В заключении сформулированы основные результаты и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования.

Приложения содержат табличные и иллюстративные материалы.

3 ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Обосновано понимание организационной культуры как специфического продукта жизнедеятельности и развития организации; систематизированы составляющие элементы организационной культуры; уточнено понятие эффективности культуры организации; выявлены факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры.

В современной научной литературе имеется множество определений понятия «организационная культура», не всегда созвучных друг другу. На наш взгляд, определение понятия «организационная культура» должно учитывать особенности ее носителя, выделять определяющий элемент и соотносить организационную культуру с управлением и деятельностью самой организации. В этой связи под организационной культурой следует понимать специфический продукт жизнедеятельности и развития организации, позволяющий выделить ее среди других и проявляющийся в системе разделяемых большинством членов организации ценностей, формирующийся под воздействием факторов внутренней и внешней среды организации как стихийно, так и благодаря целенаправленным управленческим действиям по «привитию» работникам единых культурных стереотипов поведения.

Проведенный анализ содержания организационной культуры позволил выявить основные ее составляющие и их взаимосвязи (рис. 1). Ключевым элементом организационной культуры являются ценности, которые мы пред-

лагаем подразделять на ценности целей, ценности средств достижения целей и нравственные ценности, традиционно отличающие русских людей.

Степень эффективности организационной культуры, на наш взгляд, должна определяться как комплексная характеристика силы культуры (степени принятия ценностей членами организации), сплоченности культуры (воспринимаемой персоналом степени единства организации и ее членов), действенности культуры (способности организационной культуры воздействовать на организационное и личностное развитие через соблюдение провозглашаемых принципов всеми членами организации).

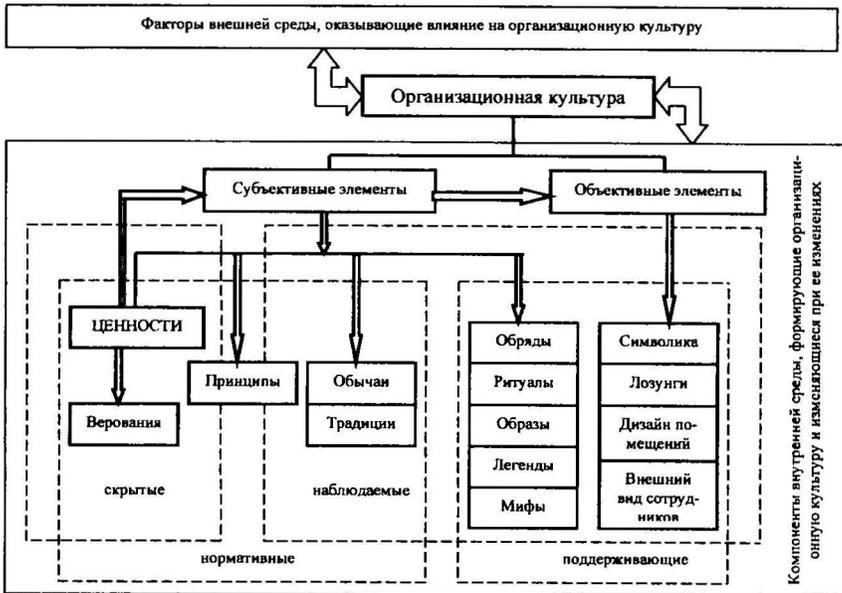


Рис. 1. Составляющие элементы организационной культуры

На формирование организационной культуры оказывают влияние факторы внутренней и внешней среды организации, при этом главными из них являются: а) цели и ценности руководителя (или основателя) организации; б) цели, ценности и культурные стереотипы поведения персонала; в) требования рынка к бизнесу и его социальной ответственности.

2. Разработанные в качестве инструмента исследования организационной культуры многомерные классификации ее типов, позволяющие с разных сторон охарактеризовать культуру организации (с точки зрения ориентации на внутреннюю или внешнюю среду, преобладания в организации формальных процедур или неформальных отношений, признаваемых источников власти, отношения персонала к заданиям, степени привлечения персонала к принятию решений, направленности

внимания руководства, преобладающего вида мотивации), и выявить способность культуры воздействовать на результат функционирования организации.

В большинстве существующих подходов к выделению типов организационной культуры отсутствуют четко выраженные классификационные критерии, что приводит к некоторым разночтениям, повторениям и «смещениям» типов организационной культуры в разных типологиях. В этой связи нами разработаны многомерные классификации типов организационной культуры, учитывающие многообразие проявлений (табл. 1) и уровень развития организационной культуры (табл. 2). Анализ существующих моделей для оценки национальных особенностей позволил определить перечень наиболее значимых факторов (табл. 3). Проведено сравнение классификаций типов организационной культуры по общим основаниям и с учетом национального фактора (табл. 4).

