



УДК 316.6

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ДЕПАРТАМЕНТОВ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА АМЕРИКАНСКОГО И РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТОВ



Нестерова Ксения Сергеевна – аспирант кафедры общей и социальной психологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского. E-mail: ksenianestr@gmail.com

В статье представлены результаты сравнительного исследования организационных культур департаментов международного сотрудничества российского и американского университетов: Университета Вайоминга и Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского. Исследование проводилось с целью обнаружения культуральных сходств и различий структурных подразделений, отвечающих за успешность процессов интернационализации. Исследование выполнено с помощью методики ордерной диагностики организационной культуры на уровне лидера, направленной на выявление уровня развитости трех субордеров организационной культуры. Определено, что для американского университета доминирующим субордером является «семья», а для российского университета – «армия». По итогам сравнительного анализа сделан вывод о том, что в большинстве аспектов этические смыслы лидеров совпадают, что является благоприятным фактором для построения конструктивного диалога культур между университетами.

Ключевые слова: организационная культура, ордерный подход, организационная психология, ордерная диагностика.

DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-1-67-71

Университеты являются крупнейшими организациями, определяющими направления научных исследований, которые постоянно претерпевают изменения в связи с процессами глобализации в мире. Широкий обмен студентами и научными сотрудниками, совместные исследования и проекты, внедрение единой двухуровневой системы образования приводит к тому, что национальные границы университетов стираются. Поскольку университеты являются ценностно ориентированными организациями, смысл существования которых – саморазвитие путем переосмысления и интеграции социального опыта и знаний, осуществляемое на основании ценностных ориентаций и интересов личности и организации [1], необходимо учитывать отличия ценностных ориентиров университетов различных стран и регионов, которые могут порождать трудности в построении сотрудничества. Для эффективного развития процессов интеграции университетов необходимо формировать диалог организационных культур университетов: в первую очередь, нужно правильно выявить традиции

организационной культуры и ее базовые ценности, а затем реализовать изменения в рамках влияния интеграционных процессов.

Инструментом для построения диалога организационных культур может выступить ордерный подход к организационной культуре, в рамках которого для перевода организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние [2] применяется ордерная технология изменения этой культуры, где на первом этапе для выявления базовых организационно-культурных ценностей выполняется ордерная диагностика. В рамках данного подхода было проведено сравнительное социально-психологическое исследование организационных культур партнерских университетов: Университета Вайоминга (США) и Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского (СГУ) (РФ).

Цель статьи – представить сравнительный анализ результатов ордерной диагностики организационных культур департаментов международного сотрудничества российского и американского университетов на уровне руководителей для последующего успешного развития взаимодействия между университетами.

Основной идеей ордерного подхода является понимание культуры как сложного социально-психологического порядка управленческих взаимодействий, направляемых и регулируемых системой этических смыслов участников взаимодействия [3]. Этот порядок базируется на двух параметрах: доминирующем типе управленческого взаимодействия («родительский», «командирский», «пастырский», который порождает типы организационной культуры – «семья», «армия», «церковь») и структуре социально-психологического механизма порождения организационной культуры. При этом организационная культура типа «семья» обеспечивает эмоционально-ценностное единство членов организации, «армия» – целевое единство, а «церковь» – смысловое единство членов организации. Успешная и целостная организационная культура как социально-психологический порядок (ордер) содержит в себе три пропорционально развитых субордера: «семейный» – 33%, «армейский» – 33%, «религиозный» – 33%, но на практике, как правило, доминирует только один из них.



Концепция и характеристика эмпирического объекта

Основная идея исследования заключается в сравнительном социально-психологическом анализе организационных культур университетов США и России. Обнаружение культуральных сходств и различий на уровне лидеров структурных подразделений университетов, отвечающих за успешность процессов интернационализации, позволяет перейти к более глубоким уровням диагностики и впоследствии разработать программу обучения для сотрудников, которая будет способствовать развитию и укреплению сотрудничества между университетами.

Эмпирическим объектом исследования являются департаменты международного сотрудничества Университета Вайоминга и СГУ как наиболее передовые подразделения университетов в сфере межкультурного общения, регулярно сталкивающиеся с проблемами выстраивания эффективного сотрудничества с иностранными организационными культурами. Департамент международного сотрудничества в Университете Вайоминга представлен Центром иностранных студентов и стипендий (ISS), руководителем (лидером) является женщина в возрасте около 30 лет, занимающая должность руководителя данного центра на протяжении 8 лет. Свою карьеру она начала после окончания университета в этом Центре с должности координатора проекта.

