

ISSN 1991-3494

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМ АКАДЕМИЯСЫНЫҢ

Х А Б А Р Ш Ы С Ы

ВЕСТНИК

НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

THE BULLETIN

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

1944 ЖЫЛДАН ШЫҒА БАСТАҒАН
ИЗДАЕТСЯ С 1944 ГОДА
PUBLISHED SINCE 1944

4

АЛМАТЫ
АЛМАТЫ
ALMATY

2016

ШІЛДЕ
ИЮЛЬ
JULY

Б а с р е д а к т о р

ҚР ҰҒА академигі

М. Ж. Жұрынов

Р е д а к ц и я а л қ а с ы :

биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Айтхожина Н.А.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Байпақов К.М.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Байтулин И.О.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Берсімбаев Р.И.**; хим. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Газалиев А.М.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Дүйсенбеков З.Д.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Елешев Р.Е.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Қалменов Т.Ш.**; фил. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Нысанбаев А.Н.**; экон. ғ. докторы, проф., ҰҒА академигі **Сатубалдин С.С.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбжанов Х.М.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбішев М.Е.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбішева З.С.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Абсадықов Б.Н.** (бас редактордың орынбасары); а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Баймұқанов Д.А.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Байтанаев Б.А.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Давлетов А.Е.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Қалимолдаев М.Н.**; геогр. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Медеу А.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Мырхалықов Ж.У.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Огарь Н.П.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Таткеева Г.Г.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Үмбетаев И.**

Р е д а к ц и я к е ñ е с і :

Ресей ҒА академигі **Велихов Е.П.** (Ресей); Әзірбайжан ҰҒА академигі **Гашимзаде Ф.** (Әзірбайжан); Украинаның ҰҒА академигі **Гончарук В.В.** (Украина); Армения Республикасының ҰҒА академигі **Джрбашян Р.Т.** (Армения); Ресей ҒА академигі **Лаверов Н.П.** (Ресей); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Москаленко С.** (Молдова); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Рудик В.** (Молдова); Армения Республикасының ҰҒА академигі **Сагян А.С.** (Армения); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Тодераш И.** (Молдова); Тәжікстан Республикасының ҰҒА академигі **Якубова М.М.** (Тәжікстан); Молдова Республикасының ҰҒА корр. мүшесі **Лупашку Ф.** (Молдова); техн. ғ. докторы, профессор **Абиев Р.Ш.** (Ресей); техн. ғ. докторы, профессор **Аврамов К.В.** (Украина); мед. ғ. докторы, профессор **Юрген Аппель** (Германия); мед. ғ. докторы, профессор **Иозеф Банас** (Польша); техн. ғ. докторы, профессор **Гарабаджиу** (Ресей); доктор PhD, профессор **Ивахненко О.П.** (Ұлыбритания); хим. ғ. докторы, профессор **Изабелла Новак** (Польша); хим. ғ. докторы, профессор **Полещук О.Х.** (Ресей); хим. ғ. докторы, профессор **Поняев А.И.** (Ресей); профессор **Мохд Хасан Селамат** (Малайзия); техн. ғ. докторы, профессор **Хрипунов Г.С.** (Украина)

Главный редактор

академик НАН РК

М. Ж. Журинов

Редакционная коллегия:

доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **Н.А. Айтхожина**; доктор ист. наук, проф., академик НАН РК **К.М. Байпаков**; доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **И.О. Байтулин**; доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **Р.И. Берсимбаев**; доктор хим. наук, проф., академик НАН РК **А.М. Газалиев**; доктор с.-х. наук, проф., академик НАН РК **З.Д. Дюсенбеков**; доктор сельскохоз. наук, проф., академик НАН РК **Р.Е. Елешев**; доктор физ.-мат. наук, проф., академик НАН РК **Т.Ш. Кальменов**; доктор фил. наук, проф., академик НАН РК **А.Н. Нысанбаев**; доктор экон. наук, проф., академик НАН РК **С.С. Сатубалдин**; доктор ист. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Х.М. Абжанов**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **М.Е. Абишев**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **З.С. Абишева**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Б.Н. Абсадыков** (заместитель главного редактора); доктор с.-х. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Д.А. Баймуканов**; доктор ист. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Б.А. Байтанаев**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **А.Е. Давлетов**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **М.Н. Калимолдаев**; доктор геогр. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **А. Медеу**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Ж.У. Мырхалыков**; доктор биол. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Н.П. Огарь**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Г.Г. Таткеева**; доктор сельскохоз. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **И. Умбетаев**

