

11. Чернышёва О.В. Трансформация жизненной стратегии человека в современном обществе (социогендерный аспект): монография. – Рязань: РВВДКУ, 2011. – 186 с.
12. Чернышёва О.В. Трансформация жизненных стратегий женщин в современных российских условиях: дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2003. – 187 с.
13. Чернышёва О.В. Влияние родительской семьи на формирование жизненной стратегии личности (гендерный аспект) Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Детство как антропологический, культурологический, психолого-педагогический феномен» (24–25 октября 2012 г.) / В рамках проекта «А.З.Б.У.К.А. Детства» Центр деловых коммуникаций «F». Самара, Издательство «Ас Гард», 2012. – Ч. 1. – 546 с. – С. 401–414.
14. Чернышёва О.В. Жизненные и ценностные ориентации в рамках трансформации жизненной стратегии личности (на примере изучения ценностных ориентаций офицерского состава ВС РФ в современных условиях) // Актуальные проблемы формирования гражданской ответственности и патриотизма молодого поколения России: материалы научно-практической конференции г. Рязань, 23 ноября 2012 г. / Под общ. ред. к. ю. н. Д.Н. Архипова, науч. ред. к. ю. н. А. С. Ханахмедова. – Рязань: Рязанский филиал Московского университета МВД России, 2013.
15. Чернышёва О.В. Жизненный путь // Социологическая энциклопедия: в 2 тт. Т. 1: Национальный общественно-научный фонд / Рук-ль науч. проекта Г.Ю. Семигин; гл. ред. В.Н. Иванов. – М.: Мысль, 2003. – 694 с.
16. Чернышёва О.В. Жизненный цикл // Социологическая энциклопедия: в 2 тт. Т. 1: Национальный общественно-научный фонд / Рук-ль науч. проекта Г.Ю. Семигин; гл. ред. В.Н. Иванов. – М.: Мысль, 2003. – 694 с.
17. Чернышёва О.В. Современные проблемы формирования религиозной культуры офицера в контексте жизненной стратегии личности // Формирование правовой, межэтнической, религиозной и профессиональной культуры современного специалиста: материалы II Международной научно-практической конференции, 5 февраля 2013 г. / отв. ред. Е.В. Прысь. – Рязань: Издательство «Концепция», 2013. – 264 с. – С. 148–154.
18. Чернышёва О.В. Факторы, влияющие на формирование жизненных стратегий современных российских женщин // Жизненные стили и социальные практики интеллигенции: Сб. статей. / Под ред. Ж.Т. Тощенко; Сост.: М.С. Цапко. – М., РГГУ, 2002. (Сер. Интеллигенция и современность; вып. 3).

АНАЛИЗ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИЙ

Резниченко О.С.,

старший преподаватель кафедры, информационного менеджмента НИУ «БелГУ», Россия, Белгород.

Клименко Н.А.,

бакалавр четвертого года обучения НИУ «БелГУ», Россия, Белгород.

Повышение эффективности организации зачастую требует больших временных и экономических затрат, поэтому становится актуальным поиск альтернативных путей повышения рентабельности компаний за счет совершенствования их внутренних ресурсов.

С точки зрения совершенствования деятельности компании проблематика управления корпоративной культурой (КК) является весьма перспективным направлением. Рассматриваемое направление динамично развивается с точки зрения теории и практики, но при этом представлено только многообразием подходов и моделей. Возникает необходимость разработки специализированного программного обеспечения на основе методики, которая позволит перенести качественную оценку КК организации в количественную. Данный программный комплекс будет представлять собой систему поддержки принятия решений (СППР) при управлении состоянием корпоративной культурой организации. Проблема перевода качественной оценки КК в количественную возникает из-за того, что КК – это социологическое явление, параметры которого зависят от субъективных факторов. В качестве решения озвученной проблемы можно рассмотреть два подхода – применение модели Денисона и концепция ситуационной балльной оценки.

Модель Денисона — это результат исследовательской работы доктора Дениэла Денисона, профессора организационного развития Международного института развития менеджмента (International Institute of Management Development, IMD) в Лозанне, Швейцария.

В основе модели Денисона, в отличие от большинства моделей КК, лежит поведенческий (бихевиористский) подход, который предполагает анализ особенностей психики и личных качеств объекта. Модель разработана в условиях деловой среды, специально для нужд бизнеса, в данной модели широко используется бизнес-лексика и привычная для описания бизнес-процессов терминология.

Важно отметить, что модель непосредственно соотносится с ключевыми экономическими показателями бизнеса. Это выгодно отличает ее от «академических» моделей, где влияние тех или иных элементов корпоративной культуры на бизнес-показатели описаны не в полной мере. Применение модели Денисона технологизировано и занимает минимальное время. Кроме того, модель применима на всех уровнях организационной иерархии.