Таблица 1

**Предлагаемая классификация типов организационной культуры
с точки зрения многообразия проявлений**

Классификационный признак	Тип организационной культуры	Ключевой признак организационной культуры
1. Ориентация на внутреннюю или внешнюю среду	Традиционная культура	Стабильность – важное условие функционирования
	Рыночная культура	Гибкость – важное условие функционирования
2. Уровень регламентации и формализации	Бюрократическая культура	Деятельность четко регламентирована
	Культура неформальных отношений	Регламенты деятельности отсутствуют, ценится личная активность сотрудников
3. Источники власти	Культура собственности	Власть принадлежит собственнику ресурсов
	Культура статуса	Власть определяется занимаемой должностью
	Культура личности	Власть зависит от личных качеств лидера
	Культура профессионализма	Власть дают знания и профессиональный опыт
4. Отношение персонала к заданиям	Культура абсолютного послушания	Инициатива и ответственность лежат на руководителе
	Культура инициативы и личных обязательств	Подчиненные могут вносить коррективы в задания и нести за это ответственность
5. Степень привлечения персонала к принятию решений	Авторитарная культура	Персонал от управления отстранен
	Демократическая культура	Персонал участвует в управлении
	Либеральная культура	Сотрудники имеют значительную свободу действий
6. Направленность внимания	Культура с ориентацией на задачу	Главное – дело
	Культура с ориентацией на сотрудников	Главное – люди
7. Преобладающий вид мотивации	Культура, основанная на вынужденной мотивации	Используются методы принуждения
	Культура, основанная на стимулировании персонала	Используются методы стимулирования
	Культура, основанная на социально-психологической мотивации	Используются методы убеждения, воспитания и т.п.

Таблица 2

Классификация типов организационной культуры по уровню развития

Классификационный признак	Тип организационной культуры	Ключевой признак организационной культуры
1. Степень принятия ключевых ценностей	Сильная культура	Ценности разделяются всеми членами организации
	Слабая культура	Общие ценности в организации отсутствуют
2. Воспринимаемая степень единства и целостности	Культура сотрудничества	Работники ощущают себя членами одной команды
	Культура конфронтации	Работники действуют по принципу «каждый за себя»
3. Соответствие провозглашаемых ценностей реальности	Культура реальных деклараций	Провозглашаемые принципы соблюдаются всеми
	Культура фиктивных деклараций	Провозглашаемые принципы часто нарушаются

Таблица 3

Типы организационной культуры с учетом национального фактора

Классификационный признак	Тип организационной культуры	Ключевой признак организационной культуры
1. Признаваемый приоритет интересов	Индивидуалистическая культура	Предпочтение индивидуальным заданиям и индивидуальной ответственности
	Групповая культура	Предпочтение коллективным заданиям и коллективной ответственности
2. Отношение к неравноправью	Культура с малой дистанцией власти	Все люди равны; общество обязано оказывать поддержку его членам
	Культура с большой дистанцией власти	Субординация в отношениях является нормой; каждый заботится о себе сам
3. Отношение к неопределенности	Культура, воспринимающая неопределенность	Предпочтение ситуациям, требующим нестандартных действий
	Культура, отрицающая неопределенность	Предпочтение ситуациям, не грозящим неожиданностями
4. Линия поведения	Мужественная культура	Главное в жизни – материальное благополучие
	Женственная культура	Главное в жизни – добрые отношения
5. Преобладающая ориентация	Культура с долгосрочной ориентацией	Планирование действий на перспективу
	Культура с краткосрочной ориентацией	Предпочтение текущему дню
6. Деятельностная ориентация	Культура, ориентированная на процесс	Главное – удовлетворение от работы
	Культура, ориентированная на результат	Главное – результат работы
7. Отношение к природе	Культура подчинения природе	Природа господствует над человеком
	Культура господства над природой	Человек – царь природы
	Культура гармонии с природой	Человек и природа – единое целое
8. Характер взаимоотношений	Культура иерархических связей	Знакомства – по их полезности
	Культура индивидуальных связей	Знакомства – по личному расположению
	Культура групповых связей	Знакомства – по принадлежности к обычному кругу

Окончание табл. 3

9. Организация деятельности во времени	Моноактивная культура	Методичное, последовательное доведение дела до конца
	Полиактивная культура	Совмещение нескольких дел, не всегда доводимых до конца
	Реактивная культура	Выполнение дела, наиболее важного в конкретной ситуации
10. Представления о природе человека и возможности его изменения	Культура с негативной оценкой человека и возможности его изменения	Человек трудиться не хочет, и никакие действия его не изменят. Поэтому основная задача управления – контроль и дисциплина
	Культура с негативной оценкой человека и позитивной оценкой возможности его изменения	Человек трудиться не хочет, но его можно перевоспитать. Поэтому основная задача управления – воспитание и обучение
	Культура с позитивной оценкой человека и возможности его изменения	Человек трудиться хочет и любит, труд есть смысл жизни. Поэтому основная задача управления – личностное развитие

Таблица 4

Сравнение типов организационной культуры по общим основаниям и с учетом национальных особенностей (фрагмент)

