

Учреждение образования
**«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»**

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

Дневная форма получения образования
Специальность «Психология» со специализацией
«Психология предпринимательской деятельности»
56 группа

МИХНЮК АЛИНА ПЕТРОВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

**Структурно-содержательные характеристики корпоративной
культуры в обучающейся организации**

Допущена к защите протокол
№ 10 заседания кафедры
социальной психологии
«12» 05 2011г.
Подпись [подпись] зав. кафедрой

Научный руководитель –
кандидат психологических
наук, доцент
**Финькевич Людмила
Владимировна**

Минск, 2011

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	8
Глава 1 Корпоративная культура как социально-психологический феномен	8
1.1 Сущностная характеристика корпоративной культуры	10
1.2 Структурно-содержательные компоненты корпоративной культуры организации	13
1.3 Корпоративная культура в обучающейся организации	18
Выводы	23
Глава 2 Исследование корпоративной культуры организаций	24
2.1 Организация и методы исследования	25
2.2 Исследование структурно-содержательных компонентов корпоративной культуры в организациях	28
2.3 Сравнительный анализ структурно-содержательной характеристики корпоративной культуры в обучающихся и иных организациях	36
Выводы	47
Заключение	49
Список литературы	51
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

*Сколь бы ни был длинен путь,
всегда начинается он с первого шага*

Восточная мудрость

Актуальное состояние экономической сферы характеризуется тем, что существенно обострилась конкуренция на рынке производства. Во многом этому способствует быстрое развитие информационных и научно-исследовательских разработок. Конкурентное преимущество, основанное на введении технологических новшеств, может удерживаться лишь незначительное время. Новой областью конкурентной борьбы являются интеллектуальный резерв и неосязаемые активы.

Происходящие сдвиги в понимании значения человека в сфере производства определили необходимость переосмысления традиционных теоретических понятий и методологических подходов в психологической науке, стимулируя формирование новых представлений о внутриорганизационном механизме обеспечения совместной деятельностью людей. Уже в 1980-е гг. в развитых странах широкое распространение получили идеи признания экономической полезности и самооценности человеческих ресурсов, освоение и развитие которых нуждается в стратегическом, инвестиционном подходе для обеспечения экономических преимуществ организации и удовлетворения потребностей ее сотрудников. По мнению Ш. Ротуэлл, подготовку кадров можно рассматривать, наряду с совершенствованием технологии производства, в качестве важнейшего элемента инновационного процесса и условия конкурентоспособности организации. [24, с. 142] Развитие персонала, по их мнению, предполагает передачу знаний по важным для организации направлениям, умений разрешать конкретные производственные ситуации и опыта поведения в случаях, выходящих за рамки типичных. [31, с. 218]

Одними из первых сформулировали идею о том, что наиболее эффективные компании – это обучающиеся компании (learning company) Т. Питерс и Р. Уотерман. Вслед за ними Э. Деминг, Р. Реванс, К. Аргурис и другие исследователи стали активно обращаться к этой теме. Так, П. Сенге изучил способности организаций к развитию в условиях возрастающих темпов изменения микро и макроэкономической среды их функционирования.

Изучение корпоративной культуры в рамках социальных наук началось сравнительно недавно (70-80 гг. XX в.). Названный феномен упоминался и ранее, в работах М. Вебера, Э. Жака, К. Левина, Т. Парсонса, Г. Саймона, Ф.

Селаника и В.Х. Уайта. Культурологический подход концептуально складывался под воздействием различных направлений: функционалистической традиции (Б. Малиновский и А. Радклифф-Браун) и символической концепции (К. Гиртц) в культурной антропологии; борьбы между эксплицитной и имплицитной точками зрения на организацию в социологии (Э. Дюркгейм); исследований организационного климата в психологии (В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, Р.Л. Кричевский, К. Левин, В.И. Михеев, В.Н. Панферов, Л.Г. Почебут, С.М. Тарабарин и В.А. Чикер), а также теории управления. Детальная проработка понятия «организационная культура» была впервые проведена в работах А. Педигрю и Э. Шейна в конце 70-х годов. Попытки сформулировать определение корпоративной культуры предприняты в работах Е. Карлофф, Р. Квинн, Дил Т. Кеннеди, Р. Килман, С. Мишон, Т.Д. Питере, В. Сэйт, Р.Х. Уотермен, П. Штерн.

Особенности процесса управления человеческими ресурсами разрабатывались многими зарубежными учеными и практиками. В частности, теоретические и практические разработки И. Бернарда, М.П. Фоллетт, Э. Мэйо явились социально-экономическим обоснованием внедрения методов управления человеческими ресурсами, основанных на теории «человеческих отношений», когда работника перестали рассматривать «как часть производственной линии», а стали признавать как личность. [6, с. 25]

В отечественной психологии проблема обучения персонала в рамках организации разрабатывалась фрагментарно, без углубленных обобщающих исследований. Специфика структурно-содержательных характеристик корпоративной культуры в обучающейся организации ранее не изучалась. На необходимость обучения персонала в организации косвенно указывает В. Шейнов, обосновывая целесообразность обучения персонала в целях обеспечения адаптации к изменяющимся условиям во внешней и внутренней среде организации. Этап мотивации как начальный этап обучения описан различными исследователями (Я. Л. Коломинский, А. А. Амельков). Т.Ю. Базаров делает попытку развести понятия организационной и корпоративной культуры. Каждое определение он наполняет качественно различным содержанием, упоминая о ценностях, образцах поведения, способах оценки результатов деятельности и сложном комплексе неосознаваемых предположений, соответственно. [2, С. 187- 193] В.А. Спивак подробно описывает обобщенные индикаторы корпоративной культуры, придавая большое значение социально-психологическому климату в коллективе. [39, С. 37-45]

Общая характеристика работы

Актуальность темы данной работы определяется тем, что в условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции знаний,

профессионализма, как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ современных организаций рассматриваются творческие и предпринимательские способности работников, их умение продуктивно взаимодействовать друг с другом.

