

¹ Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
ул. Победы, 85, Белгород, 308015, Россия
E-mail: Slinkova@bsu.edu.ru

² Братский государственный университет
ул. Макаренко, 40, Братск, 665709, Россия
E-mail: hpv83@mail.ru

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Рассматривается концептуальная сложность оценки организационной культуры. Доказывается, что методики исследования управленческой и предпринимательской культур неоправданно считаются идентичными методикам исследования организационной культуры. Анализируются существующие подходы к исследованию организационной культуры, предлагается авторское видение всестороннего и наиболее полного исследования культуры организации коммерческих фирм.

Ключевые слова: предпринимательская культура, организационная культура, управленческая культура, методика исследования, оценка культуры, предпринимательство.

В настоящее время в учебной и научной литературе представлено достаточное количество методик исследования организационной, предпринимательской и управленческой культуры, их диагностики. Проблема заключается лишь в том, что практически каждый автор описывает свое видение, часто противоположное остальным. В этой связи ведется некий «спор», в котором каждая из сторон доказывает свою правоту, поэтому исследование культуры организации становится все более сложным процессом и порождает скептическое отношение к сознательному формированию организационной культуры у российских предпринимателей. Поэтому актуальной целью данной работы является интерпретация методик оценки организационной, управленческой и предпринимательской культур, устранение сложившейся сложности в оценке культуры организации, предложение авторского видения наиболее полного исследования организационной культуры.

Отметим, что многие авторы считают организационную, предпринимательскую, управленческую культуру синонимами, так как у них у всех есть одно ключевое слово – культура [1–4]. В этом, на наш взгляд, и «кроется» вся проблема в сложившейся множественности методик, типологий и сложности исследования организационной культуры. В научной литературе встречаются методики исследования предпринимательской или управленческой культуры, но под ними явно подразумевается исследование организационной культуры [5; 6]. Представляется, что термин «организационная культура» намного шире и применять к нему синонимы «предпринимательская культура» или «управленческая культура» недопустимо по следующим причинам. Во-первых, понятие «предпринимательская культура» значительно уже понятия «организационная культура», так как рассматривается, в основном, применительно к коммерческим организациям. Но помимо предпринимательских организаций существуют различные бюджетные организации, учреждения, фонды, главной целью которых не является получение прибыли, а значит к ним уместнее применять термин «организационная культура». Во-вторых, понятия «организационная культура» и «предпринимательская культура» соотносятся между собой как целое и частное. В связи с тем, что культура присуща лю-

бой организации, а ее содержание, функции и механизм формирования являются универсальными, термин «организационная культура» представляется более общим по содержанию, включающим не только предпринимательскую, но и управленческую культуру.

Предпринимательская культура представляется системой правил ведения бизнеса, проявляющейся, прежде всего, во взаимоотношениях с клиентами, посредниками, конкурентами, СМИ и другими контактными аудиториями, т. е. характеризует взаимоотношения организации с ее внешней средой. Но в любой организации помимо предпринимательской культуры и взаимоотношений с внешней средой имеет место и управленческая культура, представляемая как система правил взаимодействия руководителей с персоналом, межличностных отношений, т. е. характеризует взаимоотношения организации с позиций ее внутренней среды. Таким образом, организационная культура представляет собой синтез предпринимательской и управленческой культур.

Проведем критический анализ наиболее известных подходов к исследованию организационной культуры. Я. Митрофф еще в 1986 г. разделил все исследовательские подходы на 3 группы: холические, метафорические и количественные [7. С. 22]. Взяв за основу эти группы, проанализируем подходы к исследованию организационной культуры (рис. 1).

Преимущества и недостатки имеются у всех рассматриваемых методов. Так, холический метод предполагает использование наблюдения за организацией с целью выявления характеристик ее культуры. К достоинствам данной методики можно отнести следующие: возможность «погрузиться» в атмосферу организации; участвовать в различных мероприятиях, активно воздействовать на их ход; возможность изучить документально неподтвержденные элементы организационной культуры (байки, легенды, мифы и проч.). Однако все это требует больших затрат времени, высокого профессионализма исследователя, сохранения полной объективности. К тому же работники организации часто знают о проводимом наблюдении, что может значительно изменить их обычное поведение и исказить результаты всего исследования. Как правило, за внешними выражениями скрываются глубинные характеристики организационной культуры, которые невозможно определить при помощи обычного наблюдения, а результаты, полученные в разных организациях, трудно сравнимы. В западных странах феномен организационной культуры исследуется на протяжении нескольких десятилетий, поэтому был изучен намного лучше, чем в России, и его успешно используют как фактор конкурентоспособности бизнеса. Холический метод исследования организационной культуры на практике не нашел своего применения.

