

ECONOMICS AND MANAGEMENT

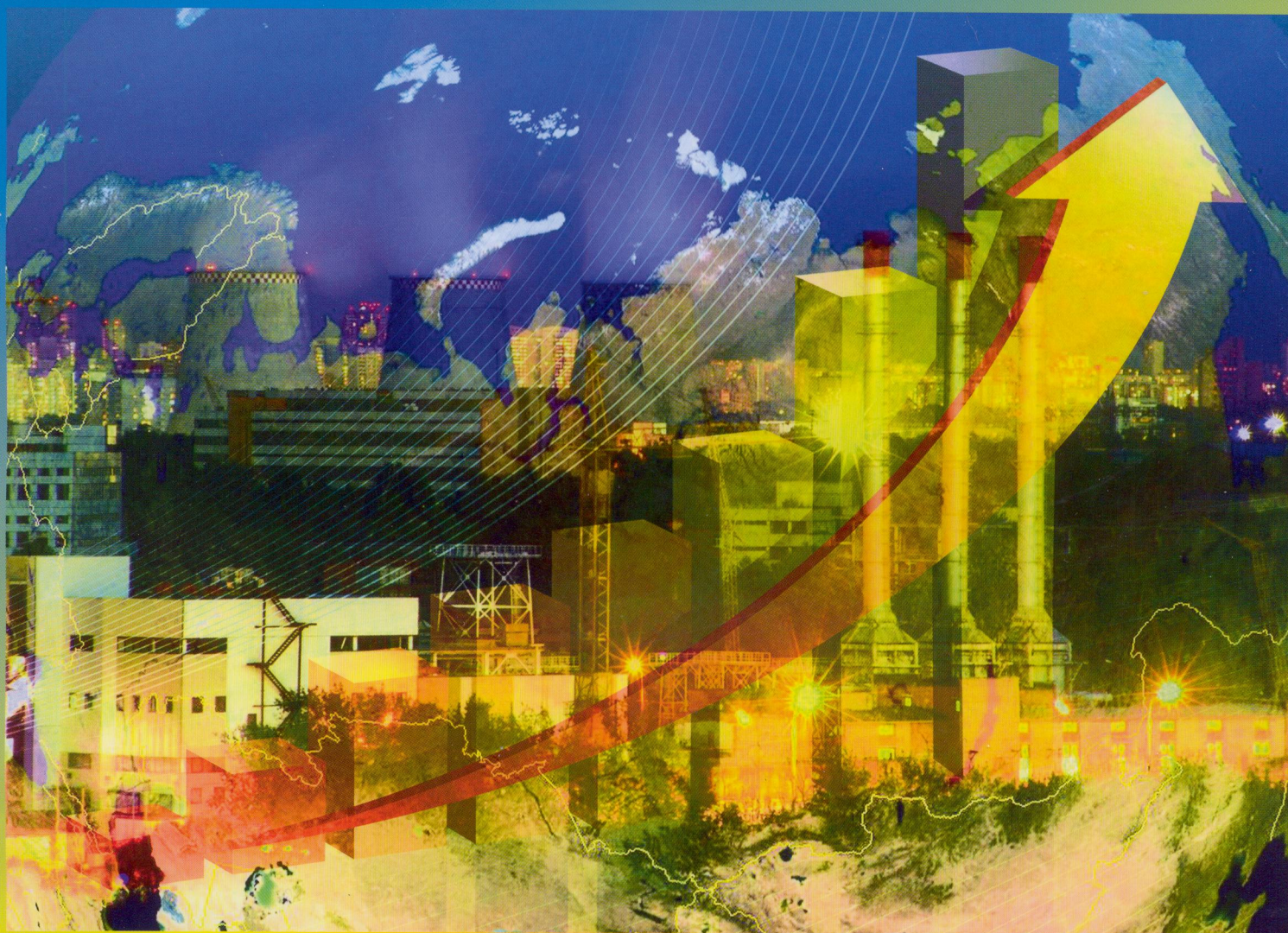
# ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ



№ 11 (85) 2012

ISSN 1998-1627

РОССИЙСКИЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ  
RUSSIAN ACADEMIC JOURNAL



ТЕМА НОМЕРА:

**Формирование посткризисной модели  
экономического роста и взаимосвязей  
государственных и предпринимательских структур**

## Редакция:

### Главный редактор

В. А. ГНЕВКО

д-р экон. наук, профессор, засл. деят. науки РФ

### Заместитель главного редактора

Н. П. ГОЛУБЕЦКАЯ

д-р экон. наук, профессор

### Научные редакторы

А. И. ДОБРЫНИН

д-р экон. наук, профессор, засл. деят. науки РФ

С. А. БЕЛОЗЁРОВ

д-р экон. наук, профессор

### Заведующий редакцией научной периодики издательства СПбУУЭ

Д. А. БЕЛЯЕВА

### Литературные редакторы

Е. С. ВАСИЛИЕВА, Ю. Н. КАПТУРЕВСКИЙ

### Корректор

Т. К. ДОБРИЯН

### Перевод

R. LESSER

### Верстка

С. П. ШИРОКИЙ, Е. Б. СУХОПАРОВА

### Дизайн обложки

В. Ю. ЧЕРНЫЙ

Выпуск осуществлен при финансовой поддержке  
Комитета по науке и высшей школе  
Правительства Санкт-Петербурга

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи  
и массовых коммуникаций 19.10.2011 г. ПИ № ФС77-46999

© Все права защищены

Точка зрения редакции может не совпадать  
с мнением авторов статей.

