

Методические подходы к исследованию организационной культуры

Научный руководитель – Алёшина Анна Борисовна

Молоткова Арина Олеговна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: arinamolotkova@mail.ru

Перемены в социально-экономической сфере могут изменить менталитет, стандарты и стереотипы, присущие экономическому поведению сотрудников организации. Процессы глобализации и развитие внешнеэкономических отношений России сопровождаются высокими требованиями к соблюдению общепринятых норм. Происходит формирование новых и переосмысление, трансформация старых подходов к управлению человеческими ресурсами под влиянием западных подходов и методик. Для формирования благоприятной организационной культуры, которая бы соответствовала не только деятельности организации, но и мировоззрению сотрудников, работающих в ней, необходимо провести оценку уже существующей культуры в компании. Корректировка существующей организационной культуры или формирование новой непосредственно зависят от правильно выбранного метода измерения и диагностики организационной культуры. Изучение сложившихся процедур взаимодействия с работниками является одним из основных источников получения информации об организационной культуре компании.[3, 4]

Актуальность темы обусловлена тем, что идентификация организационной культуры является важной составляющей функционирования компании, и способствует решению важных исследовательских и управленческих задач. Знания ведущего типа организационной страны, дает возможность оценить совместимость культур различных стран, а также лучше познать культуру, преобладающую в нашей стране.[1]

Что касается России, то в нашей стране масштабных исследований проводилось не много, однако предпринимались попытки анализа организационной культуры компаний исследователями в практических и теоретических аспектах.

Прежде всего, рассмотрен широкий спектр подходов к типологизации организационной культуры. Были проанализированы более 40 определений понятия «организационная культура» отечественных и зарубежных авторов, начиная с середины прошлого века и заканчивая современными трактовками. Выделяется три стратегии изучения организационной культуры и классификация на основе четырех типов организации. Существует классификация на основе: кросс-культурных различиях, системы распределения власти и полномочий, ценностей, отношений, личностных качеств и особенностей поведения, а также организационной-функциональных параметров.[2] За каждой из этих классификаций стоят работы известных исследователей в данной области, которые способствуют точному определению, анализу, диагностике и оценке организационной культуры в компаниях.[5]

В настоящее время компании используют различные методы, технологии для оценки организационной культуры, наиболее распространёнными являются: интервьюирование, анкетирование, работа с фокус-группами, наблюдения за организационным процессом, анализ сложившихся правил, традиций, церемоний и ритуалов, тестирование и т.д. Наша работа посвящена анализу данных методических подходов к оценке организационной культуры, с выявлением сильных и слабых сторон, возможностей и ограничений этих методик.

Источники и литература

- 1) Галактионов С.Е. Методы измерения силы организационной культуры на предприятии // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015, февраль №1 (30) .— С. 66.
- 2) Иванов Е.Н. Классификационные подходы и методы измерения организационной культуры// Интернет-журнал Науковедение. № 1 (6) 2011 С 1-7.
- 3) Камерон К. , Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
- 4) Маршев В.И. История управленческой мысли: Учебник.- М.:Инфра-М, .- 731с.. 2005
- 5) Черных Е. А. Современная организационная культура предприятия: структура, типы, методы формирования и управления: учебно-методическое пособие. — МАКС Пресс Москва, 2011. — С. 52.