

Секция «Технологии управления эффективностью: традиции и инновации»  
**Анализ эффективности методов диагностики организационной культуры**

**Соловьева Анастасия Алексеевна**

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: soloveva.anastasia95@mail.ru*

В современном мире, когда идет усиление конкурентной борьбы, под влиянием факторов внешней среды, необходимо постоянное изменение, разработка новых стратегий, которая будет эффективна для организации. В соответствии с этим, необходимо формирование новой корпоративной культуры. Для того чтобы создать такую организационную культуру, необходимо проводить диагностику существующего состояния, отражающую эффективность и перспективы взаимодействия различных сфер деятельности организации. Многие лидирующие компании уделяют диагностике повышенное внимание, так как данный инструмент организационной культуры доказал свою эффективность на практике. Стоит так же отметить, что для разного типа организаций должны применяться разные методики диагностики корпоративной культуры, что вызывает значительные сложности при имплементации данного инструмента в реальной жизни организации. В целом выделяют три основные стратегии исследования организационной культуры, в каждую из которых входят методы диагностики. Для *холистической* стратегии характерно глубокое исследование корпоративной культуры. Исследователь должен выступать в качестве сопричастного наблюдателя. Используются полевые методы изучения и анализа проблемы, ситуации путем полного погружения в них. К инструментам данного анализа относятся: эмпирические наблюдения, опыты, ведение дневника. *Метафизическая* стратегия заключается в изучении образцов действующих нормативно-методических документов, регламентов организации, подотчетности, особенности языка данных документов, стереотипов общения, девизов организации. *Количественная* стратегия использует опросы, анкетирование различного характера, интервьюирование, большинство методов взяты из социологии, а также метод модельного анализа.

Автор исследования проанализировала примеры имплементации данных методик.

Проведенное исследование показало, что применение определенных методик, выявленных автором в соответствии со спецификой организации, способствует наиболее эффективному и менее затратному способу формирования организационной культуры. Для того, чтобы выбрать правильную и наиболее эффективную стратегию формирования и модификации организационной культуры, необходимо понять, к какому типу организаций принадлежит компания. Рассматриваются такие государственные организации, как государственные корпорации, некоммерческие организации, АО с государственным участием, унитарные предприятия, а также коммерческие компании. К критериям выбора методик автор относит такие показатели, как «дистанция власти», «степень децентрализации», «индивидуализм», «долгосрочная ориентация», «стремление избежать неопределенности», «степень гибкости».

### **Источники и литература**

- 1) Вильчинская Э.А Теория и практика управления корпоративной культурой. Монография, Изд-во СПбГУСЭ, 2011г.
- 2) Ищенко И.Г Управление корпоративной культурой. Учебно-методическое пособие. Пенза, 2012.

- 3) Кричевский Н.А Корпоративная социальная ответственность [Книга]. - Москва : Дашков, 2007.
- 4) Сидорович В.А Корпоративное управление в российских компаниях с государственным участием [Книга]. - Москва : Литкон, 2012
- 5) Труфанов А.В Основные подходы к диагностике организационной культуры [Книга]. - Пермь : "Меркурий 2014
- 6) Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Книга]. - Санкт-петербург : Питер, 2009.

**Слова благодарности**

Спасибо за предоставленную возможность участвовать в конференции!