

тема, в рамках которой в свою очередь функционирует медиакультура, то есть сфера, которая при помощи СМИ связывает человека с окружающим миром, информирует, развлекает, пропагандирует те или иные политические, нравственно-эстетические ценности, оказывает идеологическое, экономическое или организационное воздействие на оценки, мнения и поведение людей. Поэтому актуальной задачей является организация постоянных медиаисследований в различных регионах страны.

Список литературы

1. Вершинская О. Н., Ершова Т. В. Информационное общество в России как проблема социально-политического выбора и общественной инициативы // Мир России. 2003. № 1. С. 102–104.
2. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации от 7 февраля 2008 г. № Пр-212. Федеральный выпуск № 4591. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru>.
3. Дзялошинский И. М. Региональные СМИ и демократия в России (на примере Вологодской области). М.: Независимый Институт Коммуникативистики, 2003. С. 53–54.
4. Становление СМИ в России как инструмента демократии: политика государства и частных корпораций / под общей ред. А. Н. Чумикова, Т. С. Иларионовой. М.: АльфаПринт, 2003. С. 19–20.

А. С. Вавилова

КЛЮЧЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И МЕТОДЫ ИХ АНАЛИЗА

В последние десятилетия в условиях развития инновационной экономики при оценке эффективности предприятия большое внимание уделяется социальной составляющей компании. Для большинства крупных, динамично развивающихся организаций социальная политика становится неотъемлемым элементом построения эффективной стратегии роста. В рамках описанной тенденции понятен интерес к такому элементу предприятия, как организационная культура. Однако при всем разнообразии теоретических и практических разработок, посвященных организационной культуре, ее однозначного определения, оценки ее роли в достижении организацией тех или иных показателей эффективности, нет. Между тем, представляется, что структурный анализ организационной культуры мог бы способствовать разработке методик, направленных на повышение эффективности работы отечественных предприятий.

На сегодняшний день, по оценкам большинства исследователей, существуют две условные концепции изучения организационной культуры:

- 1) рационально-прагматическая, рассматривающая организационную культуру как атрибут организации (т. е. изменяемый элемент);

2) феноменологическая, в которой организационная культура трактуется как сама суть организации (т. е. не как свойство, а как то, чем она [организация] на самом деле является).

В рамках второго подхода представляется возможным, с одной стороны, считать создание и развитие организационной культуры функцией управленческого труда, с другой – рассматривать организационную культуру в качестве потенциального инструмента повышения его эффективности.

В идеале организационная культура должна обладать такими качественными характеристиками, как высокий уровень приспособляемости к задаваемым внешней средой условиям, эволюционность, высокая интеллектуальность и развитые коммуникации, гибкость. Наличие таких характеристик организационной культуры влечет за собой сокращение временных затрат на ее внедрение и адаптацию. Отметим, что в условиях перехода российской экономики к экономике с доминирующей интеллектуальной составляющей [1] такая организационная культура пока представляется идеальной моделью. Существующие же сегодня организационные культуры можно условно поделить на следующие виды:

1. *Стабильная организационная культура.* Она характерна для организаций с высоким уровнем бюрократии, с четкой структурой и иерархией отношений. Такая культура встречается в организациях, имеющих глубокие традиции, мало подверженных инновационным изменениям. Она отличается соблюдением большого количества норм, правил и обычаев, передаваемых сотрудниками из поколения в поколение, отсутствием гибкости и изменчивости.

2. *Динамичная организационная культура.* Этот вид организационной культуры скорее характерен для организаций, начавших реорганизацию, реформирование, наметивших изменения в генеральной стратегии или переживающих смену руководства. Такая организационная культура относится к некому переходному типу. Она основывается на прежних традициях, но при этом активно преобразовывается за счет появляющихся в организации инноваций и (или) новой команды лидеров.

3. *Инновационная организационная культура.* Она характерна для организаций с высокой степенью ориентированности на инновационную экономику; обладающих или стремящихся к гибкой организационной структуре, с высоким содержанием интеллектуального труда и развитыми коммуникационными каналами. Эта культура – наиболее гибкая, легко подстраиваемая под внешние изменения. Именно этот тип организационной культуры наиболее близок к идеальной модели.

Исследование организационной культуры целесообразно проводить в следующей последовательности:

1. *Погружение в исследуемую организационную культуру компании.* Это – внедрение исследователя в организацию с целью детального изучения организационной культуры с применением максимально возможного количества методов.

