

Исследование типа корпоративной культуры предприятия

Корпоративной культуре вызывает большой интерес исследователей в силу высокой практической и экономической значимости для жизнедеятельности компаний, фирм, других организаций. Феномен корпоративной культуры рассматривается зарубежными и отечественными авторами: Т.Ю Базарова, М. Бурке, Э.А. Капитонов., М. Лун, М. К Магура, Т. Питерс, В.А. Спивак, С. Ханди, Г. Хофстейде, Э. Шейн, К. Шольц и др. Понятие корпоративной культуры неоднозначно, вызывает много споров и мнений.

Эдгар Шейн определяет корпоративную культуру как паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем».

Цель исследования – определение типа корпоративной культуры, преобладающего в настоящее время и эмоционального состояния в коллективе в четырех сферах: работа, коммуникация, управление, мотивация и мораль

Исследование типа и индекса корпоративной культуры было проведено с помощью следующих методик: методики определения индекса корпоративной культуры И.Д. Ладанова и методики «Диагностика корпоративной культуры (OCAI)». Обработка даны производилась с помощью программы SPSS 13.

Исследование проводилось на группе сотрудников формовочного цеха предприятия ООО «Исеть Строй Конструкция», п. Исеть. Выборка составила 44 сотрудника средний возраст $X_{cp}=41,8$ ($M_o=47$; $M_e=44$), стаж работы на данном предприятии $X_{cp}= 2,1$ года ($M_o=3$; $M_e=2$).

Обратимся к результатам исследования индекса корпоративной культуры: общая сумма набранных сотрудниками баллов соответствует среднему уровню развития корпоративной культуры ($X_{cp} =140$). Это говорит о вероятности того, что существуют узкие места в корпоративной культуре организации.

Так по такому показателю корпоративной культуры как «работа» ($X_{cp}=5,92$, $M_o=8,3$, $M_e=5,86$) персонал компании продемонстрировал замет-

ное уныние: нет системы выдвижение на новые должности, рабочие места должным образом не обустроены, трудовая нагрузка не является оптимальной.

В коммуникативной сфере ($X_{cp}=5,64$, $M_o=6,33$, $M_e=5,66$) мы зафиксировали большой разброс в показателях ($Min=0,05$, $Max=10,5$). Вероятнее всего, коммуникация является слабым местом организации: наблюдается перебор в получении информации, нет четких инструкций и правил поведения сотрудников, непосредственное обращение подчиненных к руководителю не поощряется.

По отношению к существующей системе управления ($X_{cp}=5,11$, $M_o=2,62$, $M_e=4,31$) сотрудники демонстрируют заметное уныние. Деятельность сотрудников не организована, нет четкой системы оценки труда, сотрудники не принимают участия в управленческих решениях, которые, по их мнению, являются несвоевременными и неэффективными.

Система мотивации ($X_{cp}=4,4$, $M_o=2$, $M_e=3,62$) находится также в заметном унынии, в целом не разработана система поощрений, дисциплинарные методы применяются часто, работники не испытывают гордости за свою организацию.

Результаты диагностики корпоративной культуры с помощью методики OCAI: рассмотрим средние значения по четырем показателям, характеризующих тип корпоративной культуры в настоящее время ($A1 X_{cp}=89,1$; $B1 X_{cp}=146$; $C1 X_{cp}=222,67$; $D1 X_{cp}=142,16$). Среднее значения, описывающие предпочитаемую корпоративную культуру, выглядят иначе ($A2 X_{cp}=186,33$; $B2 X_{cp}=174,5$; $C2 X_{cp}=126,5$; $D2 X_{cp}=112,8$).

Воспользуемся типологией Т.Ю Базарова: в настоящее время преобладает парципативная корпоративная культура (динамичное предпринимательское и творческое место работы, люди готовы идти на риск, организация поощряет личную инициативу и свободу), а сотрудники готовы перейти к органической корпоративной культуре (дружественное место работы, организации похожи на большие семьи, организация поощряет бригадную работу).

Таким образом, можно сделать вывод, о неразвитости поведенческого уровня корпоративной культуры в данной организации, о том, что руководителям следует обратить внимание на обстановку и микроклимат в подразделениях, усовершенствовать систему коммуникации, мотивации и управления. Также наблюдается расхождение в описаниях реальной и

предпочитаемой культур в организации. Наблюдается тенденция к стабилизации, закреплению производственных процессов, то есть формирование корпоративной культуры с учетом требований функционирования предприятия.

Нехонова Ю.В.

**Реальные и идеальные представления
о профессиональных компетенциях руководителя
и инженерно-технических работников завода ВАТИ-АВТО**

В динамично развивающихся социально-профессиональных условиях руководители предприятий постоянно проводят аналитическую работу по оптимальному построению управленческой политики и повышению эффективности работы персонала. В такой ситуации все более востребованной является оценка компетенций сотрудников организации, отражающих способность специалиста реализовать свои знания, умения, навыки, т.е. образованность как таковую, в практической деятельности.

Существенное повышение требований работодателей к подготовке специалистов в учреждениях профобразования и руководства предприятия к уже работающему персоналу привело к тому, что необходимо пересмотреть систему оценки деятельности/обучения. На смену критериев оценки пришла модель компетенций, которыми должен обладать успешный работник. Понятие компетенции сформировалось в условиях нового подхода к человеческим ресурсам на Западе. Данной проблемой занимались, Д. МакКлеlland, Л. Спенсер, Р. Уайт, А. Шелтен. В отечественной психологии разработкой данной проблематики занимались В.В. Давыдов, Э.Ф. Зеер, И.С. Кон, А.К. Маркова и Л.А. Петровский, И.Ф. Талызина.

Руководство волжского завода асбестотехнических изделий (ВАТИ-АВТО) обратились к нам за помощью в проведении процедуры оценки компетенций работников предприятия и руководящего звена. Для диагностики профессиональной компетенции работников была использована «Карта оценки профессиональной компетенции работника», которая разрабатывалась кафедрой психологии профессионального развития РГПТУ. Выборку составили 30 инженерно - технических работников (инженеры, технологи, бухгалтеры), в том числе 14 женщин и 16 мужчин, стаж работы которых в данной организации от одного месяца до трех. В работе был ис-