Ярким примером холического подхода является методика «клинического исследования» Э. Шайна. Ее применение в России не представляется возможным по следующей причине. Методика Шайна предполагает исследование трех уровней организационной культуры: от поверхностного до глубинного. Это очень сложный и долгий процесс, и если данная методика не нашла должного применения в западных странах по причине дороговизны и необходимости высокого профессионализма исследователя, то в России по этим же причинам применение данной методики не представляется правомерным. На наш взгляд, холические методы вообще недостаточно эффективны и не могут применяться как самостоятельные, а лишь использоваться при необходимости для уточнения отдельных характеристик или более детального исследования организационной культуры.

Метафорические методы основаны на изучении документов, отчетностей, кодекса фирмы и других документально подтвержденных элементов организационной культуры.

Эффективность данного метода в 2003 г. попытался доказать Г. К. Копейкин. Его методика исследования посвящена выявлению соответствия декларируемой культуры реальной культуре организации. Данная методика является весьма привлекательной, так как документальная основа более доступна для исследования. Тем не менее мы не можем рассматривать этот метод исследования в качестве основного, так как выявление реальной культуры весьма проблематично, полученные в разных организациях результаты трудно сравнимы, для проведения анализа необходимо наличие достаточно разработанной документальной базы (миссии организации, кодекса фирмы, правил поведения и пр.). К тому же во многих российских организациях, в частности малого и среднего бизнеса, использование метафорических методов исследования оказывается малоэффективным. Как правило, устав, учредительные документы, положения, договоры, инструкции, т. е. необходимые для анализа документы, создаются