Редакционный совет:

академик РАН **Е.П. Велихов** (Россия); академик НАН Азербайджанской Республики **Ф. Гашимзаде** (Азербайджан); академик НАН Украины **В.В. Гончарук** (Украина); академик НАН Республики Армения **Р.Т. Джрбашян** (Армения); академик РАН **Н.П. Лаверов** (Россия); академик НАН Республики Молдова **С. Москаленко** (Молдова); академик НАН Республики Молдова **В. Рудик** (Молдова); академик НАН Республики Армения **А.С. Сагиян** (Армения); академик НАН Республики Молдова **И. Тодераш** (Молдова); академик НАН Республики Таджикистан **М.М. Якубова** (Таджикистан); член-корреспондент НАН Республики Молдова **Ф. Лупашку** (Молдова); д.т.н., профессор **Р.Ш. Абиев** (Россия); д.т.н., профессор **К.В. Аврамов** (Украина); д.м.н., профессор **Юрген Аппель** (Германия); д.м.н., профессор **Иозеф Банас** (Польша); д.т.н., профессор **А.В. Гарабаджиу** (Россия); доктор PhD, профессор **О.П. Ивахненко** (Великобритания); д.х.н., профессор **Изабелла Новак** (Польша); д.х.н., профессор **О.Х. Полещук** (Россия); д.х.н., профессор **А.И. Поняев** (Россия); профессор **Моход Хасан Селамат** (Малайзия); д.т.н., профессор **Г.С. Хрипунов** (Украина)

«Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан». ISSN 1991-3494

Собственник: РОО «Национальная академия наук Республики Казахстан» (г. Алматы)

Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания в Комитете информации и архивов Министерства культуры и информации Республики Казахстан №5551-Ж, выданное 01.06.2006 г.

Периодичность: 6 раз в год

Тираж: 2000 экземпляров

Адрес редакции: 050010, г. Алматы, ул. Шевченко, 28, ком. 219, 220, тел. 272-13-19, 272-13-18.

www: nauka-nanrk.kz, bulletin-science.kz

© Национальная академия наук Республики Казахстан, 2016

Адрес типографии: ИП «Аруна», г. Алматы, ул. Муратбаева, 75

Editor in chief

M. Zh. Zhurinov,
academician of NAS RK

Editorial board:

N.A. Aitkhozhina, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **K.M. Baipakov**, dr. hist. sc., prof., academician of NAS RK; **I.O. Baitulin**, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **R.I. Bersimbayev**, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **A.M. Gazaliyev**, dr. chem. sc., prof., academician of NAS RK; **Z.D. Dyusenbekov**, dr. agr. sc., prof., academician of NAS RK; **R.Ye. Yeleshev**, dr. agr. sc., prof., academician of NAS RK; **T.Sh. Kalmenov**, dr. phys. math. sc., prof., academician of NAS RK; **A.N. Nysanbayev**, dr. phil. sc., prof., academician of NAS RK; **S.S. Satubaldin**, dr. econ. sc., prof., academician of NAS RK; **Kh.M. Abzhanov**, dr. hist. sc., prof., corr. member of NAS RK; **M.Ye. Abishev**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **Z.S. Abisheva**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **B.N. Absadykov**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK (deputy editor); **D.A. Baimukanov**, dr. agr. sc., prof., corr. member of NAS RK; **B.A. Baytanayev**, dr. hist. sc., prof., corr. member of NAS RK; **A.Ye. Davletov**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **M.N. Kalimoldayev**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **A. Medeu**, dr. geogr. sc., prof., corr. member of NAS RK; **Zh.U. Myrkhalykov**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **N.P. Ogar**, dr. biol. sc., prof., corr. member of NAS RK; **G.G. Tatkeeva**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **I. Umbetayev**, dr. agr. sc., prof., corr. member of NAS RK

