

ИССЛЕДОВАНИЕ НОРМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СФЕРЕ ЧАСТНОГО БИЗНЕСА

Н.С. Бурина, А.В. Бурина, А.Д. Пчелинцев

Нижегородский государственный университет

В статье приведены результаты анкетирования студентов-заочников, обучающихся на экономическом факультете и работающих в сфере частного бизнеса. Вопросы анкеты были направлены на исследование норм оргкультуры в малых и средних частных компаниях. Полученные результаты требуют дальнейшей обработки с последующими выводами.

Внутренняя среда организаций частного бизнеса представляет собой область, достаточно закрытую для исследования. Это связано с коммерческой тайной, недостаточностью правового статуса многих организаций, иногда криминальным оттенком. Между тем частный бизнес обеспечивает значительное число рабочих мест, и туда устремляется наиболее молодая, активная, грамотная часть трудоспособного населения. Мотивация в виде высокой заработной платы, определенный ресурс здоровья позволяют выживать молодым людям на определенном уровне организационной культуры, иногда в условиях откровенной эксплуатации. Очевидно, что высокие нормы организационной культуры не могут быть привнесены извне, они складываются исторически. Определенную роль здесь может сыграть преподавание менеджмента, когда в процессе обучения будущему руководителю прививаются нормы организационной культуры.

Связь высокой организационной культуры и успешного бизнеса показана в работах Т. Парсонса, В. Сате, Т. Питерса, Р. Уотермена и др.

На кафедре менеджмента экономического факультета Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского проводятся исследования, охватывающие студентов заочного факультета, работающих в сфере частного бизнеса, имеющих среднее специальное или высшее образование, повышающих свой образовательный уровень в процессе получения экономических знаний. Исследования в этой социальной группе имеют научный интерес, так как именно эта группа представляет новое направление в структуре занятости. В соответствии с концепцией организационной культуры Ф. Харриса и Р. Морана проводится анкетирование студентов с целью изучения норм ОК. Ни в коей мере не претендуя на полноту исследования (содержание анкет постоянно уточняется, обработано 150 анкет), мы считаем, что результаты анкетирования представляют практический интерес и могут быть опубликованы. Следует отметить, что публикуемые материалы имеют предварительный характер, требуют дальнейшей систематизации. Из ответов на вопросы анкет (74 пункта) выбраны наиболее симптоматичные. Расчетная погрешность по показателям, где наблюдается статистическая устойчивость, колеблется в пределах 6–8%. Ниже приводятся результаты анкетирования по некоторым позициям ОК Ф. Харриса и Р. Морана.

1. Осознание себя и своего места в организации.

72,5% респондентов работают в организациях с количеством сотрудников менее 200 человек. Как отмечается в научных публикациях, возникающие организационные структуры представляют собой «постоянное ядро профессионалов и периферию нерегулярно занятых», 57% анкетированных трудятся именно

в таких структурах. Способ устройства на работу — «по знакомству» составляет 57%, по объявлению — 28%, через агентства — 8,5%. При этом анкетированные отмечают неравноценность понятий «по знакомству» и «по рекомендации», отдавая предпочтение первому. 15,5%, 54,9%, 18,3% анкетированных относят себя к высшему, среднему и низшему уровням иерархии организационной структуры. На вопрос: «Есть ли, на Ваш взгляд, лишние люди среди руководителей?» 62% отвечают отрицательно.

2. Коммуникационная система и язык общения.

По этой позиции был сформулирован вопрос о существовании знаков, создающих имидж организации. Утвердительные ответы на вопрос о наличии логотипа, слогана, бренда составляют 59%, 35%, 59% соответственно.

79,5% респондентов приходится «принимать решения в условиях недостатка информации».

3. Внешний вид, одежда и представление себя на работе.

57% констатирует наличие фирменной одежды, при этом 40% считают, что фирменная одежда необходима. Порядок рабочего места характеризуется «высоким» — 34%, «средним» — 58%, «низким» — 7,7%.

4. Организация питания.

В процессе опроса ожидаемым результатом было подтверждение о нерегулярности питания. Однако режим питания определен как «регулярный» — 50%, «нерегулярный» — 48%. При этом 37% питаются «в столовой», 41% — «на рабочем месте», 11% — «дома». 48% считают питание «полноценным», 43% — «неполноценным». У 56% респондентов длительность обеденного перерыва менее 48 минут, лишь у 29% длительность обеденного перерыва более 48 минут. Дотацию на питание имеют 22,5%, не имеют дотации на питание 69,7%. Работники разных уровней управления питаются раздельно — так отмечено в 43% ответов. По мере анкетирования обозначается тенденция к сочетанию ответов «Питание — регулярное, на рабочем месте, длительность обеденного перерыва менее 48 минут». Следует отметить, что оценка качества питания (полноценное, неполноценное), на наш взгляд, субъективна. Каждодневные вторые блюда и пироги со сладким чаем вкусны и калорийны. Они приготовлены в домашних условиях людьми из сопутствующей ниши, нелегально существующей, обслуживающей небольшие организации. Это, безусловно, положительное явление, но вряд ли обеспечивающее полноценный характер пищи. Ради объективности следует отметить, не приводя цифр, что те, кто обедает дома, определяют иногда свое питание неполноценным. Уместно высказать предположение, что базовый физиологический закон (организации как циклы событий: частный случай — регулярность питания) обнаруживается в процессе исследования, но не поддерживается нормами ОК. Более того, в некоторых случаях нормы ОК являются скрыто эксплуатирующими. Примером этому может служить возможность бесплатного питания из любого набора блюд в служебной столовой в выделенные часы. Прием пищи занимает 15 мин., после чего работник неминуемо возвращается на рабочее место, приступает к работе (так сложилось), теряя законные полчаса на отдых и восстановление сил.