При перепечатке ссылка на журнал

«Экономика и управление» обязательна

### Адрес редакции и издательства

Россия, 190103, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44А

Тел. редакции: (812)448-82-50, 363-11-69

e-mail: izdat-ime@yandex.ru, izdat@spbume.ru

URL: <http://www.spbume.ru>

Отпечатано в типографии ООО «Городская типография»

196084, Санкт-Петербург, Лиговский пр., д. 274. Заказ № 0216.

Подписано в печать 21.11.2012 г. Тираж 2000 экз.

### Региональные представители:

#### Северо-Западный федеральный округ

г. Мурманск

П. Ю. Утков: 183031, ул. Халатина, д. 7, оф. 110

т. (8152) 38-86-90, ф. (8152) 43-29-29, ame-murmansk@yandex.ru

#### Сибирский федеральный округ

г. Барнаул

В. И. Воронина: 656011, пр. Ленина, д. 145

т. (3852) 36-10-55, ф. (3852) 36-10-55, alt-ime@mail.ru

#### Дальневосточный федеральный округ

г. Магадан

С. Г. Ковальчук: 685030, ул. Пролетарская, д. 11, оф. 509

т., ф. (4132) 62-31-21, mgd@spbume.ru

#### Уральский федеральный округ

г. Екатеринбург

В. П. Неганова: 620014, ул. Московская, д. 29

т. (343) 371-13-22, ф. (343) 371-02-23, vp-neganova@yandex.ru

## Редакционный совет:

### А. Г. Аганбегян

заведующий кафедрой экономической теории  
и политики РАНХиГС при Президенте РФ,  
д-р экон. наук, профессор, академик РАН

### Л. А. Аносова

начальник Отдела общественных наук РАН, заместитель  
академика-секретаря по научно-организационной работе  
Отделения общественных наук РАН, д-р экон. наук,  
профессор

### В. Бергманн

вице-президент по международным делам и политике  
высшего образования Университета Висбадена,  
д-р юрид. наук, профессор

### С. Ю. Глазьев

заместитель Генерального секретаря ЕврАзЭС,  
д-р экон. наук, профессор, академик РАН

### Р. С. Гринберг

директор Института экономики РАН, д-р экон. наук,  
профессор, член-корреспондент РАН

### И. И. Елисева

директор Социологического института РАН,  
д-р экон. наук, профессор, член-корреспондент РАН

### В. Л. Макаров

директор Центрального экономико-математического  
института РАН, д-р физ.-мат. наук, профессор,  
академик РАН

### В. В. Окрепилов

член Президиума РАН, заместитель председателя  
Президиума СПб РАН, д-р экон. наук, профессор,  
академик РАН, засл. деят. науки и техники РФ

### Н. Я. Петраков

директор Института проблем рынка РАН, заместитель  
академика-секретаря Отделения общественных наук РАН,  
руководитель Секции экономики РАН, д-р экон. наук,  
профессор, академик РАН

### О. Д. Проценко

директор Института менеджмента и маркетинга РАНХиГС  
при Президенте РФ, д-р экон. наук, профессор

### А. И. Татаркин

директор Института экономики Уральского отделения РАН,  
д-р экон. наук, профессор, академик РАН

### Ф. И. Шамхалов

Председатель Высшей аттестационной комиссии  
Министерства образования и науки РФ,  
директор Департамента подготовки и аттестации научных  
и научно-педагогических работников,  
д-р экон. наук, профессор, член-корреспондент РАН,  
засл. деят. науки РФ

### Р. М. Юсупов

директор Санкт-Петербургского института информатики  
и автоматизации РАН, д-р техн. наук, профессор,  
член-корреспондент РАН, засл. деят. науки РФ

### Журнал «Экономика и управление» получают по адресной рассылке:

Администрация Президента РФ и Правительство РФ, Совет Федерации, Государственная Дума, министерства и ведомства РФ, полномочные представители  
Президента РФ в федеральных округах, главы администраций субъектов РФ, Российская академия наук, научные институты, российские и зарубежные вузы,  
предприятия, организации и учреждения отраслей народного хозяйства, краевые, областные и районные библиотеки

Подписной индекс 29996 — по каталогу «Роспечати», 41039 — по объединенному каталогу «Пресса России».

Электронная подписка — <http://www.elibrary.ru>

Журнал выходит под научно-методическим руководством Отделения общественных наук РАН

**Журнал «Экономика и управление» входит в перечень изданий, публикации в которых учитываются  
Высшей аттестационной комиссией (ВАК) Министерства образования и науки РФ при защите диссертаций  
на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук. Журнал рекомендован экспертными советами по экономике;  
управлению, вычислительной технике и информатике**

Сведения, касающиеся изданий и публикаций, включены в реферативный журнал и базы данных ВИНТИ, ИНИОН РАН и ежегодно публикуются в международной  
справочной системе по периодическим и продолжающимся изданиям «Ulrich's Periodical Directory»

С 2005 года статьи журнала включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), доступный в Интернете по адресу:  
<http://www.elibrary.ru> (Научная электронная библиотека). РИНЦ — база данных, содержащая библиографическую информацию,  
извлеченную из текста статей, а также пристатейных ссылок (списков литературы)

# Содержание

## **Формирование посткризисной модели экономического роста и взаимосвязей государственных и предпринимательских структур . . . . . 3**

