

Особенности организационной культуры компаний строительного профиля

М. А. КОЛМЫКОВА

(ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА,
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)*

В статье представлены результаты опроса, проведенного среди сотрудников организаций строительного профиля Оренбургской области.

Ключевые слова: компании строительного профиля, организационная культура, субкультурная позиция.

Features of Construction Companies' Organizational Culture

M. A. KOLMYKOVA

(THE ORENBURG STATE INSTITUTE OF MANAGEMENT,
MOSCOW UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES)

The article presents the results of an inquiry, which was launched among employees of construction organizations of the Orenburg region.

Keywords: construction companies, organizational culture, subcultural position.

Социологическое исследование состояния организационной культуры может проводиться по результатам организованных для данной цели опросов управляющих, профессионалов и рядовых служащих по заранее регламентированным факторам. Вне зависимости от того, какой теоретический подход используется для моделирования организационно-культурных процессов, совершенно очевидно, что первоосновой формирования организационной культуры являются типы и направления организационного действия, условия внешней организационной среды и специфика внутренних способов жизнедеятельности, культурных черт организации. Результаты многих исследований (Ильин, 1999; Сафронов и др., 1999) показывают, что при внешней ориентации на рынок и на новые формы взаимодействия трудовые отношения на российских предприятиях мало чем отличаются от традиционных.

Это показало и проведенное нами социологическое исследование по вопросу опре-

деления особенностей организационной культуры, свойственной сотрудникам организаций строительного профиля Оренбургской области. Исследование ставило перед собой цель охарактеризовать соотношение «цеховой» и «офисной» организационной культуры в строительном секторе. В анкетном опросе приняли участие 250 человек — сотрудников организаций строительного профиля г. Оренбурга (выборка случайная).

Социальный портрет сотрудника организации и его самоидентификация. Среди респондентов 48% — женщины и 52% — мужчины, преимущественно среднего возраста, имеющие в большинстве либо средне специальное, либо высшее образование. Доля тех, кто на момент проведения исследования либо имел высшее образование, либо продолжал процесс обучения в учреждениях высшего профессионального образования составляет 0,56. При этом уровень материального благосостояния респонденты отмечают как средний (52% ответивших в целом

* Колмыкова Марина Александровна — преподаватель кафедры управления персоналом Оренбургского государственного института менеджмента, аспирант кафедры социологии Московского гуманитарного университета. Тел.: (495) 374-21-60. E-mail: mary_kol@mail.ru

по выборке) и даже плохой (48,0% ответивших). Решение респондентов работать в компании строительного профиля вызвано в первую очередь отсутствием другой работы (так ответили 42,1% респондентов).

По продолжительности работы в строительном секторе можно определить две группы — противоположные по социальным характеристикам. Первая, в которую входят сотрудники со сроком работы в строительном профиле от 1 до 3 лет, их 52% в целом по выборке. Члены данной условной социальной группы преимущественно представлены возрастной группой от 26 до 35 лет, наличием среднего специального образования, средним уровнем дохода, отмечающие в качестве основной причины работы в строительном профиле «отсутствие другой работы». Вторая группа, к которой можно отнести сотрудников со стажем работы в строительном профиле более 12 лет, составляет 16% от общей выборки и характеризуется возрастной группой преимущественно от 36 до 50 лет, средним общим и средне специальным образованием, плохим материальным положением, привычкой и профильным образованием как основными причинами трудоустройства в данном секторе.

Отвечая на вопрос о наличии желания сменить работу, каждый пятый респондент ответил, что такое желание никогда не возникало, в то же время практически каждый третий считает, что такое желание возникает достаточно часто.

Свои профессиональные перспективы в компании, где сотрудники заняты в данный момент, оцениваются ими на «удовлетворительно» и «хорошо». Так же респонденты оценили и свою удовлетворенность трудовым процессом в организации. При наличии предложения о высокооплачиваемой работе в другой организации 80% респондентов ответили утвердительно на вопрос о смене места работы.

Среди ценностей, которые респонденты считают для себя самыми важными, в порядке приоритета были обозначены четыре доминирующие позиции, а именно: «бла-

гополучие (доход, здоровье, комфорт) (72% ответивших в целом по выборке); «семья, личное счастье, продолжение рода» (68% ответивших в целом по выборке); «взаимопомощь» (64% ответивших); «совесть» (52% выбравших данную позицию). Наименее значимыми ценностями в представлении респондентов являются: «авторитетность (власть над другими, успех)» (4% выбравших данную позицию); «вольность (свобода от ограничений)» (4% ответивших так); «свобода мысли и действий» (8% ответивших).