Модель Денисона строится на оценке четырех ключевых характеристик корпоративной культуры и управления (лидерства):

- 1) миссии (mission);
- 2) способности к адаптации (adaptability);

- 3) вовлеченности (involvement);
- 4) согласованность (consistency).

Каждая из этих характеристик дополнительно разделяется на три качества (индикатора), таким образом, в рамках данной модели всего оценивается 12 параметров (рисунок 1).

В основе модели лежит две оси: «гибкость» (гибкость — устойчивость) и «фокус» (внешний — внутренний). В центре модели - верования (убеждения) и ожидания (предпосылки, представления).

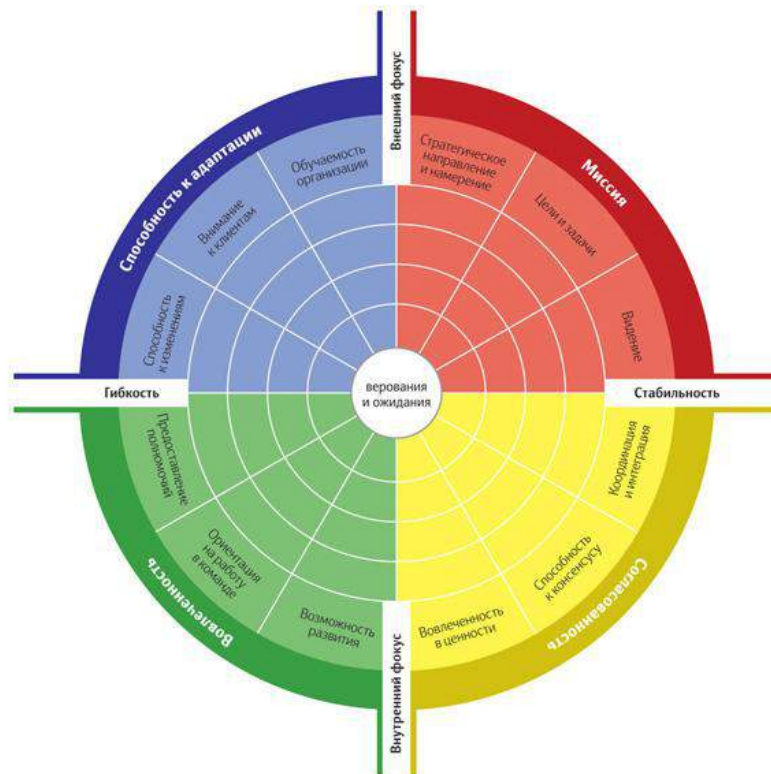


Рисунок 1 -Модель корпоративной культуры Денисона

Процедура анализа корпоративной культуры делится на несколько этапов и начинается с опроса работников компании и представителей ее окружения. Респонденты дают ответы по пятибалльной шкале на 60 вопросов (5 вопросов на каждый из 12 разработанных индексов). Вторым этапом является расчет среднеарифметического значения по каждому вопросу опросника. Далее полученные для каждого индекса средние значения противопоставляются определенным ранее нормам (которые будут находиться в базе знаний СППР) — аналогичным показателям других компаний, содержащимся в специальной базе знаний, пополняемой и обновляемой экспертами. В результате определяется процентильный показатель, который позволяет судить о значимости того или иного фактора, влияющего на элементы корпоративной культуры компании. Также такое понятие как «Квартиль» отражает 25%-, 50%-, 75%- и 100%-ную отметки в каждом из рассчитанных индексов.

Суть концепции ситуационной бальной оценки сходна модели Денисона и ее задача состоит в том, чтобы присвоить эффективности использования каждой в отдельности характеристики организационной культуры определенный балл. Здесь имеет место традиционная пятибалльная шкала.

Оценив каждую из выбранных характеристик и присвоив ей определенный балл, производится суммирование каждой по следующей формуле:

$\sum I = I_1 + I_2 + I_3 + \dots + I_n$, где I - характеристика организационной культуры, а n - количество характеристик, подлежащих рассмотрению.

Респонденты отвечают на разработанный экспертами тест, где каждому вопросу соответствует определенная характеристика и дается рейтинговая оценка эффективности в соответствии со следующей шкалой:

- 1) 5 - отличные результаты;
- 2) 4 – хорошие результаты;
- 3) 3 - средние достижения;
- 4) 2 - на грани необходимых;
- 5) 1 - очень слабые результаты.