Департамент международного сотрудничества в СГУ представлен Управлением международного сотрудничества и интернационализации (УМСИИ), руководителем (лидером) является мужчина в возрасте около 40 лет, занимающий данную должность более 4 лет. Он имеет продолжительный опыт работы в силовых структурах РФ.

Методы исследования и обработки полученных результатов

В фокусе исследования находится ордерная диагностика организационной культуры: на сегодня

шний день эта системная диагностика выполняется при помощи трех методик Л. Н. Аксеновской. Наше исследование является первым уровнем диагностики и направлено на выявление степени выраженности трех субордеров организационной культуры [4]. В статье представлены результаты диагностики на уровне лидеров структурных подразделений двух университетов.

Применяемая методика включает 6 опросных листов, касающихся различных аспектов организационной культуры: 1) функционального смысла деятельности; 2) убеждений (об организации; об отношениях: к организации, организации к сотрудникам, к работе, к вышестоящим руководителям, к коллегам, к подчинённым, к организационным правилам); 3) доминирующей на предприятии модели управленческого взаимодействия; 4) психологического климата; 5) взаимодействия руководителей; 6) доминирующего субордера [5]. Диагностическая процедура заключается в оценке респондентом высказываний в опросных листах по шести указанным темам и балльной оценке по шкале от 0 до 10 по позициям «существующее состояние» (СС) и «желательное состояние» (ЖС). Максимальная сумма баллов по каждому из субордеров составляет 130 баллов.

Описание результатов ордерной диагностики

По результатам опроса руководителя международного департамента Университета Вайоминга (руководитель А), доминирующую позицию занимает «семейный» субордер (97 баллов). Ключевыми ценностями являются взаимоотношения между сотрудниками и комфортные условия работы (рис. 1). На втором месте находится «церковный» субордер (89 баллов). Руководитель выражает желание быть наставником («пастырем»). Субордер «армия» является наименее развитым в подразделении (81 балл). В желательном состоянии отмечается аналогичное существующему состоянию распределение между субордерами с небольшими изменениями в сторону усиления каждого из них.

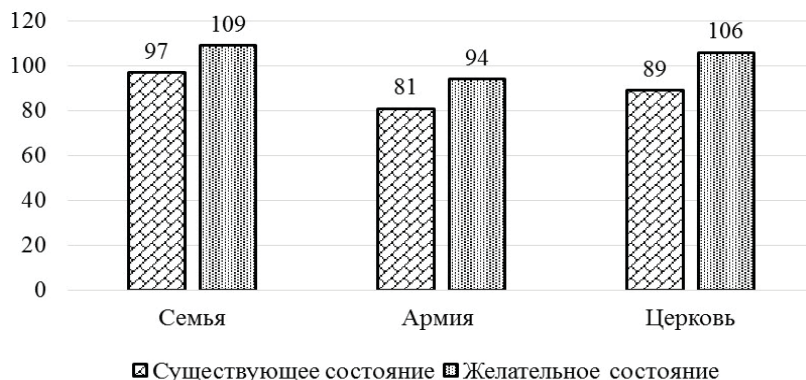


Рис. 1. Результаты опроса руководителя подразделения в Университете Вайоминга



Результаты опроса руководителя международного департамента СГУ (руководитель Б) свидетельствуют, что доминирующим субордером является «армейский» (108 баллов), а главными ценностями – решение профессиональных задач, дисциплинированность, функциональность отношений, четкое понимание правил и методов

работы (рис. 2). На втором месте находится «семейный» субордер (84 балла). Что касается «церковного» субордера, то руководитель проводит множество параллелей с предыдущим местом работы в силовой структуре, иллюстрируя слабую развитость этого субордера в университете в целом.

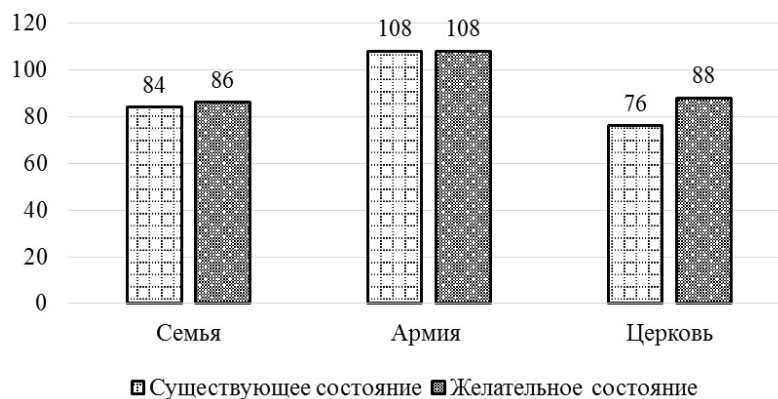


Рис. 2. Результаты опроса руководителя подразделения в Саратовском государственном университете

