

ЭКОНОМИКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

УДК 330.45

Расчетно-аналитическая методика определения типа организационной культуры вуза

О. Ф. Быстров¹, Д. Э. Тарасов²

¹ Национальный исследовательский университет «МИЭТ»

² Московский государственный университет путей сообщения
Императора Николая II (МИИТ)

Предложена методика определения типа организационной культуры для компаний и учреждений на примере вуза. Методика базируется на получении статистической информации об организации по определенным показателям путем проведения опроса сотрудников (партнеров, клиентов) и экспертной оценки этих показателей. На основании статистических данных математически определяется степень проявления той или иной организационной культуры. Использование в методике графического отображения результатов позволяет наглядно представить величину преобладания каждого из типов культуры и выделить среди них доминирующий и наименее характерный для исследуемой организации.

Ключевые слова: организационная культура; авторская методика; расчетно-аналитический метод; высшее учебное заведение; менеджмент организации; экспертная оценка.

Существует большое разнообразие классификаций типов организационных культур. В частности, согласно одной из них [1], выделяются: 1) *адхократическая культура (В)*, 2) *клановая (А)*, 3) *иерархическая, или бюрократия (D)*, и 4) *рыночная культура (С)*.

Каждый из перечисленных видов культуры характеризуется определенным набором признаков (показателей), которые обычно делятся на блоки. Например:

- Блок 1 — важнейшие характеристики;
- Блок 2 — стиль лидерства в организации;
- Блок 3 — управление наемными работниками;

– Блок 4 — связующие факторы организации;

- Блок 5 — стратегические цели;
- Блок 6 — критерии успеха.

Количество блоков и их содержательное наполнение зависят от экспертов и видов корпоративной культуры.

В реальных организациях, как правило, могут в той или иной степени проявляться признаки всех названных выше типов организационной (корпоративной) культуры. Однако в большинстве случаев один из типов преобладает над остальными.

При решении в условиях конкурентной борьбы стратегических задач, связанных со слиянием и поглощением

© Быстров О. Ф., Тарасов Д. Э.

компаний, вопрос совместимости корпоративной культуры различных коллективов может оказаться ключевым: при положительном ответе на него сотрудники будут содействовать, а при отрицательном — сопротивляться формированию новой организации. Этим обусловлена важность диагностики типа организационной культуры предприятий. Авторская методика, предлагаемая

в данной статье, позволяет проводить такую диагностику. В целях иллюстрации возможностей разработанной ими вычислительной процедуры авторы использовали статистические данные опроса значительной выборки студентов одного из вузов, обобщенные в таблице 1 в виде рангов соответствия рассматриваемой организации различным типам культуры (*A*, *B*, *C* или *D*) [2].

Таблица 1

Ранги (R_j)

| Типы культуры | Блок 1 | Блок 2 | Блок 3 | Блок 4 | Блок 5 | Блок 6 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <i>A</i> | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| <i>B</i> | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| <i>C</i> | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| <i>D</i> | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |

Например, как следует из таблицы, рассматриваемый вуз по блоку 1 в большей степени соответствует типу культуры *C* (1-е место или ранг, равный 1).

Определим весовые коэффициенты блоков по каждому типу культуры [3; 4] и сведем результаты в таблицу 2:

$$C_j = 1 - \frac{R_j - 1}{K},$$

где $K = 4$.

Определим средние значения весовых коэффициентов по каждому из вариантов *A*, *B*, *C* и *D*:

– среднее по *A*: $(0,75 + 0,5 + 1 + 0,75 + 1 + 1) / 6 = 0,83$;

– среднее по *B*: $(0,25 + 0,25 + 0,25 + 1 + 0,75 + 0,75) / 6 = 0,54$;

– среднее по *C*: $(1 + 1 + 0,75 + 0,5 + 0,5 + 0,25) / 6 = 0,66$;

– среднее по *D*: $(0,5 + 0,75 + 0,5 + 0,25 + 0,25 + 0,5) / 6 = 0,45$.