Editorial staff:

E.P. Velikhov, RAS academician (Russia); **F. Gashimzade**, NAS Azerbaijan academician (Azerbaijan); **V.V. Goncharuk**, NAS Ukraine academician (Ukraine); **R.T. Dzhrbashian**, NAS Armenia academician (Armenia); **N.P. Laverov**, RAS academician (Russia); **S.Moskalenko**, NAS Moldova academician (Moldova); **V. Rudic**, NAS Moldova academician (Moldova); **A.S. Sagiyan**, NAS Armenia academician (Armenia); **I. Toderas**, NAS Moldova academician (Moldova); **M. Yakubova**, NAS Tajikistan academician (Tajikistan); **F. Lupaşcu**, NAS Moldova corr. member (Moldova); **R.Sh. Abiyev**, dr.eng.sc., prof. (Russia); **K.V. Avramov**, dr.eng.sc., prof. (Ukraine); **Jürgen Appel**, dr.med.sc., prof. (Germany); **Joseph Banas**, dr.med.sc., prof. (Poland); **A.V. Garabadzhiu**, dr.eng.sc., prof. (Russia); **O.P. Ivakhnenko**, PhD, prof. (UK); **Isabella Nowak**, dr.chem.sc., prof. (Poland); **O.Kh. Poleshchuk**, chem.sc., prof. (Russia); **A.I. Ponyaev**, dr.chem.sc., prof. (Russia); **Mohd Hassan Selamat**, prof. (Malaysia); **G.S. Khripunov**, dr.eng.sc., prof. (Ukraine)

Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.
ISSN 1991-3494

Owner: RPA "National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan" (Almaty)

The certificate of registration of a periodic printed publication in the Committee of Information and Archives of the Ministry of Culture and Information of the Republic of Kazakhstan N 5551-Ж, issued 01.06.2006

Periodicity: 6 times a year

Circulation: 2000 copies

Editorial address: 28, Shevchenko str., of. 219, 220, Almaty, 050010, tel. 272-13-19, 272-13-18,
<http://nauka-nanrk.kz/>, <http://bulletin-science.kz>

© National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, 2016

Address of printing house: ST "Aruna", 75, Muratbayev str, Almaty

**BULLETIN OF NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

ISSN 1991-3494

Volume 4, Number 362 (2016), 198 – 208

NECESSITY OF FORMATION AND EVALUATION OF CORPORATE CULTURE

A. B. Zurbayeva

«NARXOZ University», JSC, Almaty, Kazakhstan.

E-mail: Alzur@mail.ru

Keywords: corporate culture, quality of management, measurement model of corporate culture.

Abstract. The purpose of the article defines the importance of corporate culture, improving methodological foundations. It was used the methods of scientific abstraction, synthesis, economic analysis, system approach, data analysis techniques, econometric methods.

Models of measuring corporate culture showed that corporate culture has four characteristics: people, structure, adaptation to the environment and the desire to achieve the goals. These features relate to different typologies of corporate culture and collected different approaches in the formation of features of the corporate culture.

The article deals with the concept and the importance of culture in accordance with feature of corporate culture it is given the typology, as well as studied and grouped the author's views, examined the relationship between corporate culture and the quality of management, on the basis of statistical data attach methodological framework and an algorithm for measuring corporate culture.

Thus, by studying the relationship between the base of algorithm corporate culture and quality management it is made calculation for organization. These results can be used in all areas for effective management.

КОРПОРАТИВТІ МӘДЕНИЕТТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ ҚАЖЕТТІЛІГІ

А. Б. Зурбаева

АҚ «НАРХОЗ университеті», Алматы, Қазақстан

Түйін сөздер: корпоративтік мәдениет, сапа менеджменті, корпоративтік мәдениетті өлшеу модельдері.