Классификация по общим основаниям		Классификация с учетом национальных особенностей	
Классификационный признак	Тип организационной культуры	Классификационный признак	Тип организационной культуры
1. Ориентация на внутреннюю или внешнюю среду	Рыночная культура	1. Признаваемый приоритет интересов	Индивидуалистическая культура
	Традиционная культура		Групповая культура
2. Уровень регламентации и формализации	Бюрократическая культура	2. Отношение к неравноправью	Культура с большой дистанцией власти
	Культура неформальных отношений		Культура с малой дистанцией власти
3. Источники власти	Культура собственности	3. Отношение к неопределенности	Культура, воспринимающая неопределенность
	Культура профессионализма		
	Культура личности		
	Культура статуса		Культура, исключаящая неопределенность

3. Результаты проведенного исследования организационной культуры предприятий г. Братска, специализирующихся на производстве и реализации продовольственных товаров, позволило выявить преобладающие типы организационной культуры по разным классификационным критериям, культурные стереотипы поведения и разделяемые персоналом культурные ценности. Установлена связь между разработанным интегральным показателем эффективности культуры - уровнем ее развития – и экономическими показателями деятельности предприятия.

Результаты исследования (табл. 5) показали преобладание на предприятиях рыночной культуры. Культура производственных предприятий относится к бюрократической, тогда как торговым предприятиям свойственна культура неформальных отношений. На всех исследованных предприятиях высоко ценятся знания (культура профессионализма), но в торговле также важны официальное положение и личность работника (культура статуса и культура личности). Исследованным предприятиям свойственна демократическая культура и культура, основанная на стимулировании.

Проведенное исследование типов организационной культуры с учетом национальных особенностей поведения показало, что большинство работников производственных предприятий являются коллективистами, тогда как работники торговли в основном индивидуалисты. Выявлено в целом положительное восприятие людьми дистанции власти. Большинство работников стремятся избежать неопределенности и предпочитают знакомые ситуации. Работники демонстрируют женственную культуру и оценивают свое поведение как долгосрочное. На предприятиях преобладает культура гармонии с природой. От выполняемой работы персонал хочет получать удовлетворение, но результат тоже играет немаловажную роль. Большинство работников при установлении новых связей руководствуются личным расположением, однако связи на основе иерархии имеют определенное значение, особо присущее персоналу торговых предприятий. При выполнении работы персонал производственных предприятий демонстрирует реактивный тип культуры, тогда как персонал торговых – моноактивный. Степень моноактивности с увеличением масштаба организации сокращается в пользу реактивности. В целом персонал исследованных предприятий негативно оценивает человека, признавая возможность его изменения.

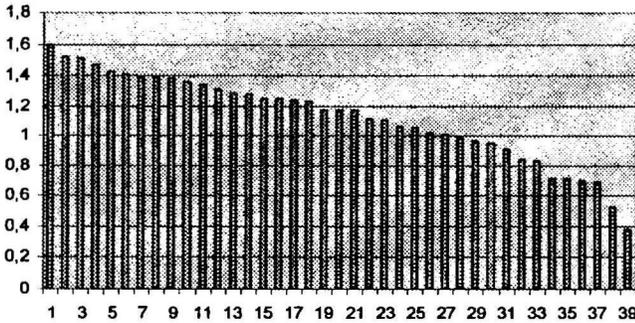
Исследование ценностей показало, что наиболее значимыми являются такие ценности целей, как материальное благополучие, наличие верных друзей и интересная работа. К значимым ценностям средств достижения целей отнесены ответственность, профессионализм, исполнительность, аккуратность, дисциплинированность, образованность, целеустремленность, настойчивость. Из нравственных ценностей значимыми оказались порядочность, честность, воспитанность, доброта, терпеливость. Данная ситуация свидетельствует о том, что за годы преобразований в России система признаваемых ценностей несколько изменилась: базовые ценности (справедливость, ответственность, образованность, порядочность) остались неизменными, приоритеты остальных изменились в пользу материального благополучия и стабильности вместо долга и сотрудничества. Рыночные же ценности (расчетливость, предприимчивость, риск) пока не нашли полного воплощения в сознании работников.

В ходе исследования выявлены определенные зависимости между культурными стереотипами поведения персонала и полом, возрастом, стажем работы, уровнем образования и другими характеристиками. Эта зависимость также имеется и в системе разделяемых ценностей.

Таблица 5
Преобладающие типы организационной культуры при классификации по общим основаниям (фрагмент), %