<i>М. В. Ковтун.</i> Перспективы развития Мурманской области . . . . .	3
<i>А. Б. Карлин.</i> Региональные аспекты модернизации России (опыт Алтая) . . . . .	6
<i>В. И. Савинков.</i> Человеческий фактор информационного общества . . . . .	10
<i>В. В. Окрепилов.</i> Многоуровневая система управления качеством как движущий фактор пространственного инновационного развития . . . . .	14
<i>А. И. Татаркин.</i> Конкурентная активность территорий в пространственном развитии Российской Федерации . . . . .	20
<i>И. А. Максимцев, Е. А. Горбашко.</i> Оценка конкурентоспособности страны в формировании посткризисной модели экономического роста . . . . .	30
<i>В. А. Плотников, Ю. В. Вертакова.</i> Частно-государственное партнерство в организации профессионального образования в интересах российской промышленности . . . . .	36
<i>О. В. Злышко, Е. М. Лисин, В. Стриелковски.</i> Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта создания технологических платформ в ключевых отраслях народного хозяйства . . . . .	41

## **Модернизация экономики регионов . . . . . 48**

<i>С. В. Кузнецов.</i> Инновационный потенциал модернизации экономики макрорегиона «Северо-Запад» . . . . .	48
<i>Б. С. Жихаревич, А. Р. Батчаев.</i> Основные проблемы и тенденции социально-экономического развития Санкт-Петербурга в посткризисный период (2010–2012 гг.) . . . . .	57
<i>С. А. Иванов, А. Н. Леонтьева.</i> Особенности развития и использования человеческого капитала в моногородах России . . . . .	62
<i>Н. В. Козловских, Е. Л. Худякова, Ю. А. Копытина.</i> Анализ стейкхолдеров отрасли торговли по степени их влияния на примере муниципального образования «Город Киров» . . . . .	68
<i>В. А. Крукле.</i> Формирование предпринимательской среды приграничных территорий . . . . .	75

<i>Л. Х. Назарова.</i> Предпринимательство как фактор стабильного развития экономики региона (на примере Мурманской области) . . . . .	79
--	----

## **Институционализация экономики . . . . . 85**

<i>О. Ю. Исопескуль.</i> Методика исследования содержательной когерентности организационной культуры . . . . .	85
--	----

## **Теория и практика управления и менеджмента . . . . . 91**

<i>И. Г. Окрепилова, Т. В. Семёнова.</i> Методика оценки качества поставщиков предприятий общественного питания . . . . .	91
<i>Д. В. Колпакиди, Н. Н. Колпакиди.</i> Концептуальные подходы к развитию образовательной инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса . . . . .	96
<i>О. Е. Пирогова.</i> Формирование механизма устойчивого развития предприятий торговли в условиях неопределенности . . . . .	101
<i>В. В. Серватинский.</i> Управление социально-экономическим развитием муниципального образования на основе взаимодействия бизнес-структур и структур гражданского общества . . . . .	104

## **Финансово-кредитная сфера . . . . . 108**

<i>Р. Г. о. Аббасов.</i> Пути совершенствования финансового рынка в Азербайджане . . . . .	108
<i>Э. А. Андреева, М. Б. Казакова, А. С. Шнякин.</i> Инновации на рынке ценных бумаг . . . . .	113
<i>О. М. Коробейникова.</i> Развитие национальной платежной системы на основе интеграции локальных платежных систем . . . . .	118

## **События и факты . . . . . 125**

Почетный профессор СПБУиЭ Эдмунд Фелпс стал иностранным членом РАН . . . . .	125
Юридический факультет СПБУиЭ провел первую международную конференцию магистров . . . . .	125
Академическая мобильность: расширяется сотрудничество с вузами Франции . . . . .	126
Заклучен договор о научном сотрудничестве с Институтом социально-экономических исследований Уфимского научного центра Российской академии наук . . . . .	127
Санкт-Петербургский университет управления и экономики успешно прошел государственную аккредитацию . . . . .	128

# Методика исследования содержательной когерентности организационной культуры

Organizational Culture: A Technique for Studying Its Coherence

УДК 316.7:005.7



## Исопескуль Ольга Юрьевна

доцент Национального исследовательского университета Высшая школа экономики (г. Пермь), кандидат экономических наук 614070, г. Пермь, ул. Студенческая, д. 38

## Isopeskul' Ol'ga Yur'evna

Studencheskaya Str. 38, Perm', 614070, Russian Federation

Организационная культура выступает базовым организационным конструктом, формирующим особый социально-производственный дискурс предприятия. Она аккумулирует действие институтов «функциональной культуры» и «социальной культуры», целью существования которых является минимизация трансакционных издержек в процессе организации взаимодействий внутри предприятия за счет низкой вариативности и высокой предсказуемости поведения сотрудников. Функциональная культура ориентирована на создание и поддержание системы санкционированных поведенческих актов, способствующих формированию модели поведения, ориентированной на достижение стратегических целей предприятия. Социальная культура охватывает деятельностно-отношенческий аспект организационной культуры, который регулирует как отношение сотрудников предприятия к требованиям, определяющим их профессиональную деятельность, так и нормы, напрямую не связанные с функционированием организации. Для развития любой компании важно, чтобы функциональная и социальная культуры характеризовались ценностно-нормативной согласованностью, т.е. имели признаки содержательной когерентности. В статье рассматриваются ситуации реальной и условной содержательной когерентности, а также предлагается методика их оценки. Данная методика базируется на сборе и анализе мнения сотрудников предприятия о характере их трудового и социального поведения и включает в себя этапы сбора данных, их обработки, а также выявления статистической объективности полученных результатов. Разработанная автором методика позволяет сделать вывод о степени устойчивости организационной культуры предприятия и ее потенциальной способности регулировать различные аспекты организационной жизнедеятельности.