Сравнительный анализ полученных результатов

По результатам опросного листа «Функциональный смысл деятельности руководителей» выявлены отличия: для руководителя А важнейшим аспектом (10 баллов) деятельности является забота о сотрудниках, а для руководителя Б – забота о результатах деятельности. Эти расхождения могут быть вызваны различиями в профессиональном опыте руководителей. Для руководителя А коллектив является первым рабочим, что способствует особо внимательному отношению к каждому сотруднику и проявлению большей лояльности и мягкости к подчиненным. Руководитель Б имеет военный профессиональный опыт, что повлияло на характер управленческого взаимодействия с подчиненными.

В «убеждениях об организации» результаты руководителей совпадают: в существующем состоянии они воспринимают организацию как «второй дом» и считают, что университет не может быть «передовой на фронте научной войны», так как оба руководителя проводят большую часть своего времени в университете и предпочитают способствовать созданию мирной атмосферы на работе.

Убеждения «об отношении к организации» выявили, что оба респондента испытывают чувства благодарности и уважения к университету. Расхождение заключается в том, что в ЖС руководитель Б желает, чтобы университет был

смыслом его жизни (как религия), иллюстрируя пример силовой структуры, где сотрудники верят в предназначение организации.

В ответе на вопрос «об отношении организации к сотрудникам» мнения руководители совпали в том, что университет «применяет» их для решения профессиональных задач (10 баллов), кроме того, они хотят в желательном состоянии получать больше поддержки от университета (А – 10 баллов, Б – 8 баллов).

Рассказывая «об отношении к вышестоящим руководителям», руководитель А поставила максимальные оценки по всем параметрам, что отражает благодарность к своим наставникам за полученные знания. Респондент Б указал, что вышестоящие руководители преимущественно ставят задачи и требуют результатов (10 баллов), хотя в желательном состоянии хотел получать поддержку и помощь, чтобы стать более эффективным специалистом (8 баллов).

Отвечая на вопрос «об отношении к коллегам», оба респондента указали, что равные с ними по положению сосредоточены на решении своих задач (10 баллов). Также оба руководителя совпадают в желании получать эмоциональную поддержку и понимание со стороны коллег для комфортной работы (А – 10 баллов, Б – 8 баллов).

Значительные расхождения во мнениях выявлены в «отношении к подчиненным». Руководитель А оценивает своих подчиненных как верующих и следующих вместе с ней по



профессиональному пути, а руководитель Б рассказывает, что нередко «возится» с подчиненным «как с детьми», что негативно влияет на эффективность работы. Поэтому в желательном состоянии он предпочитает видеть их в качестве «солдат», быстро выполняющих приказы (10 баллов), и «верующих» единомышленников (8 баллов). Эти различия также вызваны предыдущим профессиональным опытом: руководитель А, воспринимая вышестоящих руководителей в качестве успешных наставников, подсознательно перенимает их модель поведения. Руководитель Б моделирует поведение командира, предпочитая сочетать это с наставничеством, но существующие обстоятельства заставляют его выполнять функции «родителя».

Убеждения, касающиеся «организационных правил» различаются у респондентов: если для руководителя А они включают взаимную поддержку, терпимость и лояльность, то для руководителя Б важнейшими являются дисциплинированность, функциональность и подтянутость. Общим же является то, что «церковные» правила, такие как единомыслие, единодушие, стремление к совершенству, сходство интересов, занимают промежуточную позицию (А – 6 баллов, Б – 8 баллов), что может служить объединяющей основой при построении взаимных коммуникаций.

В результате анализа опросного листа «Доминирующая модель управленческого взаимодействия» выявлено, что в существующем состоянии руководитель А ведет себя как вдохновляющий «пастырь» и «заботливый командир» (6 баллов), что касается желательного состояния, то данные показатели возрастают (8–10 баллов). Руководителя Б ведет себя как «заботливый командир» (10 баллов) и «верующий командир» (8 баллов). Таким образом, руководители выбирают смешанную модель управления, что связывается ими с необходимостью сочетать разные модели управления для эффективной работы.

