

А.Д. Жлобич
Научный руководитель — кандидат филологических наук
Т.Н. Нестерович
БГЭУ (Минск)

ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Объектом исследования в данной работе является международная холдинговая компания «Дана Холдингз», специализирующаяся на инвестициях в строительстве жилых и коммерческих объектов недвижимости.

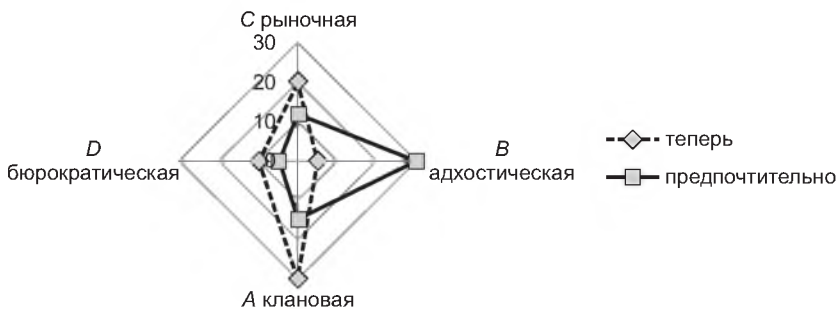
Целью работы является анализ корпоративной культуры, ее влияние на продуктивность деятельности персонала организации. Для достижения поставленной цели требуется исследовать влияние корпоративной культуры на деятельность компании и формирование ее стратегии, а также определить наиболее предпочтительный тип корпоративной культуры для компании «Дана Холдингз».

Исследование корпоративной культуры проводилось по методу, разработанному К. Камероном и Р. Куинном. Выделенные 4 вида культуры: иерархическая, клановая, рыночная и адхократическая, каждая из которых включает сопоставляемые параметры. Для диагностики корпоративной культуры компании был использован опросник, разработанный К. Камероном и Р. Куинном по системе OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument). Этот опросник предназначен для оценки шести ключевых измерений организационной культуры. Каждый из вопросов предполагает 4 варианта ответа. Необходимо распределить баллы 100-балльной оценки между этими четырьмя альтернативами в том весовом соотношении, которое в наибольшей степени соответствует организации.

Количество сотрудников в отделе продаж компании 110 человек. Учитывая, что доверительная вероятность составляет 90 %, а погрешность ± 5 %, с помощью онлайн-калькулятора для расчета объема выборки получаем число 79. Это означает, что 79 сотрудников должны принять участие в опросе. Для большей репрезентативности разделим объем выборки на 5 (количество подразделений в отделе продаж) и получим приблизительное число 16 — количество сотрудников из каждого подразделения, которые должны быть опрошены.

После обработки полученных данных в таблицу внесено среднее значение, рассчитанное исходя из полученных ответов всех респондентов. Затем найдено среднее значение показателей по графе «теперь», на основе которого построен профиль организационной культуры. Далее были просчитаны показатели в графе «предпочтительно» и построен профиль предпочтительной культуры. На основе полученных данных для наглядности составлена лепестковая диаграмма (см. рисунок), из которой следует, что существующую корпоративную культуру со-

трудники оценивают как клановую, но в предпочтительном образе организационной культуры преобладают ценности адхократической культуры.



Лепестковая диаграмма состояния организационной культуры

Это означает, что руководству компании следует развивать те ценности, которые характерны для адхократического типа корпоративной культуры. Прежде всего — это творческий подход к работе, новаторство, поощрение личной инициативы.

Литература

1. *Камерон, К. С.* Диагностика и изменение организационной культуры / К. С. Камерон, Р. Э. Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с.