The article introduces a methodology which has been developed to sustain an enterprise's organizational culture and its potential to regulate various aspects of organizational life. Organizational culture, the paper posits, is a basic organizational construct, which forms a distinct social discourse of a production company. In the document's view, it combines the effect of the institution's functional and social cultures, respectively, aiming to minimize the existence of intra-organizational transaction costs and of extra-organizational interactions with the entity (for the most part, due to the employees' high variability and their low predictability). Functional culture, by contrast, is focused on the creation and maintenance of a system of mandated behavioral activities that tend to contribute to a pattern of behavior with a focus on the company's strategic objectives. Social culture, a third division noted by the review, embraces the activity-relational aspect of organizational culture. It

regulates the ratio of employees to the requisites defined by their professional activities, and provides rules that are not directly related to the operation of the organization. According to the blueprint, the development of any important company is characterized by functional and social cultural consistency in values and norms, offering evidence of meaningful coherence. The critique deals with a situation of real and notional content coherence, and proposes a method of value assessment. Its technique is based on the collection and analysis of opinions by the entity's employees, dealing with the nature of their labor and social behavior. The study also identifies the results' statistical objectivity in phases such as data collection and processing.

*Ключевые слова:* организационная культура, функциональная культура, социальная культура, содержательная когерентность организационной культуры

*Keywords:* organizational culture, functional culture, social culture, meaningful coherence of organizational culture

Содержание организационной культуры российских предприятий в последнее десятилетие стало предметом пристального внимания исследователей. Организационная культура является неотделимым от предприятия нематериальным активом, позволяющим ему генерировать конкурентные преимущества. Согласно исследованиям, игнорирование процессов управления организационной культурой ведет к потерям, равным 10–12% величины ВВП [1, с. 3]. В. А. Стоянов на основе результатов собственного исследования утверждает, что 45% изменения производительности труда, 50% изменения рентабельности основной деятельности и 50% изменения рентабельности продаж обусловлено изменением организационной культуры предприятия [2, с. 7]. Она является источником новых инструментов и методов повышения эффективности деятельности компании, потребность в которых для достижения долговременного успеха существенно возросла.

Организационную культуру имеет смысл трактовать как базовый организационный конструкт, не поддающийся абсолютной имитируемости участниками рынка, который способен сформировать особый социально-производственный режим заинтересованности персонала в эффективной трудовой деятельности.

Организационная культура представляет собой метаинститут, аккумулирующий дуализм двух составляющих его институтов: «функциональной культуры» и «социальной культуры». Данные институты ориентированы на такую организацию и сопровождение социальных и производственных отношений внутри предприятия, которые будут способствовать снижению всех видов трансакционных издержек за счет низкой вариативности и высокой предсказуемости индивидуального поведения сотрудников (рис. 1).

Как следует из рис. 1, и функциональная, и социальная культуры имеют в своем основании инвариантное ядро, которое составляют ценности, нормы и правила поведения, сформированные на основе данных ценностей, а также механизмы принуждения к исполнению этих норм и правил.