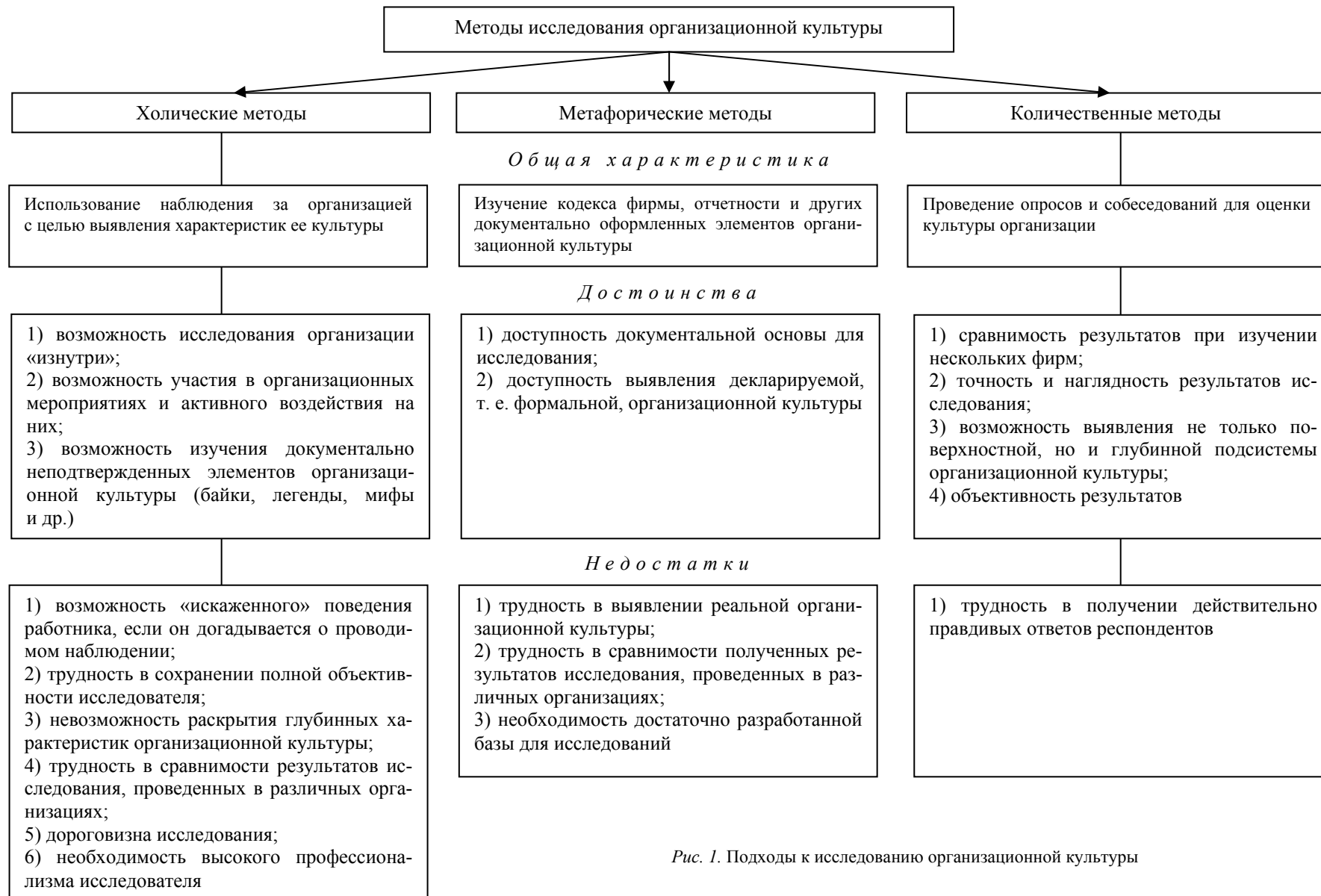


Рис. 1. Подходы к исследованию организационной культуры

в отечественных организациях по заданному «клише», они не уникальны и недостаточно информативны, поэтому не будут представлять ценности для исследования.

Наиболее распространенными и часто применяемыми на практике в западных странах являются количественные методы исследования организационной культуры. К ним относятся методика OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) К. Камерона и Р. Куинна, методика OCI (Organizational Culture Inventory) Кука и Лафферти, методика Поста и Конинга, методика OCS (Organizational Culture Survey) Гласера и Заману, методика «Культурное поле» Т. О. Соломандиной и многие другие.

Абсолютное большинство исследований, основанных на количественном методе, вполне оправданно: они обеспечивают сравнимость результатов при изучении нескольких организаций, дают более точные и наглядные результаты, обеспечивают возможность выявления не только поверхностных, но и глубинных слоев организационной культуры, дают возможность получения сравнительно объективных результатов исследования.

Одна из проблем, связанная с проведением опроса, заключается в правдивости ответов респондентов. Склонность людей к завышению или занижению некоторых личных качеств и чувств может серьезно исказить результаты исследования. К сожалению, в настоящее время отсутствуют методики, позволяющие исключить влияние этой тенденции на результаты опроса. К тому же, особенно часто в России, респонденты озабочены по поводу того, что кто-либо из руководства или коллег может узнать, как они ответили на вопросы. Это легко устраняется, если анкеты собираются в определенную урну, а не передаются в руки исследователя.

Отметим, что многие авторы, к примеру Т. Фицджеральд, вообще отрицают возможность исследования организационной культуры любым из методов. Тем не менее для сравнения результатов исследования различных фирм, для формирования представления о типичной организационной культуре использование количественных методов, в частности в России, является единственно возможным по следующим причинам.

Во-первых, применение количественных методов не представляется правомерным, так как в России еще не достаточно изучен феномен организационной культуры, следовательно, всесторонняя оценка культуры российскими исследователями при помощи простого наблюдения за организацией не позволит комплексно определить сложившуюся организационную культуру. Во-вторых, метафорический подход в российских организациях может оказаться малоэффективным, так как во многих отечественных организациях основные документы создаются по заданному «клише» и недостаточно информативны. В-третьих, в России наиболее всего «закрепился» и чаще всего используется при проведении исследований количественный подход. Он удобен и прост в применении. Преимущества опросников состоят в том, что они позволяют за короткий срок охватить все слои организации и получить объективную интерпретацию по исследуемым вопросам.

Таким образом, для проведения исследования организационной культуры в российских организациях мы предлагаем использование количественных методов.

Среди количественных методов в литературе представлено также большое количество методик, что «сталкивает» с новой проблемой: выбором методики среди существующих либо созданием собственной методики исследования.

