

Т. И. Калиниченко,
аспирант, Классический приватный университет

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КОЛИЧЕСТВЕННОМУ ИЗМЕРЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

В статье выявлены основные характеристики организационной культуры предприятия в рамках глобализации. Рассмотрены основные методические подходы к количественному измерению организационной культуры с целью повышения ее эффективности.

The basic characteristics of organizational culture of the enterprise within the globalisation are revealed in the article. The basic methodical approaches to quantitative assessment of organizational culture for its efficiency increasing are considered.

Ключевые слова: организационная культура, методический подход, методология, глобализация, количественное измерение, этика бизнеса, социальная ответственность бизнеса, метод Denison Organizational Culture Surve.

ВСТУПЛЕНИЕ

В течение последних десятилетий было предложено несколько подходов, описывающих количественное измерение организационной культуры. В качестве наиболее ранних из них можно обозначить: Survey Work Values (SWV), Meaning Value Work Scale (MVW), Human Value Index [7]. Важнейшие подходы 1980-х годов были обобщены Д. Россо [9]. В качестве основных методологий он определил семь: Norms Diagnostic Index; Kilmann-Saxton Culture Gap Survey [8]; Organizational Culture Inventory [5]; Organizational Value Congruence Scale (OVCS) [6]; Organizational Culture Profile (OCP); Organizational Beliefs Questionnaire; Contemporary Culture Survey. Особенностью всех этих подходов является то, что они акцентируют внимание исключительно на индивидуальных ценностях работника организации. Кроме того, можно отметить в качестве наиболее популярных в 90-е годы такие методологии, как Value Survey и Comparative Emphasis Scale (CES). Относительно недавно появились методы, позволяющие охватывать одновременно все три уровня организационной культуры (индивидуальный, внешнеорганизационный и внутреннеорганизационный). Тем не менее, не все вопросы оказались раскрытыми, ряд из них оказался за рамками исследования. Это обусловило цель статьи и ее актуальность.

ПОСТАНОВКА ЗАДАНИЯ

Целью статьи является выявление основных методических подходов к количественному измерению организационной культуры предприятия в рамках глобализационных процессов с целью повышения ее эффективности.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Для отечественных предприятий определенным интересом представляет создание такого измерителя организационной культуры, который позволит учитывать ключевые процессы, происходящие в жизни нашего общества в последние годы. К ним в первую очередь необходимо отнести активное включение украинской экономики в процессы глобализации. В рамках системного подхода можно выделить три взаимосвязанные позиции в изучении глобализации, представляющих три различных взгляда на нее — революционный (глобализация как принципиально новый этап в развитии человечества), эволюционный (глобализация как процесс, обусловленный особенно высоким уровнем глобализма) и скептический (глобализация как формирование мощных торговых блоков и более слабое глобальное управление, чем в предшествующее время) [1, с. 215—216]. В связи с этим можно отметить некоторые моменты, касающиеся проблемы измерения уровня организационной культуры.

Глобализация представляет собой сложный и противоречивый процесс, единого определения которого не существует в силу специфики и сложности определяемого объекта. В целом, можно считать, что глобализация представляет собой новый качественный этап в развитии человечества, который непосредственно связан с зарождением постиндустриальных отношений, т.е. экономики нового типа (или экономики информационного общества). Глобальная экономика — это экономика, чьи основные компоненты обладают институциональной, организационной и технологической способностью действовать как общность (целостность) в реальном или избранном времени в межнациональном масштабе. Глобализация — это процесс глубочайших качественных изменений всех сфер деятельности человека, имеющий как положительные, так и отрицательные последствия.

Таким образом, в рамках мировой экономики необходимо обозначить те характеристики организационной культуры, которые будут способствовать эффективной адаптации отечественных фирм и всей системы украинского предпринимательства к новой экономике: современный украинский предприниматель, если он хочет добиться эффективного бизнеса, в том числе и на зарубежных рынках, должен "думать глобально, действовать локально" [3, с. 48]. Комплекс таких характеристик представлен в работе К. Фэй и Д. Денисона, которые провели количественное исследование связи организационной культуры и эффективности функционирования ряда компаний. Ими использовался метод Denison Organizational Culture Survey (DOCS). Данный метод отражает те параметры организационной культуры, которые способствуют процветанию современных компаний в условиях новой экономики: вовлеченность, согласованность, адаптивность и миссия. Показателями эффективности стали: общая результативность, рыночная доля, рост продаж, прибыль, удовлетворенность персонала, качество и развитие продукта.

При обращении к методологии изучения поведения предприятия нельзя забывать о том, что современная экономика несет не только социальный прогресс, но и регресс. Поэтому возникает необходимость определения тех параметров организационной культуры украинских предприятий и системы украинского предпринимательства в целом, которые препятствуют данному процессу:

- преступления против личности (применение силовых методов по отношению к партнерам);
- вымогательство со стороны криминальных структур;
- угрозу личной безопасности со стороны криминальных элементов;

— преступления в сфере экономики (сокрытие налогов, нарушение конкурентных начал, деятельность против интересов предприятий);

— преступления против общественной безопасности, общественного порядка и государственной власти (подкуп чиновников, нарушения в области экологических требований и санитарных правил, производство низкокачественной продукции).

Однако уголовный кодекс, в котором и рассмотрены указанные нарушения, является минимальным сводом требований, предъявляемых к современному бизнесу со стороны общества. Кроме него существуют также этические требования, которые, как правило, не отражаются в законах. К ним можно отнести: знание и соблюдение деловой этики (этики бизнеса), а также реализацию социальной ответственности бизнеса перед обществом.

