

УДК 316.77:378

ББК 60.5:74.58

Б-261

*Барсукова Татьяна Ивановна, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, e-mail: ti94@yandex.ru;*

*Истомина Анна Петровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, e-mail: soc.ncfu@yandex.ru*

## **МЕТОДИКА ОСАИ В ИССЛЕДОВАНИИ БАЗОВЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ ВУЗА**

**(рецензирована)**

Статья подготовлена в рамках проекта РГНФ №17-03-002-59/а «Перспективы социокультурного развития Ставропольского края».

*В статье приведены результаты социологического исследования организационной культуры Северо-Кавказского федерального университета, являющегося классическим университетом, с использованием методики ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна, позволяющей провести оценку шести важнейших параметров оргкультуры, их существующий и желательный уровни. К этим характеристикам относятся: важнейшие характеристики; общий стиль лидерства в организации; управление наемными работниками; связующую сущность организации; стратегические цели; критерии успеха). Полученные данные сравниваются в статье с профилем организационной культуры Университета Роуэна (США) и с усредненным профилем культуры российских организаций.*

**Ключевые слова:** методика ОСАИ; организационная культура; тип культуры; профиль организационной культуры.

*Barsukova Tatyana Ivanovna, Doctor of Sociology, professor, a professor of the Department of Sociology of FSAEI HE "North-Caucasian Federal University", Stavropol, e-mail: ti94@yandex.ru;*

*Istomina Anna Petrovna, Candidate of Sociology, an associate professor of the Department of Sociology, FSAEI HE "North-Caucasian Federal University" Stavropol, e-mail: soc.ncfu@yandex.ru*

## **METHODOLOGY OF OCAI IN THE STUDY OF BASIC CONCEPTS IN ORGANIZATIONAL CULTURE OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION**

**(reviewed)**

The article was prepared within the framework of RGNF project No. 17-03-002-59 / a "Perspectives of socio-cultural development of the Stavropol Territory".

*The article presents the results of a sociological study of the organizational culture of the North Caucasus Federal University, which is a classical university, using the OCAI methodology of K. Cameron and R. Quinn, which makes it possible to assess the six most important parameters of organizational culture, their existing and desirable levels.*

*These characteristics include: the most important characteristics; a general style of leadership in an organization; management of employees; a binding nature of an organization; strategic objectives; success criteria).*

*The obtained data are compared in the article with the profile of organizational culture of Rowen University (the USA) and with the average profile of culture of Russian organizations.*

*Key words: the OCAI methodology; organizational culture; type of culture; profile of organizational culture.*

Высшее учебное заведение является довольно специфичным видом организации, поскольку результаты его деятельности определяются не столько формальными признаками системы управления, сколько системой ценностей, которая лежит в основе тех или иных подходов к управлению вузом. Именно это обстоятельство обусловило актуализацию вопроса формирования организационной культуры для большинства вузов России.

Успешная реализация изменений организационной культуры невозможна без анализа сложившейся культуры. Согласно иерархии уровней корпоративной культуры американского исследователя Э. Шэйна [2], сложнее всего поддается изучению глубинный уровень организационной культуры, который составляют базовые представления и ценности, как правило, не осознанные и не декларируемые. Только специальная концентрация на этом вопросе позволяет осознать базовые представления даже самим членам организации. Поведение сотрудников той или иной организации направляется и определяется этими скрытыми и принимаемыми на веру предположениями (базовыми представлениями), которые способствуют восприятию атрибутов, характеризующих организационную культуру. К числу наиболее часто используемых методов исследования глубинного уровня относят наблюдение и интервью с руководителями высшего и среднего уровня.

Многие отечественные и зарубежные исследователи сходятся во мнении, что использование методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна [2], которая концентрируется на ключевых характеристиках культур, выполняет задачи их качественной и количественной оценки и осуществления анализа динамики культуры компании, является наиболее оптимальным. В основе данной методики лежит рамочная конструкция конкурирующих ценностей, соответствующих четырем типам культуры выделяемых авторами концепции: клановой, адхократической, рыночной, бюрократической (иерархической).

Методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна дает возможность провести оценку шести важнейших параметров оргкультуры (1 – важнейшие характеристики; 2 – общий стиль лидерства в организации; 3 – управление наемными работниками; 4 – связующая сущность организации; 5 – стратегические цели; 6 – критерии успеха), а также проанализировать их реальный и предполагаемый уровни. Данные, полученные в результате применения методики, позволяют решить несколько задач: определить тип и силу культуры, доминирующей в организации; установить сходство профилей для реальной предполагаемой культуры с целью определения сценарий дальнейших изменений организационной культуры; сравнить профиль культуры изучаемой организации с профилями организаций той же или другой сферы деятельности.

Опросник OCAI включает в себя шесть вопросов, на каждый из которых предлагается четыре варианта ответов. Респондентам необходимо распределить 100 баллов оценки, которые даются на каждый вопрос, между предложенными вариантами в том соотношении, которое соответствует культуре организации в наибольшей степени. При этом оценку необходимо производить не только в отношении культуры, которая сложилась в настоящее время (столбец «Теперь»), но и распределять баллы для будущего предпочтительного (предполагаемого) состояния культуры организации (столбец «Предпочтительно»). Проведенная диагностика степени доминирования тех или иных осознаваемых ценностей позволяет определить и графически отобразить профиль организационной культуры, в котором каждый квадрант соответствует одному из типов организационной культуры.

Исследование глубинного уровня организационной культуры проводилось на базе классического университета, в нем приняли участие 75 студентов (студенты физико-математического факультета, специальность «Организация и технологии защиты информации»), и

студенты экономического факультета, специальность «Социальная работа»). Были получены следующие результаты: по графе «теперь» – клановый тип культуры («А») – 29,6%, адхократический тип («В») – 22,7, рыночный тип («С») – 25,9, бюрократический («D») – 21,8. По графе «предпочтительно» – клановый тип культуры («А») – 36,3, адхократический тип («В») – 19,7, рыночный тип («С») – 25,9, бюрократический («D») – 21,8.

При анализе полученных результатов выяснилось, что однозначно доминирующей культуры в университете нет, т.к. разрыв между лидирующими позициями («А» и «С») составляет 3,7, в то время как рекомендуется считать значимыми показатели различия в 10 пунктов. Это позволяет также сделать вывод о недостаточной силе организационной культуры. Тем не менее, квадрант, имеющий наивысшие оценки (29,6) – «А» – характеризует «клановую культуру». В исследуемой организации развиты преданность традиции, большая значимость придается высокой степени сплоченности коллектива студентов и моральному климату. Кроме этого, в организации поощряется групповая работа. В меньшей степени университету присуща «рыночная культура» (25,9). Организация, имеющая такой тип культуры, ориентирована на результат, главной заботой руководства является выполнение поставленной задачи. Сотрудники соперничают между собой, лидеры – уверенные руководители и серьезные конкуренты, отличающиеся высокой требовательностью. Организацию связывает воедино стремление побеждать. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкуренцию. Альтернативе «В», выражающей адхократическую культуру, были отданы 22,7 балла. Для данной культуры характерны динамизм и творчество. Лидер является новатором и готов рисковать. Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству. Успех означает производство уникальных и новых методик и технологий. Организация поощряет личную инициативу и свободу. Наименьшее количество баллов отдано альтернативе «D» (21,8), соответствующей «иерархической культуре». Такой культурой характеризуются крайне формализованные и структурированные организации, в которых действиями людей управляют процедуры и формальные правила. Для данного типа культуры характерна долгосрочная забота об обеспечении стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения операций. Таким образом, доминирующей культурой в университете является клановая (29,6), следующая по значимости – рыночная (25,9), за ней следует адхократическая культура (22,7) и самой слабой является иерархическая культура (21,8). Разрыв между ближайшими альтернативами составляет: между «D» и «В» – 0,9; между «В» и «С» – 3,2; между «С» и «А» – 3,7. Разрыв между крайними показателями «А» и «D» – 7,8 балла.

При анализе профилей желаемой организационной культуры университета было определено, что респонденты предпочитают усилить влияние клановой культуры (альтернатива «А») и желали бы иметь этот тип культуры как доминирующий. Это отражено в увеличении баллов на 6,7 с 29,6 до 36,3. Незначительно увеличилось число баллов по альтернативе «D» («иерархическая культура») на 1,9 пункта. Респонденты желают снизить влияние адхократической и рыночной культуры (уменьшение баллов на 3 и 2,2 соответственно). Иерархия типов предпочтительной культуры следующая: клановая (36,3), иерархическая (23,7), рыночная (20,3) и адхократическая (19,7). Разрыв между ближайшими альтернативами составляет: между «В» и «С» – 0,6, между «С» и «D» – 3,4, между «D» и «А» – 12,6. Разрыв между крайними показателями «В» и «А» – 16,6.