Аннотация. Мақала мақсаты корпоративтік мәдениеттің маңыздылығын анықтай отырып, оның әдістемелік негіздерін жетілдіру болып табылады. Жұмыста ғылыми абстракция, синтез, экономикалық талдау, жүйелік тәсіл, кескіндік қамту әдісі және ақпаратты талдау әдістері, интуитивті іздеу, эконометрикалық әдістері қолданылды.

Зерттеу барысында корпоративтік мәдениетті өлшеу модельдеріне жүргізілген талдау басқару аспектісіндегі корпоративтік мәдениеттің төрт негізгі белгілермен сипатталатынын көрсетті. Атап айтқанда әсіресе адамдармен, құрылыммен, сыртқы ортаға бейімделумен және мақсатқа жетуге ұмтылумен. Мақалада аталған белгілердің корпоративтік мәдениеттің әртүрлі типологиясына сәйкестігі келтірілді және де белгілерді қалыптастыруда әртүрлі көзқарастарды жинақтау жүргізілді.

Мақалада корпоративтік мәдениет түсінігі мен оның қазіргі таңда маңыздылығы қарастырылды, корпоративтік мәдениеттің белгілеріне сай әртүрлі типологиясы келтіріліп, сонымен қатар көптеген зерттеулерді қамти отырып, осы белгілерді топтастырып авторлық көзқарас келтірілді, корпоративтік мәдениетпен сапа менеджментінің өзара байланысын талдау тәсілдері жинақталды, басқару шешімдерін әзірлеу үшін ұйымда статистикалық әдістер негізінде корпоративтік мәдениет деңгейін өлшеу үшін әдістемелік база мен алгоритм қарастырылды.

Жұмыста корпоративтік мәдениет пен ұйымның сапа менеджменті арасындағы өзара байланысты зерттеу алгоритмінің базасы негізінде нақты компания мвсалында есепте жүргізілді. Бұл әдістеме тамақ өнеркәсібі саласындағы компания негізінде жүргізілгенімен, барлық қызмет көрсету, өнеркәсіп және басқа да салалардағы отандық компанияларды тиімді басқару барысында қолданыс табуы мүмкін.

Кіріспе. «Мәдениеттің даму деңгейі, ұлттық және әлемдік мәдени мұраны сақтап қалу мен байытуды, сапалы мәдени құндылықтардың жасалуын, таратылуы мен қолданылуын, жемісті мәдени алмасу мен тұлғаның рухани-шығармашылық тұрғыдан өзін-өзі көрсетуін қамтамасыз ететін, тиімді жұмыс істейтін мәдени институттар инфрақұрылымы мен тетіктерінің болуы табыстың аса маңызды критерийлерінің бірі болып табылады...» деп Қазақстан Республикасының Президенті халқына жолдауында атап өткен болатын [1].

Корпоративтік мәдениет ұйым менеджменті үшін негізгі база болып табылады. Әрине корпоративтік мәдениеттегі өзгеріссіз менеджментті жетілдіру мүмкін емес. Корпоративтік мәдениет саласын беделді зерттеушілердің бірі К.Камерон, ұйымдық қайта құрулардың сәтсіздігін былайша түсіндіреді, ол реинжиниринг, сапа менеджменті және персонал санының қысқаруы көбінесе ұйымның корпоративтік мәдениетінде өзгерістердің болмағандығынан деп атап көрсетеді.

Зерттеу нәтижелері. Зерттеу корпоративтік мәдениет пен менеджмент нәтижесінің, оның ішінде сапа менеджментімен арасында тығыз байланыстың бар екендігін көрсетті. Сондықтан отандық кәсіпорындар үшін болашақта сапа менеджментін дамыту үшін басты негіз болып табылатын корпоративтік мәдениетті қалыптастыру мәселелерін игеру өзекті болып саналуы тиіс.

Тиімді корпоративтік мәдениеттің құрылу проблемалары ұйым дамуының маңызды мәселелерінің бірі болып табылады және қазіргі таңда ерекше назар аударуда. Корпоративтік мәдениет проблемаларымен айналысатын зерттеушілердің басым бөлігі мәдениеттің өндірістік көрсеткіштерге және кәсіпорынның ұзақ мерзімді тиімділігіне зор ықпал ететінін атап айтқан. Осыған байланысты корпоративтік мәдениет жұмысшыларының моральдік қасиеттеріне, олардың іске адалдығын, еңбек өндірісін жоғарылатудың, денсаулық пен қал-жағдай мен көңіл-күйіне ықпалын дәлелдеген.

