

УДК 338.984

Методический подход к качественной оценке нематериальных ресурсов

П.В. Харитонова

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, г. Братск, Россия
HPV83@mail.ru

Статья поступила 16.01.2014, принята 23.02.2014

В настоящее время в научной литературе представлено множество методик качественной оценки нематериальных ресурсов, в частности, организационной культуры. Это ставит перед исследователями проблему выбора наилучшего подхода среди существующих. Анализ основных методик позволил представить авторский подход к оценке организационной культуры, наиболее адаптированный к российским организациям малого и среднего бизнеса. Теоретическая значимость работы заключается в развитии теории в области нематериальных ресурсов и в разработке качественной методики оценки организационной культуры. Практическая значимость исследования обусловлена возможностью использования теоретических и методических разработок руководителями и собственниками предпринимательских организаций с целью совершенствования организационного климата в компании.

Ключевые слова: организационная культура, оценка, методический подход, методика, предпринимательство, ценности.

Methodological approach to qualitative assessment of non-material resources

P.V. Kharitonova

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia
HPV83@mail.ru

Received 16.01.2014, accepted 23.02.2014

There are many methods of qualitative assessment of non-material resources such as organizational culture, in particular, in modern scientific literature. Therefore, the most appropriate approach should be chosen by researchers. The analysis of the main methods has allowed to present author's approach to organizational culture assessment, which is the most adapted for Russian organizations of small- and medium-sized businesses. The theoretical significance of the research consists in the development of the theory of non-material resources and of the methods of qualitative assessment of organizational culture. The practical significance of the research is caused by possibility of the use of theoretical and methodological development by heads and owners of enterprise organizations to improve organizational climate of the company.

Keywords: organizational culture, assessment, methodological approach, method, business activity, values.

Роль оценки нематериальных ресурсов в предпринимательстве. Вследствие изменчивости внешней и внутренней среды организации предпринимателям необходимо прогнозировать свою деятельность. В этой связи актуальным вопросом, отраженным в данной статье, является разработка качест-

венной методики оценки нематериальных ресурсов, в частности – организационной культуры.

Сильная организационная культура – это сплоченный коллектив, который, при прочих равных условиях, способствует повышению производительности труда и прираще-

нию прибавочной стоимости. Исследованием данного вопроса занимаются, к примеру, [2, с. 28-33; 3, с. 232-236].

Многие консалтинговые организации предлагают сегодня услуги по оценке организационной культуры, однако опросники составляются без привязки к определенной типологии организационной культуры, что искажает выводы исследования. В итоге заказчик (руководитель) не получает четкого результата о сложившейся организационной культуре, а имеет лишь определенные, часто «размытые» результаты, которые не позволяют дать конкретные рекомендации по совершенствованию бизнеса.

Итоги анализа представленных в науке подходов к оценке нематериальных ресурсов. В настоящее время в научной литературе представлено множество методик оценки организационной культуры. Проблема заключается лишь в том, что каждый автор описывает свое собственное представление, часто противоположное остальным. В этой связи ведется некий «спор», в котором каждый исследователь доказывает свою правоту, поэтому оценка организационной культуры становится все более сложным процессом и порождает скептическое отношение к сознательному формированию организационной культуры у предпринимателей. Анализ методических подходов к оценке нематериальных ресурсов показал, что холические и метафорические методы обладают рядом недостатков, что не позволяет использовать результаты исследований для совершенствования бизнеса [5, с. 47-54].

В этой связи исследователь сталкивается с проблемой выбора качественной методики оценки организационной культуры среди существующих, либо созданием собственной методики [подробно см. 6, с. 359-363].

Как представляется, разрабатывать собственную методику следует только тогда, когда ни одна из существующих не удовлетворяет основным требованиям исследователя. К примеру, для промышленных организаций или для сферы образования эти требования могут быть сформулированы на основе [1, с. 210-213; 4, с. 26-32]. Таким образом, методика качественной оценки организационной

культуры должна соответствовать следующим выдвигаемым нами требованиям:

- возможности всесторонней оценки организационной культуры (с позиций управленческой и предпринимательской культур);
- простоты инструментария анализа, доступности в терминологии и в понимании самого процесса анализа для всех работников организации;
- надежности метода;
- рассмотрении организации как сложной системы.