Классификационный признак	Все-го	Производственные предприятия										Торговые предприятия									
		Итого	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	Итого	№ 6	№ 7	№ 8	№ 9	№ 10								
1. Ориентация на внутреннюю или внешне-среду	91,5	90,0	100	93,5	83,7	76,4	95,6	93,1	96,1	93,1	88,7	87,6	92,0								
	8,5	10,0	0	4,5	16,3	23,6	4,4	6,9	3,9	6,9	11,3	12,4	8,0								
2. Уровень регламентации и формализации	62,2	80,0	82,5	96,5	78,0	72,8	78,8	6,9	5,4	6,9	12,4	6,8	11,0								
	37,8	20,0	17,5	3,5	22,0	27,2	21,2	93,1	94,6	93,1	87,6	93,2	89,0								
3. Источники власти	16,4	16,9	20,0	38,6	14,3	9,4	3,1	14,8	17,8	14,8	22,2	9,2	11,0								
	28,4	30,3	30,0	42,1	30,6	38,5	12,5	22,2	31,5	22,2	29,2	18,4	11,0								
	15,5	13,5	5,0	1,4	20,4	13,0	22,6	22,2	34,7	22,2	26,7	14,2	47,7								
	39,7	39,3	45,0	17,9	34,7	39,1	61,8	40,8	16,0	40,8	21,9	58,2	30,3								
4. Отношение персонала к заданиям	68,9	62,2	57,5	88,4	66,0	51,7	79,8	89,7	87,6	89,7	96,1	97,6	72,2								
	31,1	37,8	42,5	11,6	34,0	48,3	20,2	10,3	12,4	10,3	3,9	2,4	27,8								
5. Степень привлечения персонала к принятию решений	43,6	39,3	35,0	42,3	42,9	64,9	14,4	57,1	71,1	57,1	67,5	52,8	41,9								
	54,7	59,6	65,0	56,2	55,1	32,5	84,6	39,3	20,8	39,3	31,0	46,9	58,1								
	1,7	1,1	0	1,5	2,0	2,6	1,0	3,6	8,1	3,6	1,5	0,3	0								
6. Направленность внимания	74,8	74,4	55,0	91,7	90,0	76,5	60,2	75,9	73,8	75,9	84,2	78,3	65,9								
	25,2	25,6	45,0	8,3	10,0	23,5	39,8	24,1	26,2	24,1	15,8	21,7	34,1								

Проведенное исследование позволило проранжировать разделяемые ценности (рис. 2), а также обнаружить, что персонал торговых организаций более высоко, чем персонал производственных, оценивает все ценности – и ценности целей, и ценности средств достижения целей, и ценности нравственные.



1 – Материальное благополучие; 2 – Наличие верных друзей; 3 – Интересная работа; 4 – Стабильность; 5 – Активность, деятельность; 6 – Хорошие отношения с коллегами; 7 – Ответственность; 8 – Порядочность; 9 – Моральное удовлетворение от работы; 10 – Справедливость; 11 – Профессионализм; 12 – Исполнительность; 13 – Честность; 14 – Аккуратность; 15 – Профессиональный рост, карьера; 16 – Воспитанность; 17 – Дисциплинированность; 18 – Доброта; 19 – Самостоятельность, независимость; 20 – Уважение окружающих; 21 – Терпеливость; 22 – Самовыражение; 23 – Образованность; 24 – Целеустремленность; 25 – Настойчивость; 26 – Свобода слова; 27 – Творчество; 28 – Предприимчивость; 29 – Сотрудничество; 30 – Чуткость; 31 – Общественное признание; 32 – Благотворительность; 33 – Сострадание; 34 – Власть; 35 – Гуманизм; 36 – Расчетливость; 37 – Социальное положение, статус; 38 – Долг перед обществом; 39 – Склонность к риску.

Рис. 2. Ранжирование культурных ценностей

Исследование показало наличие прямой связи между уровнем развития организационной культуры и экономическими результатами деятельности предприятия (рис. 3) и обратной – между уровнем развития организационной культуры и средним уровнем текучести кадров на исследованных предприятиях (рис. 4), что подтверждает необходимость управления организационной культурой для повышения результативности деятельности и обеспечения организационного развития.

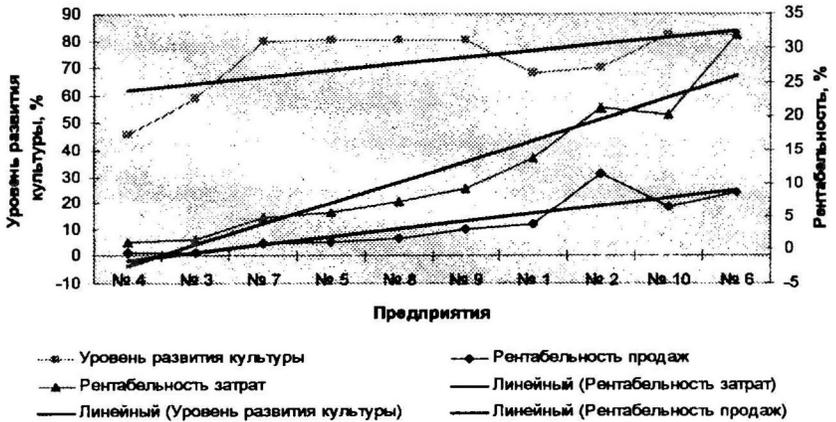


Рис. 3. Уровень развития организационной культуры и рентабельность деятельности организации