Нәтижелерді талқылау. Мәдениет бұл сан қырлы ұғым. Энциклопедиялық сөздікте мәдениеттің кең тараған мағыналары (cultura – латын тілінен аударғанда өсіру, тәрбиелеу, дамыту, қадірлеу, қастерлеу) «адам өмірі мен қызмет нысандарындағы өзара қарым қатынас, сонымен қатар

адаммен қалыптасатын материалды және рухани құндылықтармен қоғамды, творчестволық күш пен адам қабілетін дамыту ретінде түсіндіріледі. Ол сонымен қатар адам қызметінің нәтижелерін және сол қызмет барасында іске асырылатын адами күш пен мүмкіндіктерді (білім, игеру, машықтар, тұлға деңгейі, адами және эстетикалық тұрғыда даму, адамдармен қарым қатынас түрлері мен тәсілдері, дүниетаным) қамтиды. Жалпы мәдениет дегенімізді өмірдің әртүрлі аспектілерін, адамдардың қызметі мен мінез құлқын және оларды белгілі бір қоғам дамуының тарихи кезеңінде біріктіретін ұғым ретінде қарауға болады. Кез келген құрылымның өзіндік құндылығы (мұраты, адамгершілік категориялары) мен іс шаралары (ереже, әдіс, өзара қарым қатынас) болады [2].

Ұйымның корпоративтік мәдениеті әлеуметтік қоғамның жалпы мәдениетінің бір бөлігі болып саналады және жалпы топтың немесе жеке адамның мінезін, білімін, машықтарын, қабілетін және тұлға ретінде даму деңгейін, ұйымда қалыптасқан коммуникация, дәстүр әдет ғұрыптарды анықтайтын құндылық, мінез құлық ережелері мен тәртібін қамтиды. Мақалада корпоративтік мәдениет пен ұйым менеджменті арасындағы байланысты сипаттайтын басқарушылық аспект қызығушылық тудырады.

Мәдениет ұғымының кең және күрделі екендігіне байланысты әртүрлі зерттеушілер корпоративтік мәдениетті оқып, игерудің нақты бір тәсілдерін қарастырады және оны сипаттау үшін көптеген модельдер әзірленді.

Осы модельдерге жүргізілген талдау бойынша басқару аспектісіндегі корпоративтік мәдениет (КМ) төрт белгі бойынша сипатталады, атап айтқанда адамдармен, құрылыммен, сыртқы ортаға бейімделу және мақсатқа жетуге ұмтылуымен байланысты.

1-кестеде көрсетілген белгілерге сай корпоративтік мәдениеттің әртүрлі типологиясы келтіріліп, сонымен қатар көптеген зерттеулерді қамти отырып, осы белгілерді топтастырылған.

К. Камерон, Р. Куинннің модельдеріне 2 ескертпеде біршама анық түсініктер берілген. Камерон мен Куинн бәсекелік құндылықтың шектеулі конструкциясын әзірлеуші ретінде белгілі. Ол ұйымдық мәдениет тиімділігінің шешуші факторларын анықтайтын ұйымдық мәдениеттің екі өлшеміне негізделеді. Бірінші өлшем біріншіден, иілгіштік пен дискреттілік критерийлерін, екіншіден, құрақтылық пен бақылауды көрсетеді. Яғни өзгеріске бейім ұйымдар. Басқа ұйымдар