Анализ используемых в России методик оценки организационной культуры показал, что наиболее часто применяется подход, разработанный К. Камероном и Р. Куинном – OCAI. Данная методика предполагает построение двух шкал, «стабильность – гибкость» и «внутренняя ориентация – внешняя ориентация», на основе которых строится профиль сложившейся и предпочтительной организационной культуры.

Несмотря на все преимущества OCAI, автор полагает, что полностью, без каких-либо изменений использовать этот инструментарий неоправданно. Выбранную методику предлагается модифицировать и адаптировать к современным российским промышленным организациям (рис. 1).

Как представляется, необходимо создание простой и удобной в применении методики качественной оценки организационной культуры, построенной на основе четких и важных классификационных признаков, для комплексной оценки сложившейся организационной культуры.

Классификационные признаки, выделенные К. Камероном и Р. Куинном, не позволяют четко разграничить анализ культуры организации с позиций ее внутренней и внешней среды, что в дальнейшем усложняет процесс изменения культуры организации при такой необходимости. К тому же, в основном, методика OCAI ориентирована на выявление типа управленческой культуры, но необходимо подробным образом интерпретировать и предпринимательскую культуру.

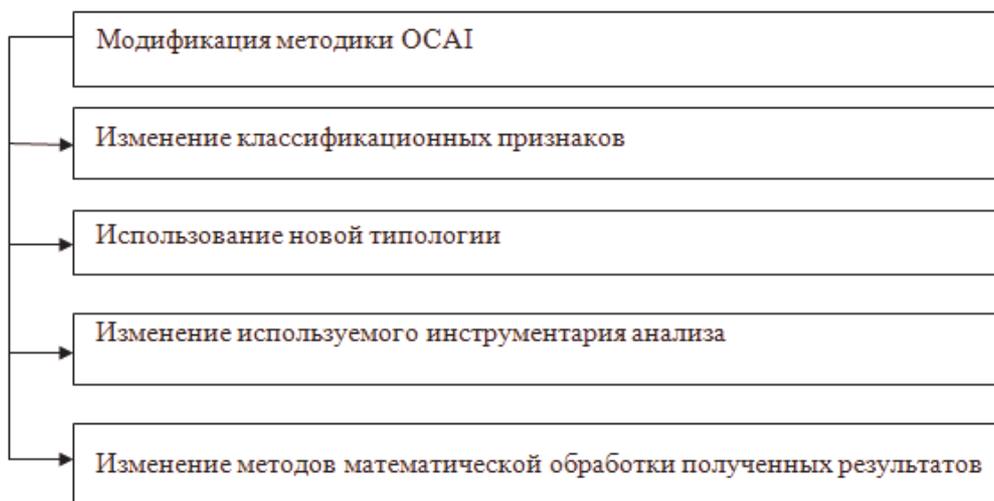


Рис. 1. Предлагаемая модификация методики OSAI при анализе организационной культуры

Поэтому мы предлагаем изменение классификационных признаков в оценке организационной культуры, уделив достаточное внимание анализу предпринимательской культуры и выявив наиболее значимые классификационные признаки в анализе управленческой культуры, что в целом повышает точность и валидность полученных результатов, а методика качественной оценки организационной культуры становится понятной, простой, удобной в применении.

Взяв за основу анализа методику OSAI, предлагаем также рассматривать четыре типа организационной культуры. «Рыночный» и «клановый» типы культуры организации можно назвать универсальными, они уместны для характеристик типов культуры российских организаций. А к «иерархическому» и «адхократическому» типам, выделяемым К. Камероном и Р. Куинном, в российских организациях наиболее адекватно применение типологии «бюрократическая» и «инновационная» культура организации.

Модифицированная методика оценки организационной культуры предполагает оценку двух типов культур – управленческой и предпринимательской в отдельности, поэтому возникает необходимость изменения принципа обработки полученных результатов, выявляя в отдельности преобладающий тип управленческой и предпринимательской культуры для определения сложившегося и предпочтительного типа культуры организации. При этом сохраняется основное преимущество принятой за основу

методики – простота математической обработки полученных результатов.

Авторская анкета разработана с целью выявления типа организационной культуры. Исследователь может самостоятельно определить вопросы, которые будут актуальны для конкретно рассматриваемой организации. Шесть вопросов были разбиты на два блока. Представляется оправданным, чтобы первый блок содержал вопросы, посвященные оценке типа управленческой культуры (вопросы 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6). Причем ответы А предполагают доминирование авторитарного типа управленческой культуры, а ответы В – демократического.