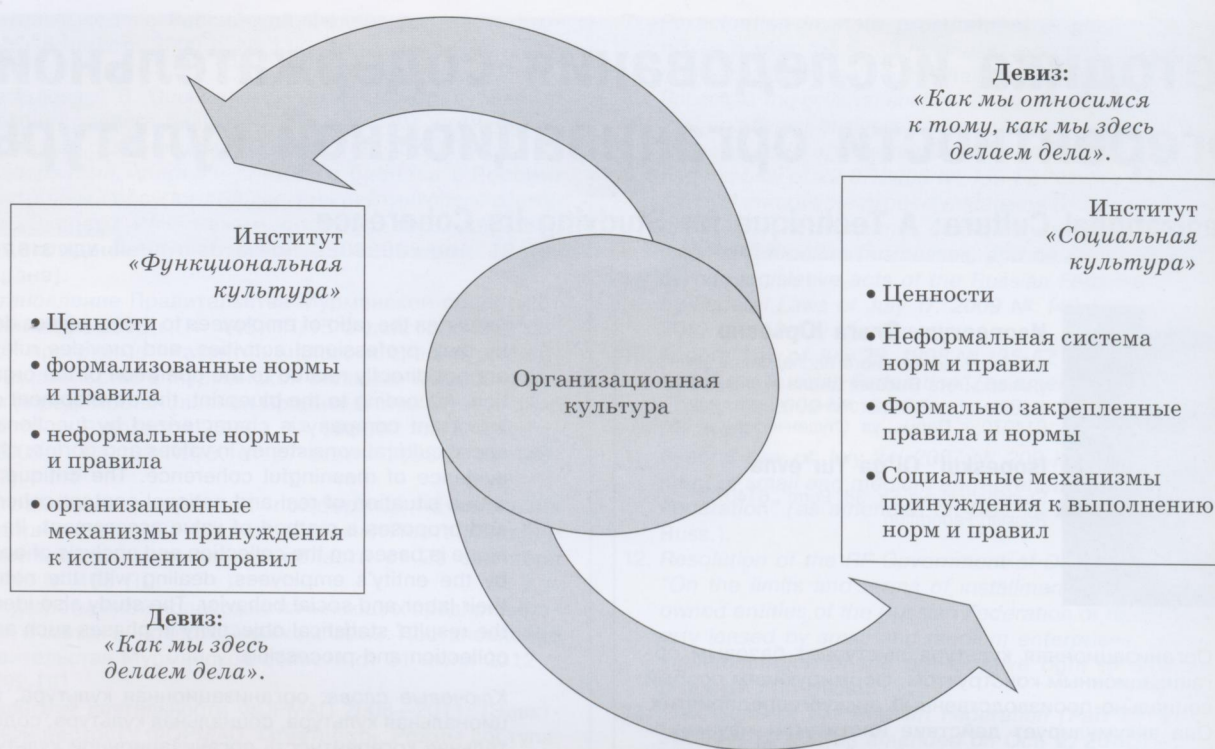


Рис. 1. Структура организационной культуры

Функциональная культура всегда формируется «сверху», как интерпретация интересов собственников и топ-менеджмента. Целью ее функционирования выступает создание и поддержание системы санкционированных поведенческих актов, способствующих формированию модели поведения, ориентированной на достижение стратегических целей предприятия. Содержанием функциональной культуры являются стимулирующие контракты, ориентированные на формирование необходимых образцов конкурентоспособного поведения. Однако такие контракты не являются контрактами в юридическом смысле этого слова. Они носят неявный характер и представляют собой систему обязательств организации по увеличению индивидуальных и/или коллективных выгод в обмен на конструктивное поведение сотрудника, регулируемое управленческими трансакциями. Данные обязательства, как правило, закреплены в целом комплексе соответствующих нормативных документов: положениях, правилах, инструкциях и др. Можно сказать, что контрактация в рамках функциональной культуры ориентирована на перераспределение риска между сотрудниками и руководителями предприятия.

Функциональная культура является зоной приоритетного внимания топ-менеджмента, поскольку напрямую ориентирована на достижение основной цели — получение прибыли. В связи с этим руководство стремится, в первую очередь, формализовать все производственные процедуры и связанные с ними процессы. Однако такая формализация не может быть полностью завершена в силу перманентных изменений, происходящих во внешней и внутренней среде предприятия. Те зоны профессиональной деятельности, которые продолжают быть неформализованными, характеризуются более высоким динамизмом и способностью к адаптации. В связи с этим, нормативные документы, содержание которых во многом составляет суть функциональной культуры, должны разрабатываться таким образом, чтобы сознательно созданная институциональная структура оставалась открытой для неминуемого роста неформальных процессов.

Другой институт — социальная культура — возникает как результат эволюционного процесса, происходящего и «сверху», и «снизу», поскольку и руководство предприятия заинтересованы в создании единой системы координат не только в процессе реализации ими своих профессиональных функций, но и в рамках непроизводственных процессов. При этом доминирующим субъектом формирования социальной культуры является персонал, поскольку именно он, в силу своего специфического положения, больше всего заинтересован в создании и поддержании социальных взаимосвязей, способствующих снижению степени неопределенности в группе.

Содержанием данного института являются стимулирующие и координирующие деятельность в рамках организационной социальной сети отношенческие, имплицитные контракты, нацеленные на формирование необходимых для обеспечения эффективного сотрудничества образцов поведения.

На начальной фазе развития организационной социальной среды участники контрактации в рамках социальной культуры либо явно, либо, как это бывает значительно чаще, неявно, договариваются о процедуре, которая будет использоваться при разрешении проблем, имеющих шанс возникнуть в будущем. Иными словами, формируется та общая основа, базируясь на которой субъекты контракта намереваются придти к новым соглашениям в различных случаях. Положения этой «основы» либо прописываются заблаговременно (Этический кодекс), либо существуют имплицитно.

Контракты социальной культуры имеют сильную индивидуальную вовлеченность сторон и заключаются, чтобы обеспечить сотрудничество, необходимое для достижения определенных социальных целей. Основными механизмами принуждения к выполнению норм и правил являются методы социального воздействия, которые точно не прописаны, а специфицируются применительно к каждой конкретной ситуации и впоследствии составляют некий инструментарий методов воздействия.

Учитывая характеристики составляющих организационную культуру институтов, отметим, что, несмотря на их идентичную институциональную структуру, объединяющую ценности, формальные и неформальные нормы, а также механизмы обеспечения их выполнения, в каждом из рассматриваемых институтов существует доминирующий элемент.

Доминирующим элементом функциональной культуры выступают формальные конструкты: нормы, правила и организационные механизмы их поддержания. Они зафиксированы в соответствующих нормативных документах предприятия и отличаются высокой степенью устойчивости.

Формальные конструкты характеризуются:

- низким уровнем субъективности;
- конкретностью и рациональностью;
- несущественной эмпатией персонала;
- обязательной реализацией сотрудниками;
- неэмоциональностью.

Неформальные нормы, правила и механизмы привлечения к их выполнению в основном сконцентрированы в рамках социальной культуры. При этом неформальные конструкты отличаются:

- способностью к разрушению при отсутствии вовлеченности сотрудников;
- высокой аффективностью;
- эмоциональностью;
- сложностью управления и изменения.

Доминирование в рамках социальной культуры неформальных конструкций способствует более высокой степени самоорганизации данного института по сравнению с достаточно формализованной функциональной культурой.

Для развития любого предприятия важно, чтобы функциональная и социальная культуры были согласованы друг с другом. Иными словами организационная культура должна характеризоваться содержательной когерентностью составляющих ее институтов.

Когерентность означает способность организационной культуры быть внутренне скоррелированным конструктом, сохраняющим такую способность на протяжении всего жизненного цикла предприятия.

Выявление содержательной когерентности организационной культуры предполагает исследование ценностно-нормативного соответствия социальной и функциональной культуры.