1-кесте – Корпоративтік мәдениеттің төрт белгісін таңдау

Зерттеушілер	Адамдармен байланысты болып келетін белгілер	Құрылыммен байланысты болып келетін белгілер	Бейімділікпен байланысты белгілер	Мақсатқа жету барысында байқалатын белгілер
Типологиясы				
К. Камерон, Р. Куинн [2]	Клан	Иерархия	Адхократия	Нарық
Г. Харрисон [3]	Адамдарға бағытталған корпоративтік мәдениет	Рөлге бағытталған корпоративтік мәдениет	Міндетке бағытталған корпоративтік мәдениет	Билікке бағытталған корпоративтік мәдениет
Ф. Тромпенаарс [4]	«Жанұя» моделі	«Эйфел мұнарасы» моделі	«Инкубатор» моделі	«Басқарылатын ракета» моделі
Дж. Зонненфельд [5]	«Клубтық» мәдениет	«Академия» мәдениеті	«Бейсбол тобы» мәдениеті	«Қамал» мәдениеті
Ч. Ханди– Г. Харрисон [6]	«Зевс»	«Аполлон»	«Дионис»	«Афина»
Ч. Ханди [7]	«Ара ұясы» мәдениеті	«Грек Храмы» мәдениеті	«Тор» Мәдениеті	«Тұзақ» мәдениеті
Л. Константин [8]	«Ашық» моделі	«Жабық» моделі	«Кездейсоқ» моделі	«Глеспе» моделі
Белгілер бойынша көзқарастар				
Д. Денисон [9]	Еліктіргендік (ортақтастық)	Келісілгендік (үйлесімділік)	Бейімделгендік	Миссия
Т. Парсон (AGIL моделі) [10]	Легитимділік	Бірігу	Бейімделу	Мақсатқа жету
Г. Хофстед [11]	Дарашылдық алқалы (IND)	Билік аймағы (Power Distance, PDI)	Төмендету (анықталмағандықты жою) (Uncertainty Avoidance, UIA)	Ер-азаматтық/ әйелдік (МAB)
<i>Ескертпе.</i> Әдебиет көздері негізінде автормен жасалған.				

шығынсыз, тұрақты түрде жұмыс жасап тұрған кезде ғана тиімді болып табылады. Екінші өлшемнің де екі жағымды жағы бар. Біріншісінде ішкі үндестікке, бірлікке, бірігуге компанияның бағытталуын анықтайтын тиімділік бар. Келесісінде – бәсекелікке, бақталастыққа және саралаудың сыртқы бейімделуімен қауымдасатын тиімділік. Осыған орай, бұл өлшем ұйымдық тұтастылықтан және бір шетінен біреуге тәуелді болумен ұйымдық бытыраңқылыққа дейін созылады.

Г. Харрисон моделі. Г. Харрисон ұйымның корпоративтік мәдениетінің билікке, адам міндеті мен рөліне бағытталған төрт түрін бөліп көрсетеді. Талдау жасау үшін ол билікті бөлу үрдісін, тұлғаның құндылық бағыттарын, жеке тұлғаның ұйымға деген қатынасын, ұйым құрылымын және эволюцияның әртүрлі кезеңдеріндегі қызметінің сипатын баяндайтын үрдістерді тандап алды. Бұндай модельдер таза күйінде сирек кездеседі, бірақ көптеген ұйымдар өздерінің мәдениеті бойынша осылардың біреуіне жақын болып келеді.

Ф. Тромпенаарстің моделі. Фоне Тромпенаарс корпоративтік басқарылатын мәдениеттің «Жанұя», «Басқарылатын ракета», «Инкубатор», «Эйфель мұнарасы» деген сияқты шартты атауларға ие болған төрт түрін атап көрсетті.

Ханди–Харрисон моделі. Ханди–Харрисон моделінде мәдениеттің төрт класы бөліп көрсетіледі, олар: билік мәдениеті, роль мәдениеті, міндет мәдениеті, тұлға мәдениеті.

