

Секция «Менеджмент»

Оценка организационной культуры по методике OSAI Камерона и Куинна
Миннибаева Алия Маратовна

Студент

*Уфимский государственный нефтяной технический университет, институт
экономики, Уфа, Россия*

E-mail: minnibaeva@yandex.ru

Современная организация должна иметь способность формировать и накапливать потенциал, который может обеспечить не только своевременную и адекватную реакцию на воздействия внешней среды, но и даст возможность активно изменять окружающую действительность.

Вопрос организационной культуры в компаниях на сегодняшний день актуален и его актуальность будет расти по мере продвижения российских компаний на мировом рынке.

Целью исследования данной темы является изучение организационной культуры и ее оценка.

В ходе данного исследования рассмотрена организационная культура предприятия ООО «АНЕГА-Бурение», проведен ее анализ по методике OSAI Камерона и Куинна, даны оценки экспертов и с их учетом представлена общая оценка организационной культуры, нарисован профиль по фактическим и предпочтительным данным, проведены сравнения с обобщенными профилями разных сфер предприятия, даны рекомендации по изменению организационной культуры предприятия.

«АНЕГА-Бурение» - это многопрофильное сервисное предприятие, которое наряду со строительством и ремонтом нефтяных и газовых скважин всех назначений осуществляет разработку новой техники и технологий и оказывает сервис по разработке рецептур, поставке химреагентов и услуг по приготовлению, обслуживанию, сопровождению и контролю параметров промывочных жидкостей, предоставлению услуг по инженерно-техническому сопровождению процесса бурения, созданию проектных документов для разработки нефтяных месторождений и др. [n2]

Предприятие объединяет научно-технические секторы, производственные отделы и службы, лаборатории, испытательные участки, химическое производство, опытно-промышленное производство бурового оборудования и т. д. [n2]

По результатам изучения организационной культуры предприятия «АНЕГА-Бурение» построен соответствующий профиль организационной культуры. (рис. 1)

В культуре ООО «АНЕГА-Бурение» главным образом преобладает адхократия. Клан занимает следующее положение. То есть ориентация на рост персонала находится на втором месте. Третье положение занимают четкие правила и четкая иерархия. Рынок занимает последнее место.

В качестве одного из стандартов сравнения культур можно использовать сопоставление культуры изучаемой организации с «усредненной». [n1]

Представленные на этих рисунках диаграммы усредненной организационной культуры, не являются идеалом, а лишь демонстрируют усреднение. [n1]

Предприятие «АНЕГА-Бурение» является многопрофильным, охватывает в своей

деятельности производство, строительство и оказание услуг, поэтому сравнение производилось по данным трем профилям в отдельности.

Сравнение с усредненным профилем производственных предприятий представлено на рисунке 2.

В качестве рекомендаций предлагается следующее:

- 1) организация должна быть более ориентирована на результат. А люди ориентированы на соперничество и достижения поставленной цели;
- 2) стиль менеджмента должен характеризоваться требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений;
- 3) организация должна быть жестко структурирована и строго контролируема, а действия людей определены правилами;
- 4) ограничить склонность к риску.

Сравнение с усредненным профилем сферы услуг представлено на рисунке 3.

В качестве рекомендаций предлагается следующее:

- 1) организацию должны определять рентабельность, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты;
- 2) Ограничить риски предприятия.

Сравнение с усредненным профилем строительных предприятий представлено на рисунке 4.

В качестве рекомендаций предлагается следующее:

- 1) Необходимо сделать акцент на повышение стабильности предприятия;
- 2) Поддержание конкурентоспособности

Представление на диаграмме оценок сравнение с усредненным профилем, позволяет определить, в какой степени диаграммы взаимосвязаны одна с другой.

К ведущим факторам, определяющим культуру ООО «АНЕГА-Бурение», отнесены: ориентация на резко меняющуюся современную среду, новые технологии, внедрение новшеств на рынке относятся ценности, указываемые высшим руководством, отношение к клиентам, государственным учреждениям, стремление к мировым стандартам и расширению своих услуг, системам обучения, нормам поведения и ряду других ценностей.

Общие рекомендации по изменению организационной культуры:

- создать эффективную систему мотивации труда;
- ввести систему бонусной премии для работников;
- организовать конкурсы профессионального мастерства среди работников компании, установление особого ритуала поощрения лучших по профессии, возможно определение “человека года” компании. Главное здесь - система публичного поощрения, лучше с приглашением членов семьи;
- установить льготы и поощрения для сотрудников, проработавших в компании определенное число лет;
- расширить ассортимент услуг, оказываемых службами организации (юридической, информационной, технической, транспортной и др.) своим сотрудникам;
- расширить выпуск рекламных материалов и сувенирных изделий для сотрудников компании (часы, галстуки, записные книжки и пр.);
- установить Дни рождения компании со статусом выходного дня для сотрудников (по возможности);

- поддержать сотрудников в формировании их страховых и пенсионных фондов;
- создать системы сбора и реализации предложений и просьб сотрудников предприятия (порядок, сроки, соответствующие распоряжения).

