

Секция «Организационная психология и организационное консультирование»

**Анализ составляющих организационной культуры по методике Л.  
Константина (на примере двух коммерческих организаций)**

**Научный руководитель – Липатов Сергей Алексеевич**

***Несмеянова Роксана Константиновна***

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

*E-mail: Roxielight@mail.ru*

Взросший за последние несколько десятилетий интерес к изучению организационной культуры не случаен, так как она является феноменом, концентрирующим в себе наиболее важные параметры внутренней производственной среды, в рамках которой сотрудники объединяются для достижения целей и решения текущих задач и возникающих проблем.

Зарубежные ученые [4] отмечают, что руководство современных компаний стало все больше осознавать, что именно культура организации является одним из ключевых факторов, способствующим выживанию и дальнейшему развитию корпораций, и, в связи с этим, начали содействовать ее гармоничному формированию и развитию.

Культура предприятия и, в частности, ее субъективное восприятие сотрудниками, взаимосвязана с целым комплексом социально-психологических, индивидуальных и организационных переменных [1, 4, 5].

Организационную культуру можно охарактеризовать как «систему коллективных представлений о нормах, ценностях, способах поведения, принимаемых и разделяемых членами организации» [3, с. 111]. Существует огромное количество корпораций со своими уникальными культурами и необходимость их классификации, теоретического анализа и осмысления привели к созданию нескольких общепризнанных типологий, описывающих представленный феномен.

Данная работа базируется на «парадигмальном» подходе Л. Константина, выделившего четыре основных типа организационной культуры [2]:

- 1) открытая (адаптивная, важны коммуникации, доверительные отношения и сотрудничество);
- 2) закрытая (иерархичная, важны регламент, четкость и стабильность);
- 3) случайная (креативная, без заданного распределения ролей, неконформизм);
- 4) синхронная (гармоничная, важно единство и соответствие ценностей и целей).

Помимо этого, согласно Л. Константину, типы культур можно описать детальнее с помощью семи категорий:

- 1) стиль руководства/управления;
- 2) стиль коммуникаций;
- 3) ориентация на изменения;
- 4) индивидуальные/групповые ориентации;
- 5) стиль координации системы;
- 6) характеристики рабочей среды;
- 7) стиль решения проблем и принятия решений.

**Цель** исследования - выявление доминирующих реального и желаемого типов организационных культур и их сравнительный анализ по основным категориям (на примере двух организаций).

Респонденты заполнили опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина [2]. Данные обрабатывались с помощью ключей: определялись реальные и желаемые

типы культур и детально анализировались ответы на вопросы по субшкалам методики. Результаты представлены не только в числовом виде, но и для наглядности в виде профилей в двумерном пространстве.

В исследовании были задействованы сотрудники двух коммерческих предприятий (как руководящих, так и исполнительных должностей) с уровнем образования не ниже неоконченного высшего:

- консалтинговая компания: 31 респондент (8 мужчин, 23 женщины). Средний возраст - 35 лет (ст.откл. = 8,6), средний стаж 6 лет (ст.откл. = 5,1);
- образовательное учреждение: 30 респондентов (5 мужчин, 25 женщин). Средний возраст - 35 лет (ст.откл. = 8,2), средний стаж 8 лет (ст.откл. = 8,3).

По результатам исследования были сделаны следующие выводы. Сотрудники обеих организаций отдают предпочтение атрибутам открытого типа культуры, при том, что работники образовательного учреждения оценивают существующую у них на предприятии культуру как близкую закрытому типу, а представители консалтинговой компании считают ее соответствующей открытому типу (но при этом хотят, чтобы это было выражено еще сильнее).

Была выявлена интересная особенность, которая заключается в том, что сотрудники обеих организаций признают важность для обеспечения должного порядка наличия некоторых элементов, присущих культуре закрытого типа. Они считают, что управление должно быть в руках сильного руководства, важно наличие строгого упорядоченного регламента и понятного распределения обязанностей. При этом, они ощущают необходимость открытого и продуктивного контакта с руководством, развития свободных коммуникаций, поддержки индивидуальных мнений и творчества работников, что присуще организационной культуре открытого типа. По мнению служащих, такой «симбиоз» будет способствовать наиболее эффективной работе сотрудников, что, несомненно, положительно отразится на общей деятельности предприятия.

Дальнейшая разработка данной темы представляется перспективной с точки зрения научного и практического интереса, так как индивидуальный подход к анализу отдельных организаций позволит собрать необходимые данные для построения обоснованных теоретических моделей.

### Источники и литература

- 1) Базаров Т.Ю., Кузьмина М.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях // Российский психологический журнал, 2005, Т. 3, № 1. с. 30-44.
- 2) Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина // Журнал практического психолога, 2005, № 2, с. 186-198.
- 3) Липатов, С.А. Организационная культура: социальное познание в организационном контексте. // Мир психологии. 1999. № 3. С. 106-112.
- 4) Chen Ch., Yang B. Structure and mechanism of organizational cultural identification in Chinese business context // Social behavior and personality: an international journal, 2013, Vol. 41, No. 8, pp. 1347-1358.
- 5) Dutton J.E., Dukerich J.M., Harquail C.V. Organizational images and member identification // Administrative Science Quarterly, 1994, Vol. 39, No. 2, pp. 239-263.