Теоретически соотношение этих конструктов может характеризоваться:

- *конкуренцией*, когда ценностно-нормативные основы данных институтов находятся в противоречии друг с другом. Например, ценность индивидуальной эффективности, рвения, самоуверенности, лежащие в содержательной основе функциональной культуры, могут находиться в диссонансе с ценностями чуткости, честности, участия, уважения старшинства и других ценностей социальной культуры. При этом следует отметить, что такая поляризация может выступать источником:

- 1) развития организационной культуры, когда ценности социальной культуры в силу изменения конъюнктуры и, как следствие, неспособности ценностей текущей функциональной культуры обеспечивать эффективность деятельности предприятия трансформируются из вторичного, «фоновое» положения в доминирующее;
- 2) устойчивости организационной культуры за счет уравнивания рассматриваемых институтов с целью амортизации негативных тенденций, снижающих качество профессиональной деятельности и социальных трансакций. Например, культивирование руководством предприятия ценно-

стей жесткой конкуренции неизбежно приведет к существенному ухудшению эмоционального фона трудовой деятельности, при условии если на предприятии не сформировалось противоядие в виде социальной культуры, основанной на взаимопомощи, уважении личности сотрудников, коллективизма и т. д.;

- *аналогичностью*, когда ценности анализируемых институтов дублируют друг друга. Например, правила и трудового, и социального поведения сгенерированы на основе общих ценностей сотрудничества, развития, совершенствования и т. д.;
- *комплементарностью*, когда ценности одной культуры дополняются и усиливаются ценностями другой культуры. В частности, ценности инициативности, усердия, профессионализма, решительности, открытости, на которых базируется функциональная культура, дополняются ценностями творчества, совершенствования в рамках социальной культуры;
- *нейтральностью*, предполагающей, что ценности, поддерживаемые данными институтами, не находятся в отношениях прямой зависимости. Например, ценности эффективности, энтузиазма, дисциплинированности, упорства, определяющие характер норм и правил в рамках функциональной культуры, являются относительно нейтральными по отношению к ценностям щедрости, уважения, коммуникабельности, терпимости и других ценностей социальной культуры.

Из представленных вариантов соотношения социальной и функциональной культур источником содержательной когерентности является ситуация их аналогичности. Иными словами, содержательно когерентная организационная культура представляет собой комбинированный конструкт, в котором формализованные и неформальные нормы и правила как профессионального, так и непрофессионального поведения, сконцентрированные в соответствующих институтах, характеризуются одним содержательным вектором, обеспечивая тем самым устойчивость организационной культуры. В этом случае мы говорим о ее *реальной содержательной когерентности*.

Помимо этого, мы считаем необходимым ввести в процесс анализа организационной культуры еще одну категорию — *условную содержательную когерентность*. Данный тип когерентности, строго говоря, не является таковым в прямом смысле слова, однако способствует определенной устойчивости анализируемого организационного конструкта. Эта устойчивость может быть достигнута как за счет комплементарности ценностно-нормативного содержания социальной и функциональной культуры, так и за счет их конкурентного состояния, при условии если они амортизируют негативные тенденции друг друга.

Для исследования содержательной когерентности организационной культуры нами была разработана методика, базирующаяся на сборе и анализе мнения сотрудников предприятия о характере их трудового и социального поведения.

Сбор данных осуществляется с помощью анкеты, включающей в себя 16 вопросов, в каждом из которых по 4 возможных варианта ответа: ответ № 1 отражает культуру роли, ответ № 2 — культуру власти; ответ № 3 — культуру личности и ответ № 4 — культуру задачи. Эти ответы респонденты должны проранжировать, присваивая наиболее актуальному, на их взгляд, ответу наибольший ранг (3), а наименее релевантному варианту — наименьший ранг (0). Таким образом, анкета помогает сформировать индивидуальные модели реальности респондентов. При этом

вопросы № 1, 3, 5, 8, 11, 13, 14, 15 иллюстрируют содержание функциональной культуры, в то время как вопросы № 2, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 16 отражают качество социальной культуры.

Проиллюстрируем алгоритм применения данной методики на одном из предприятий, которое условно назовем ООО «Электромеханический завод».

В выборку респондентов вошло 70,9% от общей численности персонала. Из них 100% представителей уровня топ-менеджмента, 100% сотрудников категории «Инженерно-технические работники» и 64,4% от числа рабочих данного предприятия.

На первом этапе исследования мы провели анкетирование респондентов и занесли в таблицу номера вопросов и соответствующее им распределение количества мнений респондентов, которые дали данному типу культуры наивысший ранг (табл. 1).

В табл. 1 в правой части представлены результаты, отражающие субъективно воспринимаемое респондентами качество социальной культуры, в левой части таблицы — аналогичные показатели, связанные с функциональной культурой. Последняя строка суммирует

результаты по каждому типу организационной культуры, что позволяет составить определенную картину культурного дискурса как профессионального, так и социального взаимодействия в коллективе.

Суммированные результаты являются основой для ранжирования типов культуры на втором этапе исследования (табл. 2).

Как следует из табл. 2, тип культуры, имеющий по итогам исследования наименьшее эмпирическое значение, получает, соответственно, наименьший ранг, наибольшее — максимальный ранг.

Даже первичное сравнение полученных рангов свидетельствует, что функциональная культура базируется на ценностях культуры роли, в то время как социальная культура основывается на культуре личности. Для выявления статистической значимости этого различия на следующих этапах рассчитаем  $\chi^2$  — критерий Пирсона.