Современные взгляды на типологии и подходы к исследованию культур предполагают существование целого ряда оснований для классификации, включая географические, исторические, национальные, политические, религиозные, языковые или другие категории, что порождает множественность подходов к исследованию организационной культуры и вызывает затруднения в выборе метода для исследования культуры организации.

Отметим, что каждая типология дает полезный материал для анализа содержания организационной культуры. Новые типологии постоянно создаются лишь с целью более полного описания и сравнительного анализа наиболее значимых составляющих различных организаций. Вывод для всех классификаций может быть один: много обобщений, но в реальной жизни трудно встретить такие организации в «чистом виде», поэтому постоянно создавать новые методы исследования и типологии не имеет смысла.

Однако всем известным классификациям присущ весьма распространенный недостаток: отсутствие четко обозначенных критериев, положенных в основу выделения типов организационной культуры.

Типологии организационной культуры, представленные в литературе, исключительно многообразны и настолько не похожи друг на друга, что сами могут быть предметом классификации. Для комплексного исследования организационной культуры, на наш взгляд, совершенно не нужно анализировать организацию по нескольким десяткам классификационных признаков, достаточно интерпретировать организацию с позиций ее внутренней и внешней среды.

Разрабатывать собственную методику следует только в том случае, когда ни одна из существующих не удовлетворяет основным требованиям исследователя. Методика исследования организационной культуры должна соответствовать следующим требованиям:

- возможность всесторонней оценки организационной культуры (с позиций управленческой и предпринимательской культур);
- простота инструментария исследования, доступности в терминологии и в понимании самого процесса исследования для всех работников организации;
- надежность метода, его валидность должна быть подтверждена проведенным исследованием;
- простота и ясность математической обработки полученных результатов исследования;
- рассмотрение организации как сложной системы.

Не вдаваясь в сравнительный анализ количественных методик исследования, согласимся со словами отечественных ученых Н. П. Макаркина, О. Б. Томилина, А. В. Бритова: «Для освоения культурологического анализа наиболее оптимально использование методики ОСАИ» [8. С. 85].

Методика ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна на значительном количестве примеров с помощью несложного инструментария экспериментальных исследований доказала надежность и валидность полученных результатов.

Методика ОСАИ базируется на классификации организационной культуры по значениям шкал «стабильность – гибкость» и «внутренняя ориентация – внешняя ориентация», на основе которых строится профиль сложившейся и предпочтительной организационной культуры. Авторы выделяют четыре типа культур: иерархическая, рыночная, адхократическая и клановая. Инструментарий, используемый в методе ОСАИ, предполагает выявление характеристик организационной культуры по шести ключевым направлениям:

- важнейшие характеристики организации (черты, которые отражают особенности организации);
- общий стиль лидерства в организации (черты, присущие лидеру организации);
- стратегические цели (характер ориентации организации на развитие);
- критерий успеха (элементы трудовой деятельности, которые воспринимаются как успех в данной организации);
- связующая сущность (содержание элементов, объединяющих коллектив);
- стиль управления сотрудниками (черты, отличающие организацию при управлении персоналом) [9. С. 23–68].

Несмотря на все преимущества ОСАИ, мы считаем, что полностью, без каких-либо изменений, использовать этот инструментарий неоправданно. Выбранную методику мы предлагаем модифицировать и адаптировать к современным российским коммерческим организациям (рис. 2).

Так как в России феномен организационной культуры начал изучаться сравнительно недавно и в литературе наблюдается разброс мнений по данному вопросу, многие предприниматели организационную культуру еще не воспринимают всерьез и не используют как фактор конкурентоспособности бизнеса. Поэтому необходимо создание простой и удобной в применении методики исследования организационной культуры, построенной на основе четких классификационных признаков, важных для комплексной оценки сложившейся культуры организации.

Классификационные признаки, выделенные Камероном и Куинном, не позволяют четко разграничить исследование культуры организации с позиций ее внутренней и внешней среды, что усложнит процесс изменения (при необходимости) культуры организации. К тому же, в основном, методика ОСАИ ориентирована на выявление типа управленческой культуры, но,

как отмечалось ранее, в условиях российской непредсказуемости внешней среды необходимо подробным образом исследовать и предпринимательскую культуру.