Благодаря распространенности инструмента OSAI в исследовании организационных культур ученые получили возможность сравнить профиль организационной культуры классического университета в России и Университета Роуэна (США) [3, 85-97]. Университет Роуэна (англ. Rowan University) – университет в городе Глассборо, штат Нью-Джерси. Год основания – 1923, тип учебного заведения – колледж, специализация – подготовка учителей. В 1958 г. был преобразован в государственный колледж Глассборо. В 1992 г. произошло значимое событие – Генри Роуэн,

крупный бизнесмен, родившийся в год основания колледжа, пожертвовал ему 100 млн. долларов. Это самая крупная сумма единовременного пожертвования общественному учреждению в истории американской благотворительности. В связи с этим колледж был назван именем Роуэна, а в 1997 г. получил статус университета.

Респондентами были 50 студентов факультета физической культуры. Были получены следующие результаты: по графе «теперь» – клановый тип культуры («А») – 30%, адхократический тип («В») – 21, рыночный тип («С») – 24, бюрократический («D») – 25. По графе «предпочтительно» – клановый тип культуры («А») – 38, адхократический тип («В») – 20, рыночный тип («С») – 21, бюрократический («D») – 21

Из приведенных данных видно, что доминирующей культурой является клановая, как и в российском университете. Рыночный и иерархический тип культуры примерно равны по силе, когда в отечественном вузе примерно равными по силе являются адхократический и иерархический тип. Менее предпочтительная культура в университете Роуэна – адхократическая, а в российском – иерархическая. Анализ профилей желаемой культуры показал, что респонденты университета Роуэна желали бы иметь в качестве доминирующей клановую культуру, что отражено в увеличении количества баллов с 30 до 38. Остальные баллы практически равномерно распределились между другими типами организационных культур: адхократический – 20, рыночный – 21, иерархический – 21, таким образом, существующим и предпочтительным типом доминирующей организационной культуры исследуемых университетов является клановый.

Методика OSAI была применена А.Д. Чанько для сравнительного анализа профилей исследованных российских компаний и усредненных профилей зарубежных фирм, приводимых К. Камероном и Р. Куинном. Было изучено 12 профилей отечественных предприятий различных отраслей, а также построен их общий усредненный профиль, который обнаружил незначительное доминирование кланового типа культуры («А» – 27), одинаковое распределение между рыночным и бюрократическим типом («С», «D» – по 25), и наиболее слабый тип культуры – адхократический («В» – 20). При изучении своеобразия культуры российских организаций осуществлялось сопоставление профилей с усредненными (общими и отраслевыми) профилями компаний, представленными К. Камероном и Р. Куинном. Выявленные различия не свидетельствуют о выраженных национальных особенностях, так как контуры полученных профилей очень близки.

Опираясь на результаты исследования А.Д. Чанько [3], мы можем сравнить профиль существующей организационной культуры классического университета с усредненным профилем культуры российских организаций. В наибольшей степени в российских компаниях и в университете совпадают показатели рыночной культуры (26 и 25,9 соответственно). Доминирующий тип культуры и в компаниях, и в вузе – клановый, разрыв в баллах составляет 1,6. Причем показатели клановой культуры классического университета превышают средний показатель по российским компаниям. Наибольший разрыв наблюдается в иерархической культуре – 4,2 балла, разрыв в показателях адхократической культуры незначителен – 2,7 балла, следовательно, значимость адхократической культуры в вузе больше, чем в среднем по российским компаниям, а иерархической – меньше.

По результатам исследования определен тип существующей доминирующей организационной культуры российского классического университета – клановая культура. По мнению респондентов, данный тип культуры предпочтителен в будущем. Полученные данные по доминирующей культуре совпадают с данными Университета Роуэна и усредненными данными по российским компаниям.

#### *Литература:*

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 320 с.

2. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3, №4. С. 29-54.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. Санкт-Петербург, Питер, 2007. 336 с.

4. Fralinger B., Olson V. Organizational Culture At The University Level: A Study Using The OCAI Instrument // Journal of College Teaching and Learning, 2007. Vol. 4, №11. P. 85-97.