В качестве доминирующих ценностей для организации респонденты определяют «законность» (так ответили 60% респондентов) и «работу» (так ответили 48% респондентов). Так же значимыми для организации респонденты считают такие ценности, как: «авторитетность», «взаимопомощь», «уважением к традициям». Наименее значимыми для организации респонденты отметили следующие ценности: «семья», «самопожертвование», «инициативность, свобода самовыражения», «независимость, способность быть индивидуальностью». Сопоставляя ценностные ориентации респондентов и их представлений об организации можно отметить расхождение позиций. Сотрудники ориентированы на семью, ее благополучие, готовы к взаимовыручке, определяют нравственные законы доминирующими в жизнедеятельности общества, в то время как организация видится респондентам как исключительно законная структура с жесткой дисциплиной, с четко прописанными требованиями к сотрудникам реализации интересов организации без инициативности и самовыражения, а только лишь согласно правилам и нормам поведения в организации. «Хорошо жить» в оценках респондентов, это: «быть материально обеспеченным», «иметь хорошую работу», «иметь хорошую семью», «быть здоровым». Респонденты оценивают, что за прошедший год их жизнь стала хуже, так ответили 56%. При этом в будущее сотрудники смотрят спокойно, без особых надежд и иллюзий.

Социальный портрет сотрудников представлен базовыми ценностными ориентациями, схожими с ценностными ориентациями простого обывателя в той возрастной группе, с тем социальным статусом, уровнем образования и дохода, в которых пребывают респонденты. В оценках прослеживается ценностная разобщенность работника и организации. Властные отношения на микроуровне — уровне организации, так же как и все прочие отношения подчинения, характеризуются для организаций строительного профиля «публичностью» власти, т. е. отчуждением субъекта власти от объекта. В этих условиях сложно сформировать позиции идентификации сотрудников с организацией в силу разности ценностных установок, интересов, мотивов, отношения к перспективам занятости. Большинство занятых в рассматриваемых строительных организациях не имеют специального профильного образования, многие не имеют и опыта работы в подобных фирмах, а тем более у сотрудников при трудоустройстве не было четкой цели занятости именно в строительной компании по субъективным и объективным причинам.

Получается, что сотрудники строительных компаний — люди случайные, а работа в строительной организации ничем в целом не отличается от любой другой работы на рынке труда, не требует специальной подготовки или навыков.

Определение типа субкультурных позиций сотрудников организации (по Ю. Д. Красовскому). Субкультурные позиции можно представить рядом рассматриваемых существенных блоков в системе оценок сотрудников, а именно: «характеристики организации как иерархии»; «звенья организации и их включенность в систему организации»; «неформальная сеть отношений»; «распределение ответственности»; «мотивационные факторы»; «коллектив — команда»; «атрибуты команды»; «руководство — сотрудники»; «Я — организация».

По данным исследования представляется возможным оценить элементы трех типов

субкультурных позиций в подразделениях, а именно: ригористический тип субкультурной позиции «Отработка»; автономный тип субкультурной позиции «Полномочия»; мобилизационный тип субкультурных позиций «Отдача». В этом контексте можно проанализировать самоидентификацию работника в системе как общей структуры организации, так и отдельного подразделения, характер его социальных взаимосвязей и систему ценностных установок, демонстрируемую им в процессе трудовой деятельности.

Ригористический тип субкультурной позиции «Отработка» определяется по следующим оценочным суждениям: (1) В организации существуют жесткие требования ответственного поведения работников, честного исполнения задания по объему, качеству и в срок; (2) В организации доминируют обязывающие нормы-запреты; (3) В организации существуют инструктивные документы и памятки; (4) В подразделениях организации введена система штрафных санкций; (5) Работники организации связаны и определенными неофициальными обязательствами; (6) В организации поощряется приватное информирование руководства о поведении других работников. Характер взаимодействий в организациях и подразделениях строительного профиля г. Оренбурга, согласно ответам на представленные суждения, определяется как структурированный, документально оформленный, правила и нормы поведения в организации прописаны и понятны сотрудникам, тип взаимодействий в организации формальный с незначительным искажением информации, коммуникационные потоки преимущественно нисходящие, но без авторитарного давления руководства организации.