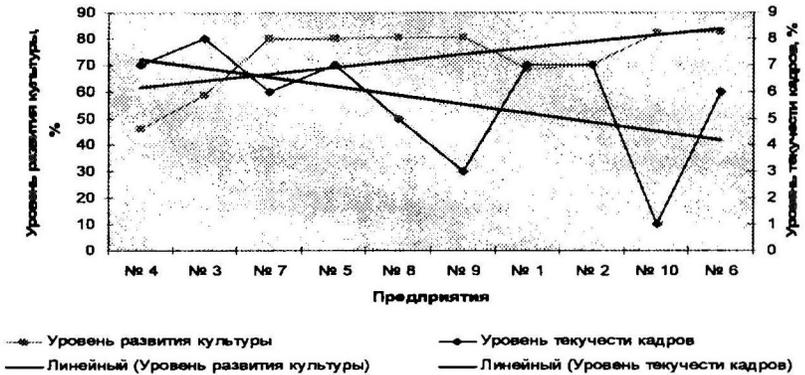


Рис. 4. Уровень развития организационной культуры и текучесть кадров

4. Определено влияние организационной культуры на реализацию функций кадрового менеджмента; обозначен состав основных функций управления организационной культурой; представлено содержание и взаимосвязь функции управления организационной культурой с основными функциями кадровой работы.

Организационная культура является объектом управленческих воздействий, направленных на ее развитие, и сама оказывает мощное воздействие на персонал организации, выступая регулятором трудового поведения работников. Поэтому управленческие действия по формированию и развитию организационной культуры следует рассматривать в качестве самостоятельной

функции кадрового менеджмента. Эта функция имеет комплексный характер и тесно связана со всеми функциями управления персоналом (рис. 5).

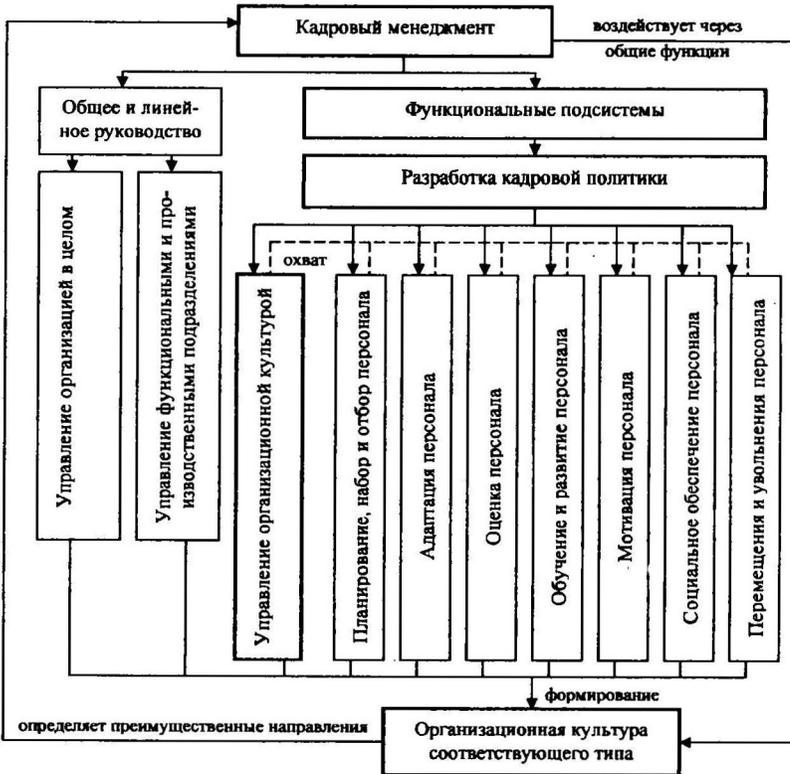


Рис. 5. Функции кадрового менеджмента

Функции управления реализуются с помощью методов управления, которые, обеспечивая развитие трудовой мотивации, также формируют организационную культуру. На наш взгляд, в целях формирования организационной культуры, способствующей личностному и организационному развитию, более предпочтительно использование социально-психологических методов управления, таких как: убеждение, внушение, демонстрация примера, пропаганда совместных культурных ценностей, формирование рабочих групп с учетом психологической совместимости, делегирование полномочий, повышение квалификации, моральное стимулирование и др. В результате использования данных методов формируется ценностный тип отношения к труду, означающий повышение личной заинтересованности персонала в результативности труда и способствующий развитию трудового потенциала и организационному развитию.

Система управления организацией воздействует на организационную культуру через общие функции управления – планирование, организацию, мотивацию и контроль. При этом перечисленные функции управления взаимосвязаны с рассматриваемой нами функцией управления организационной культурой таким образом, что, во-первых, управление организационной культурой входит в планирование, организацию, мотивацию и контроль, а во-вторых, само нуждается в планировании, организации, мотивации и контроле. Авторский взгляд на содержание основных функций управления организационной культурой представлен на рис. 6. При этом в основе такого управления лежит исследование организационной культуры.