2. *Анализ документации организации.* Этот этап предполагает проведение традиционного и количественного (контент-анализ) анализа документов с це-

лью определения наличия в организации документов, регламентирующих корпоративные особенности, нормы и правила поведения; содержащих прямые и (или) косвенные упоминания об элементах организационной культуры. Также здесь проводится анализ языка документов как косвенного признака существующей культуры.

3. *Опрос работников.* Сюда относятся социологические опросы сотрудников с целью валидации результатов, полученных в ходе использования других методов. Здесь предполагается сопоставление мнений сотрудников, занимающих должности различных уровней (от специалистов до топ – менеджеров), о наличии и виде существующей организационной культуры.

4. *Экспертная оценка.* Опрос экспертов, компетентных в области оценки как социально-экономической эффективности организации, так и типологий и сути организационной культуры.

5. *Расчет и оценка показателей.* Определение значения показателей, характеризующих уровень приближения организационной культуры к новой модели.

Эти характеристики инновационной организационной культуры позволяют включать в методику ее анализа оценку следующих индикаторов: индикаторы инновационности (прогрессивности); индикаторы управленческой стабильности; индикаторы социально-экономической эффективности.

Определение уровня инновационности организационной культуры предполагает оценку соответствия организационной культуры новому типу, характерному для организаций, имеющих наибольшую вероятность развития в условиях экономики с доминирующей интеллектуальной составляющей. Данный аспект анализа включает в себя вычисление и оценку показателей уровня коммуникации, удельного веса творческих операций, доли интеллектуального труда, количества применяемых инноваций.

Определение уровня управленческой стабильности строится на результатах анализа существующей в организации управленческой культуры; оценке ее эффективности в части влияния на адаптивность организации к внешней среде и стремление сотрудников к повышению уровня профессионализма. На данном этапе определяются показатели уровня адаптации к внешней среде, преобладающего вида принимаемых управленческих решений, степени ориентированности сотрудников на повышение уровня профессионализма, обучение.

Наконец, оценка затрат на обеспечение организационной культуры проводится путем расчета доли затрат, производимых на реализацию показателей инновационности организационной культуры и уровня управленческой стабильности. Оценка производится путем анализа финансовой отчетности организации.

В рамках данной последовательности исследования организационной культуры представляется логичным использование следующей совокупности методов:

1) методы сбора информации: наблюдение (хронометраж, включенное наблюдение); опрос (экспертный, массовый); документальный метод (качественный, количественный);

2) методы анализа информации: экономико-статистические методы одномерного и многомерного анализа, качественные методы.

Результаты реализации методики должны стать информационной основой для типологизации культуры организации. Кроме того, использование предложенной методики позволит получить информацию, свидетельствующую о возможности рассмотрения организационной культуры в качестве потенциального инструмента повышения эффективности деятельности организации, формирование и изменение которой является одной из ключевых задач управленческого труда.

-
1. Кузубов С. А. Развитие теоретико-методологических основ бухгалтерского учета и аудита интеллектуальных активов: автореф. дис... д-ра эконом. наук. Екатеринбург, 2009. 49 с.

Ю. М. Вассерман

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ КУЛЬТУРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Общество, вступившее на путь модернизации, переживает процесс социокультурной дифференциации на группы обладающими различными наборами не биологически наследуемых регуляторов человеческого поведения (норм, ценностей, установок, т. е. культуры в узком смысле). Указанную социокультурную дифференциацию общества, вызываемую его модернизацией, можно назвать модернизационным социокультурным континуальным синдромом (МСКС) [1, с. 34–49]. Согласно описанному подходу можно выделить два полюса такого котиниума. Первый связан с отрицательным отношением к постоянному потоку новшеств приносимых процессом модернизации, его можно назвать контрмодернизационный синдром (КМС). Второй связан с положительным отношением к постоянному потоку новшеств приносимых процессом модернизации, его можно назвать промодернизационным синдромом (ПМС).

Автором была предпринята попытка разработки социологического инструментария для эмпирического измерения дифференциации общества на группы с разным уровнем модернизованности культуры в рамках МСКС. Для эмпирического измерения уровня культурной модернизации индивида (в рамках МСКС) используется блок определения социокультурного типа (т. е. уровня культурной модернизации индивида). Он включает набор утверждений, в которых проявляются установки на культурные феномены, генетически восходящие к различным типам общества, традиционному и индустриальному.

Измерение таких свойств социокультурных, типов как установки проводилось с помощью метода суммарных оценок, посредством предложения респонденту ряда полярных оценочных суждений с просьбой проявить степень своего согласие или не согласие с приводимыми точками зрения. Количество баллов набираемых по этой шкале индивидом, моделирует его установки на феномены модернизации. Чем больше сумма набранных баллов, тем более выражена положи-