Одним из ключевых принципов ведения международного бизнеса является принцип этики бизнеса, который был лаконично сформулирован следующим образом: "от буквы закона — к духу доверия" [4, с. 154]. В свою очередь, "дух" доверия возникает тогда, когда предприниматель соблюдает этические нормы, которые можно условно разделить на общие (характерные для этического поведения любого человека, но особенно важные в деловой среде — порядочность, последовательность, лояльность) и профессиональные (нормы собственно бизнес-этики: компетентность, психологическая доступность или готовность свободно делиться идеями и информацией, целеустремленность, социальная ответственность).

Один из первых исследователей социальной ответственности бизнеса Г. Боуэн определяет это явление следующим образом: социальная ответственность — это реализация той политики, принятие таких решений либо следование такой линии поведения, которые были бы желательны с позиций целей и ценностей общества. Структурно социальная ответственность может быть представлена следующими ключевыми элементами:

— внутренняя социальная политика фирмы, которая включает управление развитием персонала (предоставление пакета социальных компенсаций, поддержка социальной инфраструктуры, непрерывное обучение работников);

— внешняя социальная политика фирмы, предполагающая осуществление экологической политики, поддержание социальной инфраструктуры, благотворительность и участие в крупных социальных проектах [2].

В 2007—2008 гг. нами было проведено анкетирование руководящих работников 150 предприятий АР Крым. Целью анкетирования был поиск ответов на следующие вопросы:

— Насколько ключевые параметры организационной культуры, необходимые для конкурентной борьбы в условиях новой экономики (вовлеченность, согласованность, адаптивность и миссия), ассоциируются для руководителей предприятий с эффективностью?

— Насколько ключевые параметры организационной культуры, необходимые для ведения цивилизованного бизнеса, ассоциируются для руководителей предприятий с эффективностью?

— Какова особенность взаимосвязи между измеряемыми параметрами организационной культуры и различными критериями оценки эффективности?

Эффективность измерялась с использованием семи показателей: успешность бизнеса (реализация задуманного); рыночная доля; прибыльность; рост объема продаж; степень удовлетворенности персонала; качество товаров и услуг; разработка новых видов продукции. Кроме того, в модель были включены контрольные переменные: вид экономической деятельности предприятия и размеры (является предприятие субъектом малого предпринимательства или нет).

Статистическая обработка данных была осуществлена в среде Microsoft Excel. По итогам корреляционного и регрессионного анализа показателей организационной культуры и эффективности деятельности предприятий были получены следующие результаты: все составляющие организационной культуры, характерной для новой экономики, ассоциируются с эффективностью деятельности предприятий; вовлеченность теснее всего коррелирует с удовлетворенностью персонала, ростом объема продаж и инновационностью; согласованность в значительной степени коррелирует с успешностью бизнеса и прибыльностью; адаптивность более всего коррелирует с рыночной долей, прибыльностью и инновационностью; миссия ассоциируется с успешностью и качеством продукции; составляющие организационной культуры, характерной для цивилизованного бизнеса, не всегда ассоциируются с эффективностью; соблюдение этических норм хорошо согласуется с успешностью бизнеса и удовлетворенностью персонала; реализация социальной ответственности связывается с удовлетворенностью персонала; соблюдение формализованных норм тесно коррелирует с качеством продукции.

Наиболее важным результатом проведенного исследования является то, что руководители предприятий, признавая важность параметров организационной культуры, необходимых в условиях становления новой экономики, могут не считать важными элементы организационной культуры, характерной для цивилизованной конкуренции.

ВЫВОДЫ

1. Глобализационные процессы в мире носят сложный и комплексный характер, поэтому единый подход к определению данной категории отсутствует из-за специфики и сложности определяемого объекта. В рамках системного подхода можно выделить три взаимосвязанных позиции в изучении глобализации, представляющих три различных взгляда на нее — революционный, эволюционный и скептический.

2. При формировании методологии измерения корпоративной культуры следует учитывать, что экономика на современном этапе несет не только социальный прогресс, но и регресс. Следовательно, возникает необходимость определения тех параметров организационной культуры предприятий и системы предпринимательства в целом, которые препятствуют данному процессу.

3. Эффективность организационной культуры предприятия определяется на основе совокупности показателей, среди которых следует выделить успешность бизнеса, рыночную долю, прибыльность, рост объема продаж, степень удовлетворенности персонала, качество товаров и услуг, разработка новых видов продукции. Кроме того, в модель могут быть включены и контрольные переменные: вид экономической деятельности предприятия и размеры.

Литература:

1. Кефели И.Ф., Мозелов А.П. Особенности системного подхода в осмыслении современного глобализма // Системный подход в современной науке. — М.: Прогресс-Традиция, 2004.
2. Костин А.Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для России // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — № 3.
3. Салмон Р. Будущее менеджмента / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2004.
4. Шихирев П. Н. Этические принципы ведения дел в России. — М.: Финансы и статистика, 1999.
5. Cooke R.A., Lafferty J.C. Level V: Organizational Culture Inventory (Form I). Plymouth. — MI: Human Synergistics, 1983.
6. Enz C. Power and shared values in the corporate culture / Ann Arbor. — MI: University of Michigan Press, 1986.
7. Kazanas H.C. Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates // Journal of Vocational Behavior. — 1978. — № 12.
8. Kilmann R.H., Saxton M.J. Kilmann-Saxton Culture Gap Survey. Tuxedo. — NY: Organizational Design Consultants, Inc., 1983.
9. Rousseau D.M. Normative beliefs in fund-raising organizations: Linking culture to organizational performance and individual responses // Group and Organization Studies. — 1990. — № 15.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2009 р.