Заполняя опросный лист «Взаимодействие руководителей», респонденты анализировали свои взаимоотношения с заместителями. Руководитель А не может определить доминирующую модель взаимодействия в существующем состоянии, но в желательном состоянии хочет реализовывать «пастырскую» модель – два «священника» (10 баллов), с элементами «ар-

мейской» модели – «верующие командиры» (8 баллов). Руководитель Б отмечает, что в существующем состоянии руководители ведут себя как два «командира» и два «священника» (8 баллов), а в желательном состоянии хочет, чтобы руководители комбинировали все три модели взаимодействия, с преобладающей «армейской» (10 баллов). Руководители постепенно приходят к необходимости сочетания трех моделей управленческого взаимодействия, что является основным посылом ордерного подхода.

Вывод

В результате ордерной диагностики было выявлено, что в организационной культуре международного департамента Университета Вайоминга доминирует «семейный» субордер, а в СГУ – «армейский». Сравнительный анализ результатов опроса респондентов показал, что в основном позиции руководителей совпадают, и это можно расценить как благоприятный фактор для построения делового сотрудничества. Расхождения в позициях чаще всего вызваны влиянием предыдущего жизненного и профессионального опыта. Благодаря диагностике организационной культуры на уровне лидера были выявлены основные аспекты организационных культур международных департаментов двух университетов, на основе чего в дальнейшем планируется разработать рекомендации для построения модели эффективного диалога культур Университета Вайоминга и Саратовского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского.

Список литературы

1. Пушных В. А. Сравнительный анализ организационных культур российского и американского университетов // *Вопр. образования*. 2010. № 4 С. 291–307.
2. Аксеновская Л. Н. Социальная психология организационной культуры. Саратов, 2015. 93 с.
3. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры. М., 2007. 303 с.
4. Аксеновская Л. Н. Ордерное понимание организационной культуры // *Психол. журн*. 2009. Т. 30, № 4. С. 25–32.
5. Аксеновская Л. Н. Методика ордерной диагностики организационной культуры // *Изв. Саратов. ун-та. Сер. Философия. Психология. Педагогика*. 2010. Т. 10, вып. 4. С. 63–68.

Образец для цитирования:

Нестерова К. С. Сравнительный анализ организационной культуры департаментов международного сотрудничества американского и российского университетов // *Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика*. 2017. Т. 17, вып. 1. С. 67–71. DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-1-67-71.



Comparative Analyses of Organizational Culture of International Cooperation Departments of Russian and American Universities

K. S. Nesterova

Saratov State University
83, Astrakhanskaya str., Saratov, 410002, Russia
E-mail: ksenianestr@gmail.com

The article presents the results of comparative research of organizational culture of international cooperation departments of Russian and American Universities: University of Wyoming and Saratov State University. The purpose of the research is a detection of cultural similarities and distinctions at the level of university division leaders that are responsible for success of internationalization. This research is carried by methodology of the order diagnostics of the organizational culture at the level of leader directed to the identification of the development level of three suborders of organizational culture. According to the results of diagnostics, in the American University the dominating suborder is «family», in the Russian University – «army». Following the results of the comparative analysis, the conclusion is that in the majority of questions ethical meanings of the leaders coincide, that is a favorable factor for creation of constructive dialogue of cultures between universities.

Key words: organizational culture, order approach, organizational psychology, order diagnostics.

References

1. Pushnykh V. A. Sravnitelnyy analiz organizatsionnykh kultur rossiyskogo i amerikanskogo universitetov (Comparative analyses of organizational cultures of Russian and American Universities). *Voprosy obrazovaniya* (Educational Studies), 2010, no. 4, pp. 291–307.
2. Aksenovskaya L. N. *Sotsialnaya psikhologiya organizatsionnoy kultury* (Social psychology of organizational culture). Saratov, 2015. 93 p.
3. Aksenovskaya L. N. *Ordernaya model organizatsionnoy kultury* (Order model of organizational culture). Moscow, 2007. 303 p.
4. Aksenovskaya L. N. *Ordernoe ponimanie organizatsionnoy kultury* (Order understanding of organizational culture). *Psikhologicheskiy zhurnal* (Psychological Journal), 2009, vol. 30, no. 4, pp. 25–32 (in Russian)
5. Aksenovskaya L. N. Metodika ordernoy diagnostiki organizatsionnoy kultury (Methods of order diagnostics of organizational culture). *Izv. Saratov Univ. (N.S), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2010, vol. 10, iss. 4, pp. 63–68.

Cite this article as:

Nesterova K. S. Comparative Analyses of Organizational Culture of International Cooperation Departments of Russian and American Universities. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2017, vol. 17, iss. 1, pp. 67–71. DOI: 10.18500/1819-7671-2017-17-1-67-71.