Принимая во внимание особенности экономического и научно-технического развития в современном обществе, разработка концепции «обучающейся организации», в целом, становится все более целесообразной. Формирование и развитие корпоративной культуры можно рассматривать как начальный этап построения обучающейся организации. Исходя из положения о том, что корпоративная культура опосредует часто неосознаваемые стандарты функционирования всей организации.

Следуя обоснованной актуальности исследования данной проблематики, представленная работа направлена на решение проблемы формирования и развития корпоративной культуры, ее отдельных структурно-содержательных характеристик в рамках концепции обучающейся организации.

Цель исследования: выявить и описать в параметрах сравнения структурно-содержательные характеристики корпоративной культуры в обучающихся и иных организациях.

Реализация цели данной работы предполагает решение следующих теоретических и эмпирических *задач*.

1. Осуществить теоретико-методологический анализ социально-психологических исследований в данной области для определения основных категорий и их последующей операционализацией.
2. Исследовать и описать в сравнительных параметрах структурно-содержательные компоненты корпоративной культуры в обучающихся и иных организациях.
3. Разработать и апробировать программу тренинга сплочения и оценить ее эффективность.

Объект исследования – корпоративная культура организации.

Предмет исследования выступают изменения структурно-содержательных компонентов корпоративной культуры обучающейся организации опосредованные реализацией обучающей программы.

Теоретической и методологической основой работы послужили труды зарубежных и отечественных ученых, посвященные содержательному аспекту понятия корпоративной культуры, структурно-содержательной характеристике данного феномена. В области теории обучающейся организации – Т. Питерс, Р. Уотерман, Э. Деминг, К. Арджирис, П. Сенге, Б.З. Мильнер, Е.Б. Моргунов; в области исследования корпоративной культуры – Э. Шэйн, П. Сенге, О.С. Виханского, В.В. Музыченко, С.В. Шекшни, В.А. Спивака); в области обучения и развития человеческих ресурсов – Дж. Коул, Д. Джой-Мэттьюз,

Мэйо, М. Педдлер, Л.И. Лукичева, М.И. Магура, В.В. Музыченко, Е. Б. Моргунов, Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М.

В представленной работе, понятия «корпоративная культура» и «организационная культура» используются как синонимы. Так как термин «корпоративная культура» возник в период, когда эксперты начали изучать показатели, определяющие успешность американских корпораций, то первая часть термина «корпоративная» указывала на принадлежность к частной форме организации.

Методы и методики исследования:

- ✓ теоретико-методологический анализ научной литературы по исследуемому проблемному полю;
- ✓ психодиагностические опросные методы:
 - Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Филлеру);
 - Тест «Определение индекса групповой сплоченности Сисшора»;
 - Методика определения ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ) В. С. Иванова, В. В. Онуфриевой.
- ✓ формирующий эксперимент: активные социально-психологические методы обучения (тренинг сплочения).
- ✓ многомерные статистические методы: двухфакторный дисперсионный анализ.

Научная новизна и значимость полученных результатов заключается в теоретическом обосновании и эмпирическом подтверждении предположения о том, что обучающаяся организация соответствует требованиям современного этапа социально-экономического развития общества. В данном контексте, обучающая тренинговая программа сплочения впервые применяется как способ формирования и развития основных структурно-содержательных компонентов корпоративной культуры в обучающейся организации. Впервые были исследованы и описаны в параметрах сравнения структурно-содержательные компоненты корпоративной культуры в обучающихся и иных организациях.

Практическая значимость исследования – освоение нового качества обучения в организации с целью формирования корпоративной культуры обучающейся организации, адекватной требованиям современной конкурентной среды.

В качестве **гипотезы исследования** выступило предположение о том, что реализация программы тренинга сплочения способствует формированию и развитию основных структурно-содержательных компонентов корпоративной культуры в обучающейся организации.

Анализ научной литературы по данному вопросу и сопряженное практическое исследование (разработка и апробация тренинговой программы)

направлены на решение проблемы формирования и развития корпоративной культуры в рамках концепции обучающейся организации, ее теоретическое обоснование и подтверждение (опровержение) эмпирическим путем.

Исследовательская выборка представлена шестью группами, три из которых являются экспериментальными, три группы исследуются в качестве контрольных. Первая экспериментальная группа – 12 человек, представлена студенческой и трудящейся молодежью, активно участвующей в общественной жизни. Вторая экспериментальная группа – 16 человек, работники производства частного унитарного предприятия. Третья экспериментальная группа – 8 человек руководящего состава частного унитарного предприятия. Контрольные группы идентичны экспериментальным группам по составу и роду деятельности.

Дипломная работа состоит из введения, общей характеристики работы, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения. Полный объем дипломной работы составляет 38 страниц, включая 34 страниц, занимаемых приложением и актами введения результатов. Объем, занимаемый списком использованных источников, составляет 4 страницы (50 источников).