Второй блок содержит вопросы, посвященные оценке типа предпринимательской культуры (вопросы 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6). Причем ответы С предполагают доминирование природного типа предпринимательской культуры, а ответы D – бизнес-типа.

При ответе на каждый из вопросов респонденты проставляют баллы. Сумма проставленных баллов равна 50 по каждому вопросу и 100 баллам – по двум блокам (управленческая + предпринимательская культура = организационная культура).

При анализе анкет складываются баллы ответов А в графе «Сейчас», и итог делится на 6:

$$\bar{A} = \frac{\sum A}{6} \quad (1)$$

Таким образом вычисляется средняя арифметическая оценка по альтернативе А.

Аналогично расчеты ведутся для альтернативы В. В итоге делается вывод о типе управленческой культуры. Если средний балл альтернативы А выше среднего балла альтернативы В – в организации доминирует авторитарный тип управленческой культуры. Если средний балл альтернативы В выше балла А – доминирует демократический тип управленческой культуры:

- $\bar{A} > \bar{B} \rightarrow$ авторитарный тип управленческой культуры;
- $\bar{B} > \bar{A} \rightarrow$ демократический тип управленческой культуры.

Те же вычисления повторяются для альтернатив С и D. Таким образом делается вывод о типе предпринимательской культуры:

- $\bar{C} > \bar{D} \rightarrow$ приростный тип предпринимательской культуры;
- $\bar{D} > \bar{C} \rightarrow$ бизнес-тип предпринимательской культуры.

Для выявления типа организационной культуры предлагается использование следующей комбинации доминирующих средних значений каждой альтернативы:

- $\bar{A} + \bar{C} =$ бюрократический тип организационной культуры;
- $\bar{B} + \bar{C} =$ клановый тип организационной культуры;
- $\bar{A} + \bar{D} =$ рыночный тип организационной культуры;
- $\bar{B} + \bar{D} =$ инновационный тип организационной культуры.

Вторым шагом в интерпретации результатов анкеты является расчет средней оценки в колонке «Предпочтительно», и делаются выводы о предпочтительном типе организационной культуры, который либо необходимо «развивать», либо предпринимать меры для изменения ценностных ориентаций работников для предотвращения нежелательных последствий.

Методика ОСАИ предполагает не только математический анализ, но и графическое изображение профиля реального и предпочтительного типа организационной культуры (рис. 2).