Понятно, что это условное перечисление, поскольку возможны и другие мероприятия. Главное, чтобы все они были направлены на укрепление компании, с которой связана жизнь каждого сотрудника.

Литература

1. Камерон К. С., Куин Р. Э. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
2. Официальный сайт компании ООО «АНЕГА-Бурение» [www. anegabur.ru](http://www.anegabur.ru)

Слова благодарности

Благодарна научному руководителю Мусиной Диларе Раисовне.

Иллюстрации

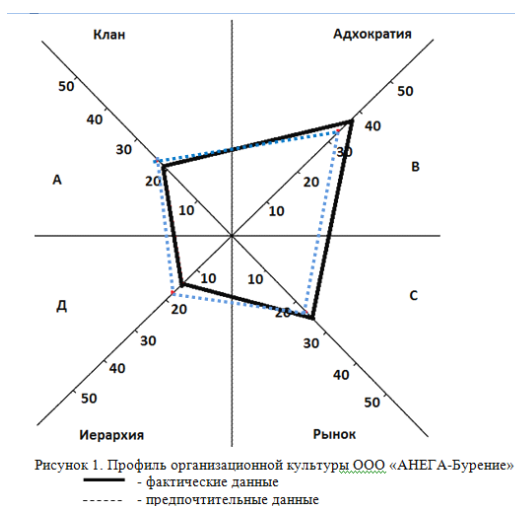


Рис. 1: Профиль организационной культуры ООО «АНЕГА-Бурение»

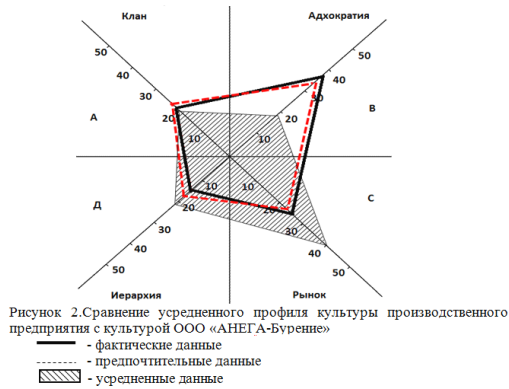


Рис. 2: Сравнение усредненного профиля культуры производственного предприятия с культурой ООО «АНЕГА-Бурение»

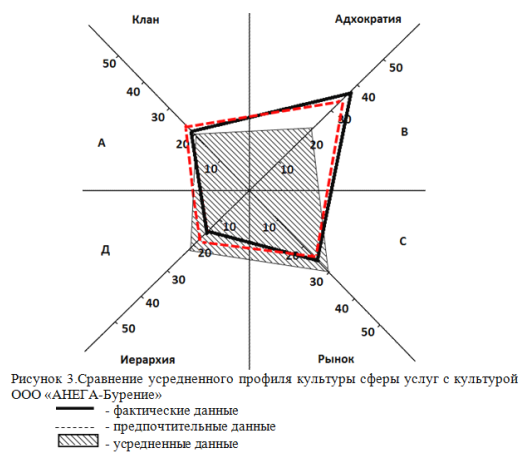


Рис. 3: Сравнение усредненного профиля культуры сферы услуг с культурой ООО «АНЕГА-Бурение»

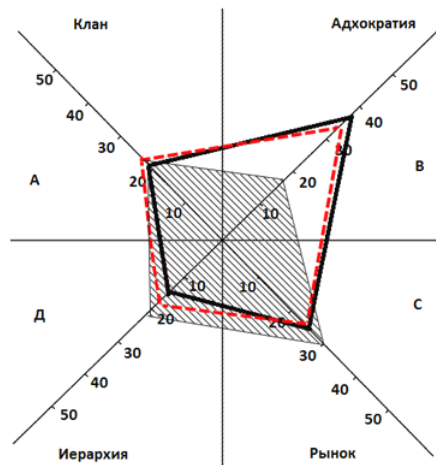


Рисунок 4. Сравнение усредненного профиля культуры строительного предприятия с культурой ООО «АНЕГА-Бурение»
— - фактические данные
- - - - - предпочтительные данные
▨ - усредненные данные

Рис. 4: Сравнение усредненного профиля культуры строительного предприятия с культурой ООО «АНЕГА-Бурение»