

Шуклина Екатерина Николаевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

г. Ижевск, Удмуртская Республика

ЦЕННОСТНЫЕ ПРЕДИКТОРЫ ПРЕДПОЧТЕНИЯ ИЕРАХИЧЕСКОГО ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

***Аннотация:** в данной статье проанализировано понятие «организационная культура». В работе также выявлены предикторы предпочитаемого иерархического типа организационной культуры на примере компании сферы обслуживания.*

***Ключевые слова:** иерархический тип культуры, организация, предикторы.*

Необходимость исследования предикторов предпочтения типов организационной культуры в сфере обслуживания обусловлена двумя фактами современного общества. Во-первых, в последние десятилетия в разы увеличилось количество предприятий, оказывающих консультативные услуги населению и бизнесу (более 60% по числу занятых работают в экономически развитых странах именно в сфере услуг). Во-вторых, научно доказано, что организационная культура согласовывается с культурными ценностями и соотносывается с ценностями макрокультурной среды [5]. Следовательно, изменять существующую культуру организации представляется более сложной задачей, нежели повышать значимость существующей культуры. Сделать это можно, если знать какие ценностные ориентации личности влияют на предпочтение той или иной организационной культуры. Противоречие между потребностями практики в научно-обоснованных рекомендациях по мотивации сотрудников сферы обслуживания и недостаточной научной разработанностью данного вопроса подтверждают актуальность изучаемой темы. Объектом исследования является организационная культура, предметом – культурные и личностные ценностные ценности.

В своем исследовании мы придерживались определения организационной культуры, которое дают К. Камерон и Р. Куинн. Они отмечают, что корпоративная культура организации проявляется, в том, что для нее ценно, в стиле ее лидерства, символах, атрибутах, традиционных процедурах и в понимании успеха. Авторы предложили типологию культур организации, которая построена на двух дихотомиях эффективности компаний: гибкости-стабильности и интеграция единства-соперничества. К. Камер и Р. Куинн определили следующие типы организационных культур: адхократическую, клановую, рыночную, иерархическую. Предложенную ими методику OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), отражающую особенности организационной культуры, мы применили при сборе эмпирических данных. Для исследования культурных и ценностных ориентаций мы использовали методики: акмеологический тест личностных ценностей АНЛ4_6 А.В. Капцова, VSM-13 (The Values Survey Module) Г. Хофстеде, устанавливающая особенности национальной культуры. Респондентами выступили 90 сотрудников сферы обслуживания (выборка гомогенна). Все данные полученные в ходе исследования были подвергнуты математической обработке в статистической программе SPSS 17.0 for Windows. Для выявления предикторов предпочтения иерархического типа культуры использовался множественный регрессионный анализ. По итогам проведенного исследования было установлено, что иерархический тип культуры является существующей организационной культурой на предприятии, а наибольший вес в регрессионном уравнении имеют переменные: а) ценность сферы профессиональной жизни (чем выше значимость этой ценности у сотрудника, тем больше его будет устраивать иерархический тип культуры), б) ценность материального благополучия (чем выше показатель данной ценности, тем меньше данная личность будет желать работать в организации иерархического типа). Из регрессионного анализа стало возможным составить ориентировочный психологический портрет субъекта, для которого иерархический тип организационной культуры будет желанным. Дадим кратко описание такого «идеального работника». Это человек, который

требователен к себе, со всей заинтересованностью участвует в реализации производственных задач, считая, что профессионализм есть основной смысл жизни личности. Такой сотрудник стремится извлечь из своей качественно выполненной работы как можно больше практической выгоды. При этом он проявляет желание выделиться своими результатами, похвалиться достигнутым.

Для «идеального сотрудника иерархии» деньги, как ценность, не интересны. Его больше, чем деньги будут интересовать теплые отношения с членами семьи, он будет принимать активное участие в воспитании детей и с радостью проводить семейные праздники.

Эти данные могут использоваться специалистами HR и управляющим персоналом при выборе кандидатов на должность или при организации мероприятий, нацеленных на повышение мотивации сотрудников в иерархическом типе организационной культуры.

Список литературы

1. Андреева Т.Е. Роль и место концепции культурных измерений Г. Хофстеде в современной теории управления (предисловие к разделу) // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та. Сер. 8. Менеджмент. – 2006. – №4. – С. 122–133.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
3. Капцов А.В. Психологическая аксиометрия личности и группы: Методическое пособие. – Самара, 2015. – 129 с.
4. Патутин Н.А. Корпоративные технологии XXI века: социально-педагогический потенциал организационной культуры / Науч. ред. А.В. Мудрик. – Памятники исторической мысли, 2016. – 464 с.
5. Хотинец В.Ю. Организационная логика в институциональном и культурном контекстах / В.Ю. Хотинец, О.В. Кожевникова // Экономика и право. – 2017. – Т. 27. – Вып. 1.

6. Хофстеде Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. – №12. – С. 9–49.

7. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and expanded third edition. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 576 с.