Я. Хармс моделі. Бұл модель Х-терезе түрінде беріліп бірнеше типтерге бөлінген: «Зевс» «Аполлон». «Дионис» «Афина». Ларри Константин моделі. Американдық зерттеуші және кеңесші Ларри Константин басқару, көшбасшылық, шешім қабылдау, өзара іс-әрекет етуді ұйымдастырумен коммуникация саласында және сәйкес нысан шеңберінде нәтижелі, жайлы жұмыс жасауға қабілетті адамдардың психологиялық, ерекшеліктерін сипаттайтын төрт негізгі ұйымдық парадигма әзірледі. Бөл төрт модель «жабық», «кенеттен», «ашық» және «синхронды» деген атауларды иеленді. Р. Дэниел Денисонның моделі. Денисон моделі ұйым өнімділігіне, яғни: еліктіргендікке реттілікке, бейімделуге және миссияға елеулі түрде әсер ететін мәдениеттің төрт сипаттамасына негізделеді. Бұл моделдерді қолданудағы мақсат сапалы түрде өлшеу, мәдениетті диагностикалау және оны өзгерту бойынша қажетті шараларды іздеу болып табылады. Төменде келтірілген факторлардың бәріне эксперттік бағалау жүргізіліп, мәдениет профилі яғни бейіні құрылады. Мәдениеттің «идеалды» профилін құру кез келген ұйым үшін субъективті іс болып табылады, осыған орай мынадай көптеген факторларды ескеру қажет: компанияның қызмет көрсету саласы қандай, оның стратегиялық мақсаты, нарықтағы орын алып жатқан жағдайлар және көшбасшылық стилі т.б..

Т. Парсон моделі. Мәдениет пен ұйым қызметінің нәтижесінің арасындағы байланысты жалпылама түрде көрсететін американдық әлеуметтанушы Парсонның моделі болатын. Ол кез келген әлеуметтік жүйе, соның ішінде ұйым өзінің өміршеңдігін сақтап, табысқа қол жеткізу үшін орындауға міндетті нақты функциялардың қыр сырына негізделіп, әзірленген. Бұл функциялардың ағылшын атауларының бірінші әріпі аббревиатурада осы моделге ат берілді – AGIL: adaptation (бейімделу); goal-seeking (мақсатқа жету); integration (бірігу) және legiacy (легитимділік). Бұл модельдің мәні: кез келген ұйым өз өміршеңдігі мен өркениеті үшін әрдайым өзгеріп отыратын сыртқы орта жағдайларына бейімделуі керек, қойылған мақсатты орындауға ұмтылу, жалпы бірлікке ұмтылу және басқа ұйымдар мен адамдар арасында белгілі болу. Г. Хофстед моделі. Австриялық ғалым Г. Хофстед әртүрлі елдердің мәдениетін төрт түрлі параметр бойынша салыстыратын модель әзірледі.

Қазіргі уақытта корпоративтік мәдениет көрсеткіштерін өлшеуге мүмкіндік беретін әртүрлі тәсілдер бар. Мәдениетті өлшеуге байланысты біздің көзқарасымыз бойынша өлшеудің бірнеше принципті тәсілдерді бөліп көрсетуге болады.

Тәсілдердің ішінде төрт белгі бойынша бәсекелестік құндылық моделін ұсынған К. Камеронның зерттеуі ерекше. Нобайлы конструкцияны құруда фирма талабына сай келетін мәдениетті жетілдіру бағыттары мен басымдылықтары (нарық қауымы, иерархия, адхаркатия) деңгейі анықталады. Бірақ бұндай модель жалпы ұйымдар арасына немесе бір ұйымның дамуы кезеңі бойынша мәдениетті салыстыруға мүмкіндік беретін абсолюттік бағалауды бермейді. Бұл егер де корпоративтік мәдениетті өлшеу мен диагностикалауда Денисонның әзірлеген моделі таңдалатын болса ғана тиімді деп саналады [12]. Аталған модельге сай басқару аспектісінде мәдениеттің күшті аспектісі болып демократиялық нарық кеңістігінде тиімді дамуға мүмкіндік беретін мақсатты дамуы,

бейімделуі, келісімге ие мәдениет табылады. Осыған қоса, бұндай тәсілде мәдениеттің қол жеткізілген деңгейі анықталатын әртүрлі ұйымдар үшін көрсеткіштер эталонымен байланысты сұрақтар шешусіз қалады.