Поэтому мы предлагаем изменение классификационных признаков в оценке организационной культуры, уделяя достаточное внимание исследованию предпринимательской культуры и выявляя наиболее значимые классификационные признаки в исследовании управленческой культуры, что в целом повышает точность и валидность полученных результатов, а методика оценки организационной культуры становится более понятной, простой и удобной в применении.

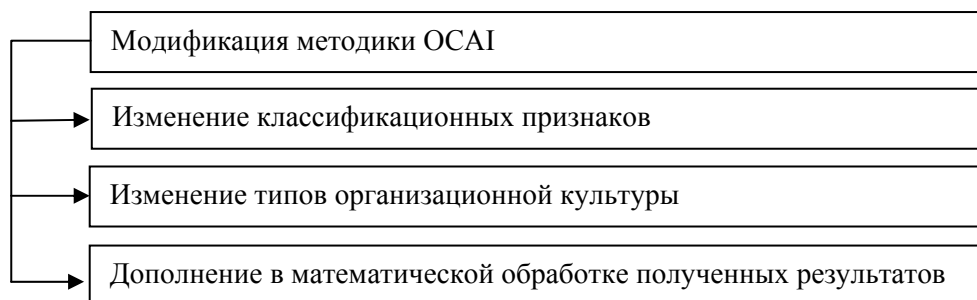


Рис. 2. Предлагаемая модификация методики OSAI при исследовании организационной культуры в российских организациях

Для отражения сущности управленческой культуры предлагается использовать следующие классификационные признаки: уровень регламентации, источник власти, отношение к персоналу. Таким образом, на основе этих классификационных признаков можно выделить два типа управленческой культуры: авторитарную и демократическую. Основными характеристиками авторитарной управленческой культуры являются жесткая регламентация деятельности внутри организации, власть, основанная на должности и положении, и персонал, не имеющий права участвовать в управленческих решениях организации.

Абсолютной противоположностью авторитаризму является управленческая культура, в которой работа с персоналом строится на демократических принципах. Такому виду культуры соответствует «мягкий» уровень регламентации, т. е. сотрудники не подчинены жестким правилам и нормам и вполне свободны в выборе методов и способов выполнения своих обязанностей. Руководитель в такой культуре является лидером по натуре и профессионалом своего дела. Сотрудники в таких организациях могут оказывать влияние на принятие решений.

Предпринимательская культура, как и управленческая, также отличается большим разнообразием, поэтому для рассмотрения ее содержания мы предлагаем классификацию, в основу которой положены следующие критерии: ориентация на изменения, отношение к риску, взаимоотношения с контактными аудиториями. С учетом обозначенных критериев предлагается выделять два типа предпринимательской культуры: культуру бизнес-типа и культуру приростного типа. Причем предпринимательской культуре приростного типа свойственна минимизация отклонений от традиционного поведения, нежелание рисковать и что-либо менять при ведении бизнеса.

Предпринимательская культура бизнес-типа, напротив, ориентирована на различные изменения, приспособлена к мгновенным реакциям, в ней приветствуется риск и ведется активный поиск эффективного взаимодействия с контактными аудиториями.

Интерпретация указанных классификационных признаков для определения типа управленческой и предпринимательской культур позволяет всесторонне исследовать организационную культуру.

Исходя из вышеуказанных типов управленческой и предпринимательской культур можно определить тип организационной культуры (рис. 3).