На третьем этапе для определения данного критерия была составлена специальная таблица, в которой ячейки в двух столбцах слева обозначили буквами (табл. 3).

Таблица 1

Результаты исследования содержательной когерентности организационной культуры ООО «Электромеханический завод»

№ вопроса	Функциональная культура				Социальная культура				№.№ вопроса
	Роль	Власть	Личность	Задача	Роль	Власть	Личность	Задача	
1	23	4	6	6	2	6	22	9	2
3	10	8	14	7	7	3	25	4	4
5	14	5	4	16	13	4	14	8	6
8	14	11	9	5	6	11	13	9	7
11	24	5	4	6	2	4	30	3	9
13	17	2	2	18	5	13	17	4	10
14	9	10	11	9	8	3	19	9	12
15	4	2	16	17	11	2	21	5	16
Σ	115	47	66	84	54	46	161	51	Σ

Таблица 2

Ранжирование типов организационной культуры в соответствии с полученными результатами исследования

Тип культуры	Функциональная культура		Социальная культура		Ранговая разница
	Эмпирическое значение	Ранг	Эмпирическое значение	Ранг	
Роль	115	4	54	3	1
Власть	47	1	46	1	0
Личность	66	2	161	4	-2
Задача	84	3	51	2	1

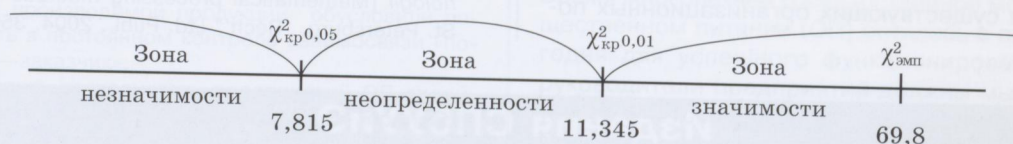
Таблица 3

Эмпирические и теоретические распределения характеристик типов социальной и функциональной культуры

Характеристики	Эмпирические частоты		Суммы	Теоретические частоты	
	Социальная культура	Функциональная культура		Социальная культура	Функциональная культура
Культура роли	54 А	115 Б	169	84,5 А	84,5 Б
Культура власти	46 В	47 Г	93	46,5 В	46,5 Г
Культура личности	161 Д	66 Е	227	113,5 Д	113,5 Е
Культура задачи	51 Ж	84 З	135	67,5 Ж	67,5 З
Суммы	312	312	624	312	312

Расчет критерия  $\chi^2$  при сопоставлении распределений характеристик социальной и функциональной культуры

Ячейки таблицы частот		Эмпирическая частота ( $f_{эj}$ )	Теоретическая частота ( $f_T$ )	$(f_{эj} - f_T)$	$(f_{эj} - f_T)^2$	$(f_{эj} - f_T)^2 / f_T$
		2	3	4	5	6
1	А	54	84,5	-30,5	930,25	11
2	Б	115	84,5	30,5	930,25	11
3	В	46	46,5	-0,5	0,25	0
4	Г	47	46,5	0,5	0,25	0
5	Д	161	113,5	47,5	2256,25	19,9
6	Е	66	113,5	-47,5	2256,25	19,9
7	Ж	51	67,5	-16,5	272,25	4
8	З	84	67,5	16,5	272,25	4
Суммы		624	624	0	272,25	4
						69,8

Рис. 2. Ось значимости для эмпирического значения  $\chi^2$ 

Как следует из табл. 3, каждому суммированному значению табл. 1 присвоена своя буква и для каждой ячейки рассчитана теоретическая частота на основе выявления пропорций эмпирических частот, которая представляет собой частное от деления эмпирической суммы на эмпирические частоты социальной и функциональной культуры. В нашем случае эта пропорция будет равной

$$0,5 \cdot (312/624 = 0,5 \text{ (социальная культура)});$$

$$312/624 = 0,5 \text{ (функциональная культура)}.$$

Теоретическая частота определяется умножением каждого эмпирического результата социальной и функциональной культуры на данный показатель.

Далее, на четвертом этапе методики мы расширили табл. 3, «развернув» все ячейки от А до Ж в виде первого столбца. Во втором столбце расположили эмпирические частоты, а в третьем — теоретические частоты (табл. 4).

Сумма в нижнем правом углу табл. 4 представляет собой искомую эмпирическую величину  $\chi^2$ , которая рассчитывается по формуле (1):

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(f_{эj} - f_T)^2}{f_T} \quad (1)$$

где  $f_{эj}$  — эмпирическая частота по  $j$ -му разряду признака;  $f_T$  — теоретическая частота;  $j$  — порядковый номер разряда;  $k$  — количество разрядов признака.

В нашем исследовании эмпирическое значение  $\chi^2$  составило 69,8.

На пятом этапе исследования мы определили, в какую зону (зону значимости, зону незначимости или зону неопределенности) попадает данное эмпирическое значение  $\chi^2$ .

Критериями определения данных зон являются критические значения, отражающие вероятность ошибки.

Традиционно принято считать низшим уровнем статистической значимости 5%-ный уровень ( $p \leq 0,05$ ); достаточным — 1%-ный уровень ( $p \leq 0,01$ ) и высшим — 0,1%-ный уровень ( $p \leq 0,001$ ).