Таблица 2

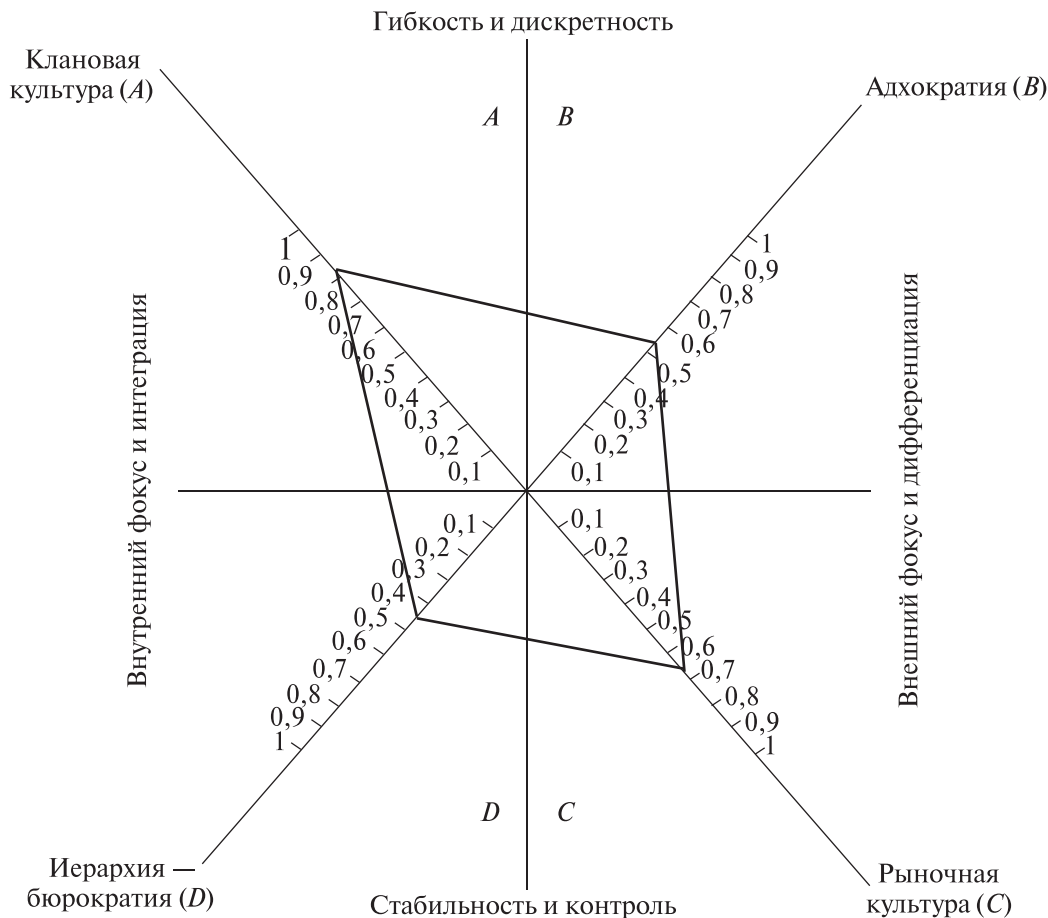
Весовые коэффициенты блоков

| Блоки | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------|------|------|------|------|------|------|
| <i>A</i> | 0,75 | 0,5 | 1 | 0,75 | 1 | 1 |
| <i>B</i> | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 1 | 0,75 | 0,75 |
| <i>C</i> | 1 | 1 | 0,75 | 0,5 | 0,5 | 0,25 |
| <i>D</i> | 0,5 | 0,75 | 0,5 | 0,25 | 0,25 | 0,5 |

Результаты проведенного анализа отобразим в виде графика (см. рисунок).

Анализ графика показывает, что исследуемому вузу присущи в той или иной степени черты всех четырех видов

культуры. Однако в большей степени для него характерна клановая корпоративная культура, что соответствует сложившейся для учебных заведений практике.



Графическое изображение профиля организационной культуры

Клановый тип культуры отличается от остальных следующими признаками [1]: концентрация внимания на внутреннем аспекте деятельности в сочетании с высокой гибкостью и заботой о людях; организация семейного типа, для которой характерны соучастие, сплоченность, чувство общности; типичны бригадная работа, программы вовлечения работников в профессию, корпоративные обязательства перед работниками; взаимодействие, взаимное доверие; общность интересов, преданность организации, сильные традиции; лидеры мыслят как воспитатели. Успех определяется в терминах сплоченности организации, заботы о людях и здорового внутреннего климата.

Полученный результат свидетельствует о работоспособности методики.

Отметим также, что процедура не имеет ограничений на размерность решаемой задачи (число блоков и характеристик внутри каждого блока).

Литература

1. Полосин А. В. Социально-психологические условия совершенствования организационной культуры современного российского предприятия: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 22 с.
2. Быстров О. Ф., Русановская К. Н. Исследование логистических систем и процессов методом моделирования. Ч. 1: Основы моделирования. М.: МГУПС «МИИТ», 2015. 68 с.
3. Быстров О. Ф., Тарасов Д. Э. Расчетно-аналитическая модификация эвристических моделей общего менеджмента // Проблемы экономики и управления в XXI веке: актуальные вопросы, тенденции, перспективы: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2016. С. 101—118.

4. **Быстров О. Ф., Русановская К. Н.** Исследование логистических систем и процессов методом моделирования. Ч. 2: Экономико-математические методы в логистике. М.: МГУПС «МИИТ», 2016. 96 с.

Быстров Олег Филаретович — доктор экономических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования РФ, профессор кафедры экономической теории и финансов (ЭТиФ) МИЭТ. **E-mail: bof_de@inbox.ru**

Тарасов Дмитрий Эдуардович — ассистент кафедры «Логистика и управление транспортными системами» Московского государственного университета путей сообщения Императора Николая II (МИИТ). **E-mail: detarasov@mail.ru**

Статья поступила после доработки 02 марта 2017 г.