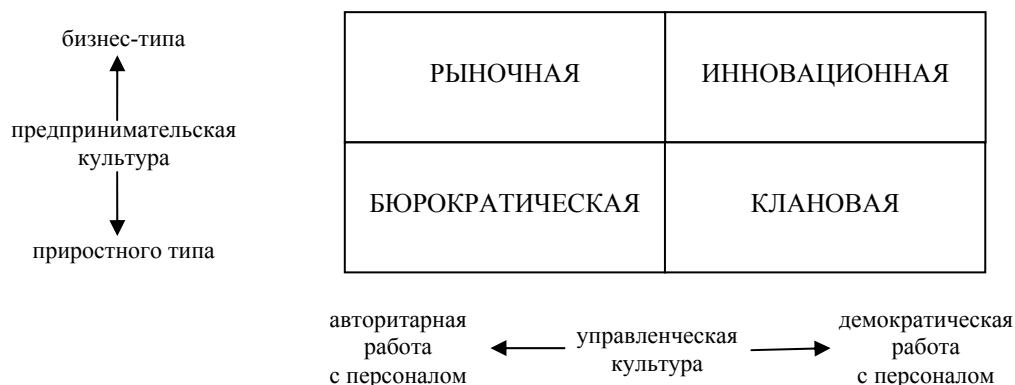


Рис. 3. Концептуальная модель типов организационной культуры

Взяв за основу исследования методику OSAI, предлагаем также рассматривать четыре типа организационной культуры. «Рыночный» и «клановый» типы культуры организации можно назвать универсальными, они уместны для характеристик типов культуры российских организаций. А к «иерархическому» и «адхократическому» типам организационной культуры, выделяемым Камероном и Куинном, в российских организациях наиболее адекватно применение типологии «бюрократическая» и «инновационная» культура организации.

Преобладание авторитарного типа управленческой культуры и приростного типа предпринимательской культуры свидетельствует о бюрократической культуре, сложившейся в организации. Полную противоположность представляет инновационный тип организационной культуры.

Преобладание авторитарной управленческой культуры и бизнес-типа предпринимательской культуры свидетельствует о рыночном типе организационной культуры. Противоположным данному типу культуры является клановый тип организационной культуры.

Расчет оценки по OSAI требует несложной арифметики. Наша методика предполагает оценку двух типов культур – отдельно управленческой и предпринимательской, поэтому возникает необходимость дополнения в принципе обработки полученных результатов, чтобы выявить преобладающий тип управленческой и предпринимательской культуры для определения сложившегося и предпочтительного типа культуры организации. При этом сохраняется основное преимущество принятой за основу методики – простота математической обработки полученных результатов.

Таким образом, мы попытались доказать, что терминологическая неразбериха и существующая множественность подходов к исследованию организационной культуры связана с неоправданной подменой понятия *организационная культура* понятиями *управленческая* и *предпринимательская культура*. Представлено авторское видение различий в интерпретации типа управленческой, предпринимательской и организационной культур. Доказано, что количественные методы исследования культуры организации являются наиболее приемлемыми. Для исследования организационной культуры предложено использование модифицированной методики OSAI с четким выделением взаимосвязанных между собой классификационных признаков. Предпринята попытка доказать, что для всесторонней оценки сложившегося типа организационной культуры нецелесообразно усложнять методику, определяя культуру по нескольким классификационным признакам, не всегда явно выделенным, а иногда и не взаимосвязанным между собой. При этом результаты, получаемые в ходе таких оценок, не позволяют четко определить «проблемные участки» в сложившейся организационной культуре для проведения последующих изменений. Авторы считают, что необходимо подробным образом исследовать организационную культуру с позиций ее внутренней и внешней среды, т. е. оценивать управленческую и предпринимательскую культуры, что зна-

чительно упрощает исследование культуры организации, но, тем не менее, позволяет ее оценить комплексно и всесторонне.

Список литературы

1. Бусыгин А. В. Предпринимательство. Основной курс. М.: ИНФРА-М, 1998.
2. Камерон К. С. Диагностика и измерение организационной культуры: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
3. Попов В. М. Основы предпринимательского дела: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 1997. 402 с.
4. Максименко А. А. Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. Кострома, 2003.
5. Рюттингер Р. Культура предпринимательства: Пер. с нем. М.: ЭКОМ, 1992. 240 с.
6. Попов В. М. Основы предпринимательского дела: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 1997. 402 с.
7. Mitroff I., Denton E. A. A Spiritual Audit of corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. N. Y.: Jossey-Bass Business & Management Series, 1999. 215 p.
8. Макаркин Н. П., Томилин О. Б., Бритов А. В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // Университетское управление. 2004. № 5–6 (33). С. 152–162.
9. Камерон К. С. Диагностика и измерение организационной культуры: Пер. с англ. / Под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

Материал поступил в редколлегию 07.09.2011

О. К. Slinkova, P. V. Kharitonova

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF TECHNIQUES ESTIMATION OF ENTERPRISE, ADMINISTRATIVE AND ORGANIZATIONAL CULTURE

Conceptual complexity of estimation of organizational culture is considered. The techniques of research of administrative and enterprise cultures are proved unfairly identical to techniques of research of organizational culture. Existing approaches to research of organizational culture are analyzed, author's vision of all-round and fullest studying of culture of the organization of business concerns is offered.

Keywords: enterprise culture, organizational culture, administrative culture, technique of research, estimation of culture, business.