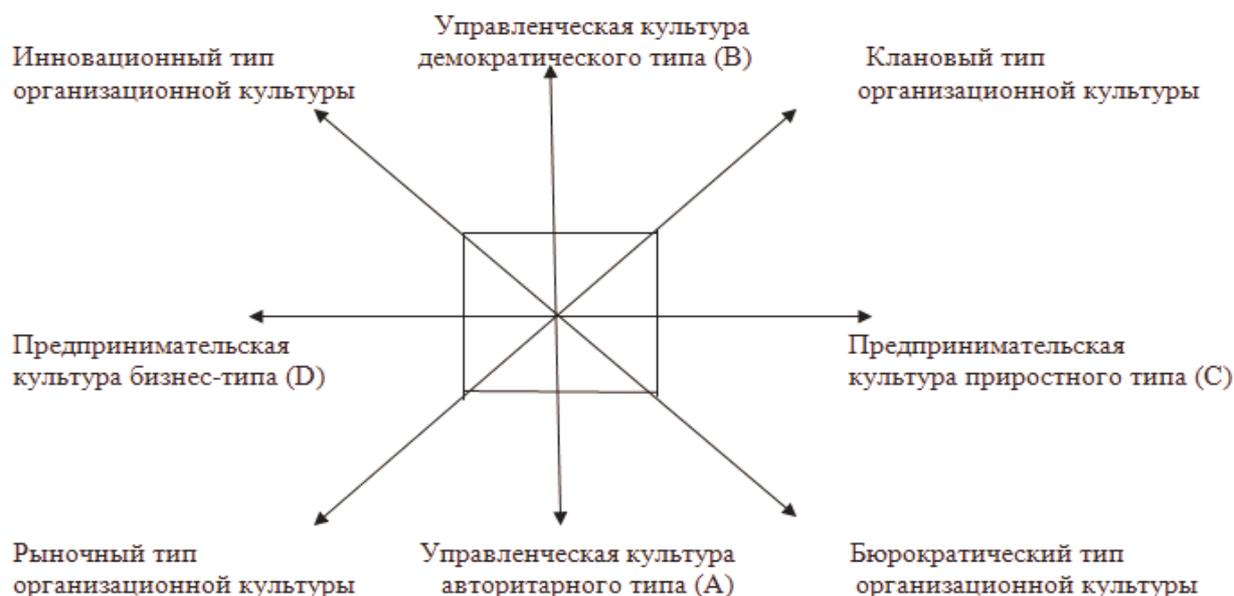


Рис. 2. Схема построения профиля культуры организации

Опираясь на методику ОСАИ, предлагается использование двух шкал:

1) «управленческая культура авторитарного типа – управленческая культура демократического типа»;

2) «предпринимательская культура приростного типа – предпринимательская культура бизнес-типа».

Задачей второй анкеты является разработка и выявление ценностей работников организации. Данную анкету предлагаем состав-

лять из проективных вопросов, характеризующих ценностные ориентации, присущие тому или иному типу организационной культуры. В анкете целенаправленно применяются для ответов детализированный вариант шкалы для оценки степени значимости той или иной ценности. Причем полученные данные о преобладании тех или иных ценностей особенно информативными будут в разрезе их интерпретации по категориям работников, их стажу, возрасту, образованию и полу.

Для количественной оценки ценностей предлагается их ранжирование по показателю степени значимости (принятия) ценности в коллективе организации. Данный показатель рассчитывается по каждой ценности, представленной в анкете, с помощью следующей формулы:

$$Z_i = (T_1 \cdot O_1 + T_2 \cdot O_2 + T_3 \cdot O_3) / T_{\text{общ}}, \quad (2)$$

где Z_i – степень значимости i -ой ценности в опрашиваемой группе работников; T_1, T_2, T_3 – число работников, оценивающих степень значимости i -ой ценности как «имеет большое значение», «имеет среднее значение», «не имеет значения»; O_1, O_2, O_3 – коэффициенты 2, 1, 0 соответственно; $T_{\text{общ}}$ – общее число опрашиваемых респондентов.

Использование показателей степени значимости ценности в организации среди работников позволяет:

- количественно оценить в коллективе степень принятия той или иной ценности;
- провести ранжирование ценностей;
- провести качественный и количественный анализы структуры ценностей, выявить преобладающие среди них;
- выявить влияние типологических особенностей работников на степень значимости той или иной ценности;
- выявить влияние особенностей организационной культуры на ценности, присутствующие работникам организации.

Выводы

Таким образом, предлагаемая автором методика позволяет качественно оценить

нематериальные ресурсы организации (в данной статье эта оценка рассмотрена применительно к организационной культуре как наиболее важному, по мнению автора, нематериальному ресурсу организации). Качественная оценка нематериальных ресурсов может быть подкреплена количественным анализом [7, с. 16], которые в синтезе способны представить общую картину сложившейся в организации ситуации и предложить меры по совершенствованию малого и среднего бизнеса.

Литература

1. Григорьева Т.А., Патрусова А.М. Проблемы управления динамическими свойствами промышленных объектов // Труды Братского государственного университета. Сер. Естественные и инженерные науки. 2013. Т. 2. С. 210-213.
2. Луковникова Е.И., Патрусова А.М. Содержание подходов к разработке механизмов трансфера инновационных научных достижений в сфере вуза и предприятий // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2013. № 7. С. 111-116.
3. Патрусова А.М. Инструменты управления инновационными проектами // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2014. № 24. С. 232-236.
4. Слинкова О.К., Харитонова П.В. Сравнительный анализ методик оценки предпринимательской, управленческой и организационной культуры // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Сер.: Социально-экономические науки. 2012. Т. 12, № 1. С. 47-54.
5. Харитонова П.В. Проблемы выбора методики исследования организационной культуры предпринимательского типа // Проблемы современной экономики. 2010. № 2-3. С. 359-363.
6. Харитонова П.В. К вопросу об анализе содержательных характеристик организационной культуры // Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 8-2. С. 222-226.
7. Шуплецов А.Ф., Харитонова П.В. Экономико-математическая модель совершенствования внутрифирменного планирования в промышленной компании // Изв. Иркут. гос. экон. акад. (БГУЭП). 2013. № 6. С. 16.