Целью управления организационной культурой является ее формирование и развитие в направлении, обеспечивающем организационный рост, через согласование организационных и личностных ценностей и использование определенных методов управления. Для этого в работе проведена систематизация методов управления с учетом преобладающих на предприятиях типов культуры и организационных ценностей и разработаны рекомендации по их практическому использованию. Так, например, рыночная культура характеризуется ориентацией на внешнюю среду и высокой адаптивностью к изменениям. Для нее основными организационными ценностями являются рыночная конкурентоспособность, предприимчивость, новаторство, склонность к риску. Персонал данной культуры высоко ценит материальное благополучие и карьерный рост и проявляет в своем поведении индивидуализм, восприятие неопределенности, мужественность, долгосрочную ориентацию, индивидуальные связи в отношениях, реактивность. В целях обеспечения согласованности организационных и личных интересов в этом случае целесообразно использовать в качестве методов управления поощрения за конкретные результаты труда, внедрять программы участия в прибыли, бонусы, программы гибких социальных выплат, осуществлять обучение и повышение квалификации и т.п.

Управление организационной культурой, являясь самостоятельной функцией, пронизывает все содержание кадрового менеджмента и требует на каждом этапе исследования организационной культуры и культурных ценностей (рис. 7).

5. Разработан алгоритм управления организационной культурой, отражающий содержание и последовательность практических действий по формированию, поддержанию и развитию организационной культуры.

Развитию организации способствует развитие организационной культуры. Поэтому важной задачей руководства организации является осуществление практических действий по управлению организационной культурой. В результате проведенного исследования нами разработан алгоритм, отражающий логику, последовательность и содержание основных этапов практических действий, направленных на формирование организационной культуры в нужном для организации направлении, поддержание и развитие (рис. 8).