Для анализа и измерения организационной культуры на практике существует три подхода:

- исследователь «погружается» в культуру организации и действует как «абориген» организации;
- исследователь использует образцы документов, отчетности, а также собирает данные о внутренней жизни коллектива, стремясь выявить элементы организационной культуры;
- использование разработанных специалистами опросов и тестов для собеседования с каждым работником и оценки конкретных проявлений организационной культуры.

Корпоративная культура организации есть отражение коллективных базовых характеристик, поэтому при проведении ее рейтинговой оценки возникает необходимость создания экспертной группы из числа сотрудников

исследуемого предприятия, которым ставится задача провести оценку основных ее характеристик.

Коэффициент влияния организационной культуры ($K_{вл}$) на эффективность работы компании определяется по формуле: $K_{вл} = \sum \frac{I}{5n}$. При проведении исследования невозможно уделить внимание абсолютно всем аспектам КК, поэтому при диагностике и оценке состояния организационной культуры не исключается возможность введения любого нового существенного фактора ее эффективного формирования.

Предлагается выделить наиболее важных по влиянию на организационную культуру характеристик:

- 1) стратегии организации, содержащей планы и направления действий, обязательства по их осуществлению для достижения поставленных целей;
- 2) подбор, оценку кадров и их продвижение;
- 3) стиля управления, характеризующего отношение к сотрудникам, а также определяющего условия труда;
- 4) структуры организации, которая отражает иерархию организации, субординацию подразделений и распределение власти между ними;
- 5) системы поощрения и мотивации;
- 6) коммуникационных процессов организации (в том числе эффективность информационной системы организации, связь между сотрудниками и подразделениями, система принятия решений, правила и процедуры управления и так далее).

Коэффициент влияния организационной культуры на эффективность деятельности предприятия, таким образом, определяется по следующей формуле: $K_{вл} = \sum \frac{I}{30}$.

В общем виде эффективность (\mathcal{E}) любой системы может быть представлена показателем, характеризующим отношение результата (P), полученного этой системой, к затратам в виде производственных ресурсов, вызвавшим этот результат, поэтому влияние организационной культуры на эффективность рассчитывается по формуле: $\mathcal{E} = K_{вл} * \frac{P}{3}$.

Таким образом, при оценке всех выбранных показателей эффективности на высшую оценку, коэффициент влияния корпоративной культуры будет равен единице. Такой показатель означает, что в организации КК является хорошо развитой, что способствует процветанию и росту эффективности данной организации. В случае, если коэффициент минимален ($K_{вл} = 0,2$), то руководству организации необходимо предпринять меры по изменению текущего состояния КК, которые так же будут храниться в базе знаний и будут разработаны на основе прошлых исследований и опыта других предприятий и мнений экспертов.

Проанализировав методы оценивания критериев корпоративной культуры организации было сделано заключение, что для построения СППР при управлении корпоративной культуры организации за методическую основу лучше взять модель Денисона, так как последняя является технологизированной, применима на всех уровнях организационной иерархии и требует минимальных затрат при реализации.

Такой подход к построению системы позволит реализовать ее через веб-приложение, а качественные критерии оценки КК будут представлены в системе в количественном виде и храниться в разработанной базе знаний системы поддержки принятия решений при управлении состоянием корпоративной культуры организации.

Список литературы

1. Абдикеев, М. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник для МВА [Текст] / М. Абдикеев. – М.: ИНФРА-М. – 2011. – 382 с. +CD-R.
2. Левкин, Н.В. Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства [Электронный ресурс] / Н.В. Левкин; режим доступа: <http://www.cfin.ru>, свободный.
3. Савченко, Л.С. Оценка эффективности организационной культуры предпринимательства [Текст] / Российское предпринимательство. — 2005. — № 12 (72). — с. 41-47. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/7275/>

МЕСТО КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ)

Красноборов Михаил Андреевич

ФГБОУ ВПО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», аспирант кафедры культурологии, г. Пермь

Понятие «идентичность» является одним из наиболее модных и актуальных в современном гуманитарном знании. Но несмотря на это проблема формирования территориальной идентичности остается на начальном уровне научного осмысления. Отечественные социологи уделяют повышенное внимание таким разновидностям социальной идентичности, как национальная и этническая, забывая при этом другие, не менее важные для понимания повседневного опыта людей и их адаптации к современному миру.

Почему же проблема территориальной идентичности так актуальна и важна для современного российского

общества? На наш взгляд в результате развала СССР произошла регионализация бывшего советского пространства, которая во многом способствовало тому, что в современной науке называют процессом формирования регионального самосознания [7, с.126]. Более того, практика осмысления своей уникальности в советское время была не востребована, потому что, во-первых, формирование идентичности советского народа опиралось на события и достижения времен всесоюзных коммунистическихстроек, а во-вторых, трудно говорить о культурной уникальности региона при тотальном уровне унификации культуры и образования.