Числовые значения данных критических значений определяются по таблице «Критические значения критерия  $\chi^2$  для уровней статистической значимости  $p \leq 0,05$  и  $p \leq 0,01$  при разном числе степеней свободы» [3, с. 328], в которой основным ориентиром является число степеней свободы, т.е. количество классов вариационного ряда, которое рассчитывается по формуле (2):

$$v = (k - 1) \cdot (c - 1), \quad (2)$$

где  $k$  — количество разрядов признака (строк в таблице эмпирических частот);  $c$  — количество сравниваемых распределений (столбцов в таблице эмпирических частот).

В нашем случае количество разрядов — это количество типов культуры, а количество сопоставляемых распределений — это социальная и функциональная культура. Таким образом,

$$v = (4 - 1) \cdot (2 - 1) = 3.$$

Для  $v = 3$  по соответствующей таблице критических значений зона неопределенности будет составлять промежуток между 7,815 и 11,345 (рис. 2).

Как видно из рис. 2, полученное эмпирическое значение ( $\chi^2 = 69,8$ ) больше критического ( $\chi^2_{эмп} > \chi^2_{кр}$ ) и находится в зоне значимости различий. Таким образом, различие между распределением характеристик социальной и функциональной культуры статистически значимо, что свидетельствует об отсутствии содержательной когерентности организационной культуры.

На заключительном этапе диагностики в случае, если реальная содержательная когерентность не выявлена, имеет смысл проанализировать возможности формирования на предприятии условно когерентной



организационной культуры. На данном этапе необходимо использовать все результаты (как количественные, так и качественные) предшествующего исследования, а также при необходимости применять дополнительные инструменты.

На ООО «Электромеханический завод» была выявлена условная содержательная когерентность в ее амортизационном варианте, когда функциональная культура, основываясь на ролевых детерминантах, уравновешивалась социальной культурой, развивающейся в соответствии с ценностями культуры личности. Как показывает практика, данный тип социальной культуры, как правило, традиционно является источником формирования условной содержательной когерентности, поскольку в силу своего наполнения выступает способом «очеловечивания» формализованных норм функциональной культуры.

Вместе с тем отметим, что амортизационный вариант условной содержательной когерентности организационной культуры также свидетельствует о недовольстве персонала проводимой политикой, в том числе и в сфере управления трудом работников, и может интерпретироваться как сигнал необходимости изменения существующих организационных порядков.

## Литература

1. Савченко Л. С. Управление организационной культурой в предпринимательских структурах: Автореф. дисс. .... д-ра экон. наук. СПб., 2008. 53 с.
2. Стоянов В. А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. №1. С. 3–10.
3. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Речь», 2004. 350 с.

## References

1. Savchenko L. S. *Upravlenie organizatsionnoy kul'turoy v predprinimatel'skikh strukturakh. Dokt. ekon. nauk diss. Aftoref.* [Management of organizational culture in business structures. Dr. econ. sci. diss. Synopsis]. St. Petersburg, 2008. 53 p.
2. Stoyanov V. A. *Otsenka vliyaniya organizatsionnoy kul'tury predpriyatiya na effektivnost' proizvodstvennoy deyatel'nosti* [Assessing the impact of organizational culture on a production efficiency]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, 2005, no. 1, pp. 3–10.
3. Sidorenko E. V. *Metody matematicheskoy obrabotki v psikhologii* [Mathematical processing methods in psychology]. St. Petersburg, "Rech'" Ltd. Publ., 2004. 350 p.

## Издания СПбУиЭ

**Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики ежеквартально выпускает в свет журнал «Ученые записки Санкт-Петербургского университета управления и экономики».**

В номерах журнала представлены работы и исследования сотрудников, аспирантов и студентов как Университета, так и других вузов и организаций Санкт-Петербурга, Российской Федерации, ближнего и дальнего зарубежья. В журналах опубликованы статьи, посвященные как экономическим, так и социально-правовым проблемам.

Существенно расширен состав редакционного совета и редакционной коллегии журнала, что, несомненно, сказывается на качестве публикуемых материалов. К публикации принимаются прошедшие отбор научной редакцией статьи, рассматривающие наиболее актуальные проблемы основных аспектов жизни современного общества — экономической теории и практики, правоведения, социологии и управления.

Территория распространения издания увеличена с регионального масштаба до общефедерального. Журнал зарегистрирован в Международном центре ISSN, расположенном в Париже и функционирующем при поддержке ЮНЕСКО, где ему присвоен международный стандартный серийный номер (International Standard Serial Numbering — ISSN) 2075-4515.

Содержание и оформление «Ученых записок СПбУиЭ» приведены в соответствие с требованиями Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки РФ. Согласно указанным положениям и современному формату научных периодических изданий все размещаемые в журнале статьи сопровождаются аннотациями, ключевыми словами, контактными данными авторов и переводом этих сведений на английский язык. Публикации в электронном виде размещаются на интегрированном научном информационном ресурсе российской зоны сети Интернет — в базе Научной электронной библиотеки (НЭБ) Российского фонда фундаментальных исследований. Теперь материалы «Ученых записок СПбУиЭ» включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) — базу данных, содержащую библиографическую информацию, извлеченную из текста статей, а также приставные ссылки, доступную в Интернете по адресу Научной электронной библиотеки <http://www.elibrary.ru>.

По вопросам публикации просьба обращаться по телефону: (812) 448-82-50.

Подписка принимается во всех отделениях связи. Индекс в каталогах: «Пресса России» — 82147, ОАО «Роспечать» — 32773, ООО «Северо-Западное Агентство „Прессинформ“» — 29969.

Принимается также редакционная подписка на издание: телефон: (812) 363-11-69, [izdat-ime@yandex.ru](mailto:izdat-ime@yandex.ru).