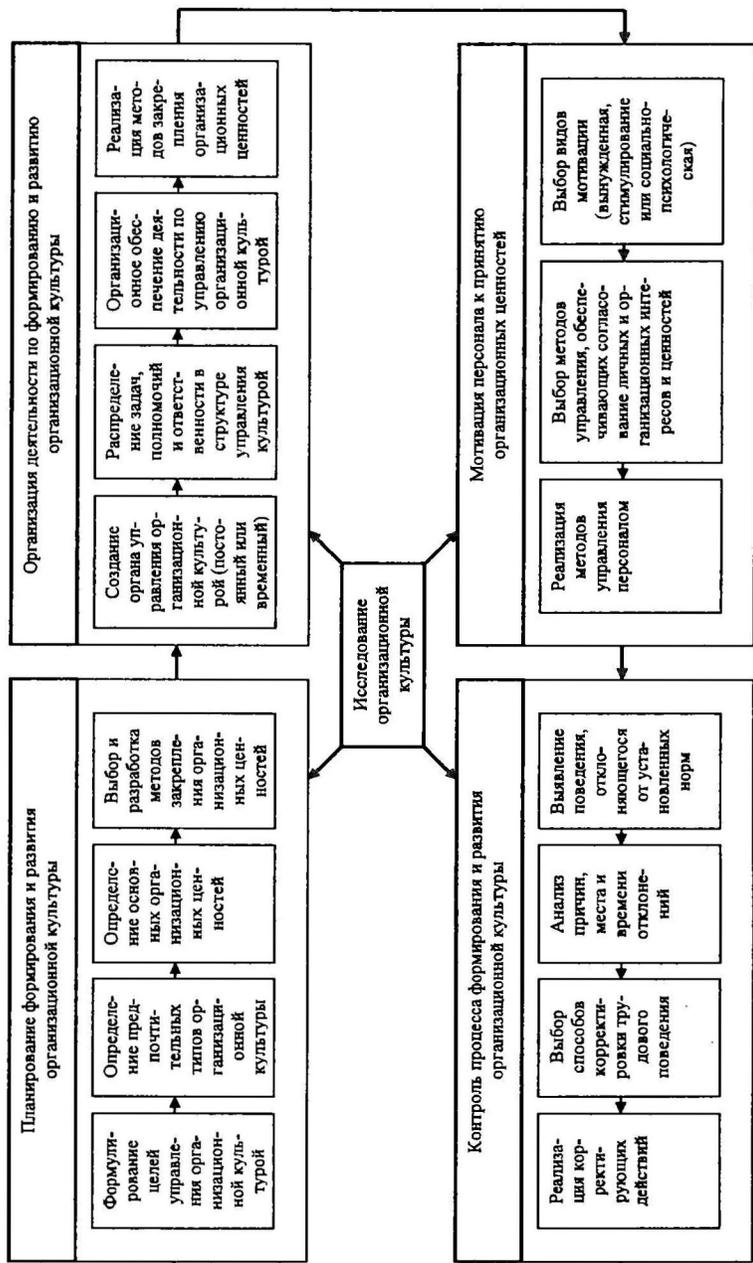


Рис. 6. Функциональная схема управления организационной культурой

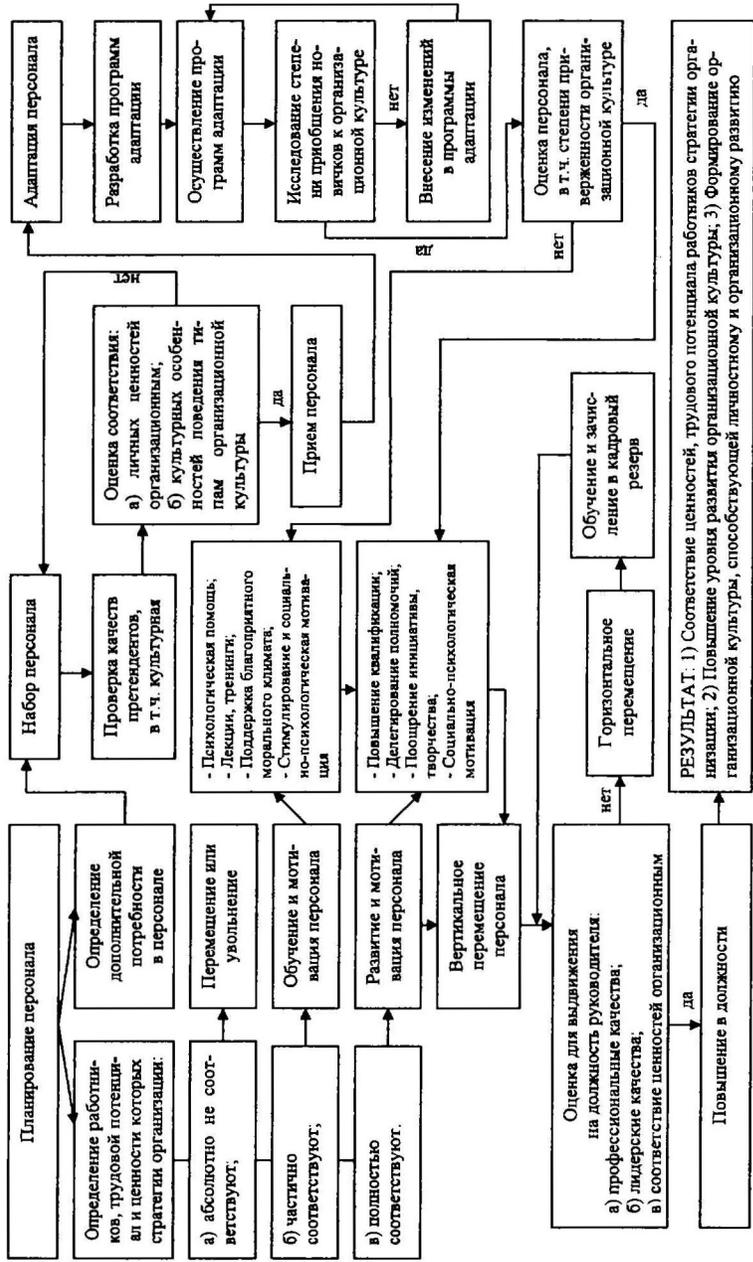


Рис. 7. Содержание функции управления организационной культурой в контексте функций кадрового менеджмента