Ригористический тип субкультурных позиций «Отработка» является доминантным в деятельности большинства организаций, в том числе и рассматриваемых компаний строительного профиля. В описанных характеристиках данного типа отражается пирамидальная культура, которая является ад-

министративным стержнем организационной культуры и деятельности организации в целом. Но она проявляет себя позитивно, т. е. дает возможность разрабатывать детальные планы и соблюдать их, давать задания, контролировать и регламентировать выполнение поставленных задач. Благодаря профессиональным действиям руководителя удается избежать стрессовых ситуаций, облегчить «давление» на подчиненных, добиться слаженной работы социальных групп.

Автономный тип субкультурной позиции «Полномочия» позволяет определить степень децентрализации власти в организации, охарактеризовать тип организационной структуры, а также отметить характер взаимодействия сотрудников с организацией по критериям материальной заинтересованности и участия в принятии решений. Отвечая на вопросы, работники большинством голосов определяют отсутствие у них свободы выбора при принятии решений, хотя отчасти некоторые решения производственного характера могут находиться в компетенции самих подчиненных, при этом сотрудники четко осознают меру ответственности за свои действия в организации. В целом подчиненные мотивированы на четкое исполнение указаний руководства, отсутствие самостоятельного выбора, осознание ответственности за осуществляемые действия. Все это характеризует сотрудников как хороших исполнителей, но без особых перспектив дальнейшего карьерного роста либо материального поощрения за перевыполнение обязательств.

Следует отметить, что ощущение собственной значимости для организации появляется от осознания себя необходимым в общем механизме, данные исследования подтверждают крайне слабые предпосылки идентификации сотрудников с организацией.

Мобилизационный тип субкультурной позиции «Отдача» в рассматриваемых организациях представлен крайне слабо. Каждый второй сотрудник отмечает собствен-

ную незаинтересованность в достижении успеха в организации и повышении собственной репутации. Две трети сотрудников утверждают отсутствие самоотдачи у работников в организации. Что касается дифференцированного материального поощрения в зависимости от успехов сотрудников, то респонденты отмечают наличие подобной системы, хотя принцип ее работы им далеко не всегда очевиден. Скорее дифференцированный подход к оплате трудовой деятельности связан со статусом сотрудника и занимаемой должностью, нежели с результатами его труда. Личная заинтересованность сотрудников преимущественно определяется в рамках рабочих групп, где система материального поощрения и мотивации достаточно прозрачна. Работники заинтересованы в самоотдаче скорее из-за хорошего психологического климата в команде подразделений, чем из-за материального стимулирования труда. Что ведет к текучести кадров, неудовлетворенности сотрудников недостаточным вознаграждением за «самоотдачу».

Работникам были заданы также дополнительные вопросы, цель которых — выявить атрибутивные факторы организационной культуры, а также оценить две ценностные системы: «Руководитель — сотрудники» и «Я — организация».

Наличие атрибутивной символики в организации выражено неявно. Каждый второй респондент на вопрос о существовании оригинальной символики в организации, объединяющей работников, ответил отрицательно.

Отношение руководства к повседневной работе сотрудников подразделений респонденты преимущественно оценили в 3 и 4 балла по 5-балльной шкале, свою причастность к общему делу организации — в 1 балл. Две трети сотрудников считают себя частью организации по критерию того, что они в ней работают.

Организационная культура компаний строительного профиля в глазах сотрудников предстает элементами иерархического подчинения, четкого следования существую-

щим правилам, отсутствием инициативности со стороны сотрудников. Организационная культура характеризуется как преимущественно формальная. Согласно данным исследования в рассматриваемых компаниях вряд ли существуют сильные неформальные группы, об этом говорит низкая сплоченность коллективов. Ощущение временности своего пребывания в организациях не позволяет сотрудникам идентифицировать себя с организацией. Примечателен тот факт, что группа сотрудников, работающих в организациях строительного профиля более 12 лет, не демонстрирует в ответах успешности и пер-

спективности своей деятельности, многие позиции, отмеченные ими, схожи с ответами «новичков».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ильин, В. И. (1999) Трудовая культура в процессе трансформации // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 2. Вып. 1.
- Сафронов, В. В., Бурмыкина, О. Н., Корниенко, А. В., Нечаева, Н. А. (1999) Российская культура и отношение граждан к общественным преобразованиям // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 2. Вып. 2. С. 131–167.