5. Осознание времени, отношение к нему и его использование.

Не выявлен ожидаемый ответ о длительности (ненормируемый) рабочего дня: нормируемый — 50%, ненормируемый — 48%, однако ненормируемый продолжается до 20.00–22.00 ч. Сдельную оплату труда имеют 40%, повременную — 59%. Повышенная оплата труда в выходные и праздничные дни существует для 41,5%. Отпуск предоставляется «в установленный срок» — 28%, 58% берут отпуск «по

желанию», 11% работают без отпуска. Компенсацию за неиспользованный отпуск имеют 47,9%.

6. Взаимоотношения между людьми.

На вопрос о существовании конфликтов 64% ответили утвердительно. Характер конфликтов в 51,3% анкет описывается как скрытый. Существование неформальных групп отмечено в 39,4% анкет. Фирменные праздники и дни рождения отмечаются в 80,9% и 83% организаций соответственно. Употребление алкоголя во время праздников как «умеренное» характеризуется в 75% коллективов. 94,6% «общаются, беседуют с коллегами на отвлеченные темы». Коллективные выезды за город организуются в 32,4% коллективов, 6,3% вместе посещают театр, 40,8% не общаются вне работы. 90% утвердительно отвечают на вопрос «существует ли достаточный уровень уважения среди сотрудников?»

7. Ценности.

В контексте исследования норм организационной культуры изучается вопрос отношения студентов к некоторым ценностным установкам. 81% анкетированных подтверждает выражение: «Взаимопомощь – норма поведения — негласная ценность в Вашей организации». Уровень «коллективизма» в организациях оценен на 7,9 балла. Утверждение «я сам задаю себе темп работы», свойственное, на наш взгляд, русскому менталитету, оценено на 7 баллов. Утверждение «надо работать хорошо» воспринимается на 9 баллов, однако «работники обнаруживают желание сделать работу как можно лучше» оценено на 7 баллов. Коэффициент вариации в выбранной совокупности для приводимых балльных оценок колеблется от 13% до 33%. Такая величина коэффициента вариации считается приемлемой.

8. Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то.

83,8% анкетированных «могут посоветоваться со своим руководителем в любой ситуации», при этом «цена слова руководителя» соответствует 8 баллам. «Степень доверия между работниками» оценена на 7 баллов.

9. Процесс развития работника и научение.

Возможность обучения «за счет предприятия» имеют 40,8% анкетированных, 55,6% обучаются «самостоятельно».

10. Трудовая этика и мотивирование.

Интересным и симптоматичным представляется ответ на вопрос: «существует ли дискриминация женского труда, если Ваш коллектив смешанный?». Утвердительно ответило всего лишь 6,3%. 93,7% ответили отрицательно. 79,5% считают, что «творчески относятся к выполнению работы», 7,2% выполняют работу «бездумно».

Особого внимания заслуживает аспект информационных технологий в деятельности организаций. Внедрение информационной технологии (ИТ) в линейную организацию не имеет тех проблем, какие возникают в линейно-функциональных структурах (ЛФС), когда основное свойство последних — специализация — испытывает существенное воздействие со стороны ИТ. Внедрение ИТ превращает ЛФС в новое качество с совершенно другим уровнем ОК, и это отдельная тема исследования. Как правило, в изучаемых организациях уровень автоматизации достаточно высок — программные продукты выпуска 2000 г. — 56%, наличие факса, ксерокса — 60%, наличие локальной компьютерной сети — 56%, 45% организаций функционируют в интернете. Известно негативное воздействие ПК на организм человека. Функция норм ОК — поддерживать работу персонала в среде

ИТ. Однако 62% работающих не имеют льгот за вредность, хотя существуют соответствующие указы. Обслуживание компьютера системным программистом и техническим специалистом зафиксировано в 56% и 64% анкет. Этот результат требует уточнения, как правило, в небольших организациях эти различные функции совмещаются и соответствующий сотрудник не получает адекватной оплаты за свой труд.

Подводя итоги анализа анкет (объем статьи не позволяет изложить его полностью), можно сказать, что новая сфера занятости — частный бизнес — требует дальнейшего изучения.