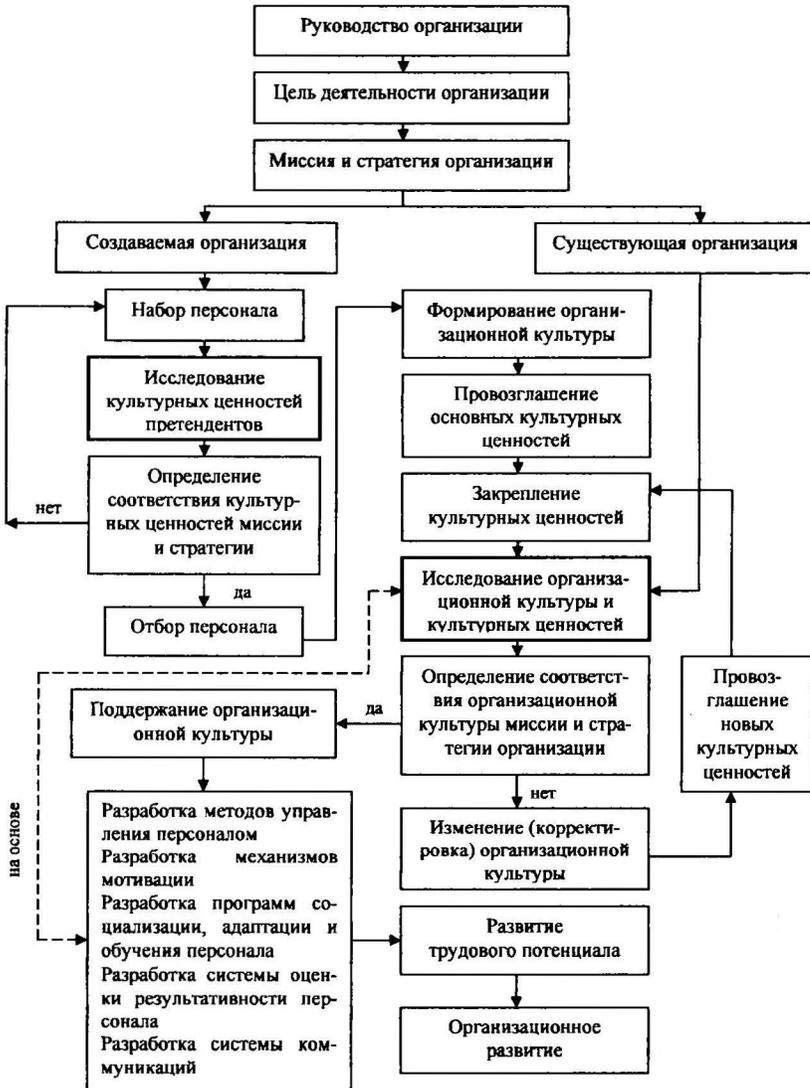


Рис. 8. Алгоритм управления организационной культурой

Использование разработанных методических основ исследования и совершенствования организационной культуры на предприятиях г. Братска подтверждает обоснованность выдвинутых автором положений, о чем свидетельствуют справки о внедрении результатов диссертационного исследования.

4 СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в ведущих научных рецензируемых журналах, определенных ВАК Минобрнауки РФ

1. Грудистова, Е.Г. Управление организационной культурой / О.К. Слинкова, Е.Г. Грудистова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – № 21 (154). – 2009. Серия «Экономика и менеджмент». Выпуск 10. – С. 64-74 (1,22 п.л., 0,61 авт. п.л.).

2. Грудистова, Е.Г. Развитие методических подходов к исследованию организационной культуры / Е.Г. Грудистова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2009. – № 4. – С. 101-104 (0,32 п.л.).

Статьи в сборниках трудов

3. Грудистова, Е.Г. Организационная культура как важнейший элемент потенциала организации, обеспечивающий конкурентные преимущества / О.К. Слинкова, Е.Г. Грудистова // Повышение конкурентоспособности предприятий и организаций: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза, 2003. – С. 105-107 (0,12 п.л., 0,1 авт. п.л.).

4. Грудистова, Е.Г. Изучение культуры организации как средство повышения эффективности управления / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного технического университета: Серия Гуманитарные и социально-экономические проблемы развития регионов. – Братск: ГОУ ВПО «БрГТУ», 2004. – С. 342-345 (0,2 п.л.).

5. Грудистова, Е.Г. Управление организационной культурой в целях повышения ее эффективности / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2005. – С. 142-145. – (Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири) (0,16 п.л.).

6. Грудистова, Е.Г. Организационная культура: терминологические проблемы / Е.Г. Грудистова, О.К. Слинкова // Управление в социальных и экономических системах: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2005. – С. 121-122 (0,2 п.л., 0,1 авт. п.л.).

7. Грудистова, Е.Г. Проявление национальных особенностей в культуре организации / Е.Г. Грудистова, О.К. Слинкова // Управление в социальных и экономических системах: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2005. – С. 122-123 (0,2 п.л., 0,11 авт. п.л.).

8. Грудистова, Е.Г. Исследование ценностей, положенных в основу организационной культуры / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета: Серия Проблемы управления социально-экономическим

развитием регионов Сибири. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2006. – С. 179-182 (0,18 п.л.).

9. Грудистова, Е.Г. Типологизация организационной культуры / Е.Г. Грудистова, О.К. Слинкова // Труды Братского государственного университета: Серия Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2006. – С. 182-185 (0,22 п.л., 0,11 авт. п.л.).

10. Грудистова, Е.Г. Исследование национальных особенностей, проявляющихся в культуре организации / Е.Г. Грудистова // Реформирование системы управления на современном предприятии: сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – С. 119-122 (0,18 п.л.).

11. Грудистова, Е.Г. Классификация типов организационной культуры с учетом национальных особенностей / Е.Г. Грудистова // Реформирование системы управления на современном предприятии: сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – С. 122-125 (0,17 п.л.).

12. Грудистова, Е.Г. Исследование типов организационной культуры / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета: Серия Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2007. – С. 327-332 (0,33 п.л.).

13. Грудистова, Е.Г. Классификация типов организационной культуры как инструмент ее исследования / Е.Г. Грудистова // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом: материалы Седьмой межрегиональной научно-практической конференции. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – С. 43-50 (0,43 п.л.).

14. Грудистова, Е.Г. Исследование ценностей, проявляющихся в организационной культуре / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета: Серия Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2008. – С. 171-175 (0,21 п.л.).

15. Грудистова, Е.Г. Проявление национальных особенностей в организационной культуре / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета: Серия Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2008. – С. 176-180 (0,23 п.л.).

16. Грудистова, Е.Г. Формирование организационной культуры в системе методов управления / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета: Сер.: Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири. – Братск: БрГУ, 2009. – С. 129-133 (0,25 п.л.).

17. Грудистова, Е.Г. Управление организационной культурой как функция кадрового менеджмента / Е.Г. Грудистова // Труды Братского государственного университета: Сер.: Проблемы управления социально-экономическим развитием регионов Сибири. – Братск: БрГУ, 2009. – С. 133-137 (0,25 п.л.).

10-

ГРУДИСТОВА ЕЛЕНА ГЕННАДЬЕВНА

РАЗВИТИЕ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

АВТОРЕФЕРАТ