Бес түрлі өзгеріске негізделген Г.Хофстедтің көпшілікке белгілі тәсілдері кеңінен қолданылып келеді: билік алшақтығы, яғни ұйым мен қызметкер арасындағы теңсіздіктің қаншалықты жоғары екендігі; жеке даралық – ұйым қызметкерлерінің ұжымшылдығы; ер және әйел адам өкілдеріне лайықты мінез құлық үлгісін көрсететін ер-адамдық пен әйелдік; анықталмағандықтан құтылуға ұмтылу, үйреншікті емес, яғни жат, құрылымдалмаған жағдайлардан алшақ болу; ұйым мүшелерінің мінез құлқының қысқа және ұзақ мерзімді бағыттары.

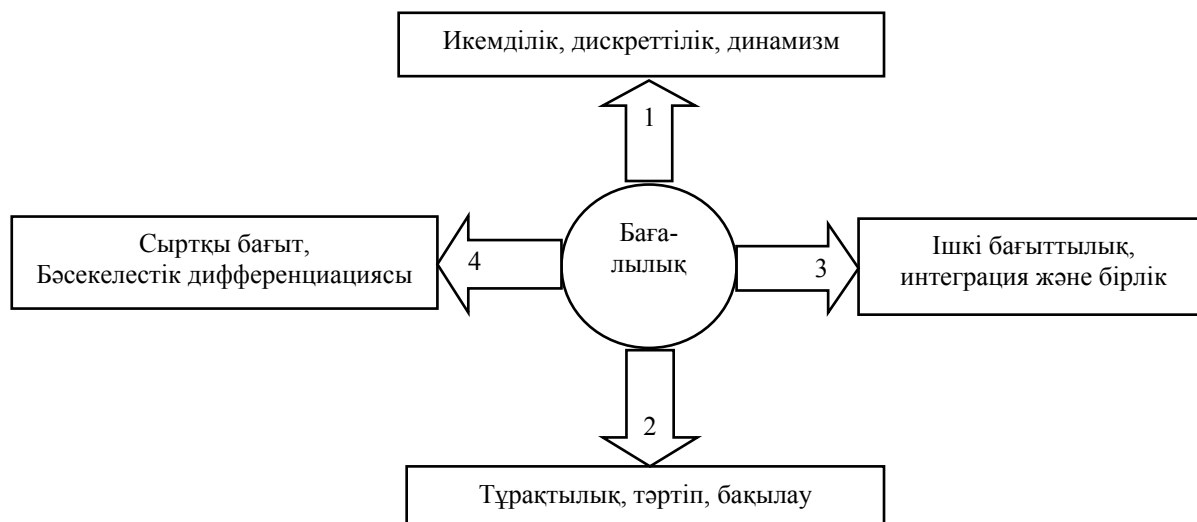
Бәсекелесуші құндылықтар моделі. OSAI технологиясын К. Камерон мен Р. Куин шетелдік ұйымдардың мәліметтері негізінде әзірлеген. Бұл модель тәжірибеде жиі қолданылып, ресурс үнемдеуші, тұтас, көрнекі модель ретінде ұсынылып келеді [3, 146 б.].

Модельдің артықшылығын келесілерден көруге болады.

Біріншіден, жалпы модель тиімділікті анықтаудың әрбір тәсілдеріне байланысты ұйым мәдениетінің құндылығын сипаттайды және бір тәсілді екіншісімен салыстырылады; екіншіден, ол ұйымды ондағы мәдениеттің түрлеріне байланысты топтастырады және сол мәдениеттің күшін анықтайды; үшіншіден, графикалық профильді қолдану ұйымдық диагностиканың тиімді құралы ретінде анықталады. Мәдениеттің әртүрлі профиліне талдау негізінде оны өзгерту мен жақсарту жолдарын белгілеуге болады.

Бірдей мәдениеттің әртүрлі параметрлерінің немесе әртүрлі бөлімшелердің жалпы профилінің диаграммасын салыстыру компанияның ұйымдық мәдени келісілгендік пен келісімге келмегендігі жайлы тұжырым жасауға мүмкіндік береді. Әртүрлі бөлімшелердегі мәдениеттің әртүрлі аспектілерінің тепе-теңдігі компанияның бірауыздылығын дамыту мен басқару шешімдерін қабылдауға қажетті әлеуметтік климатты құруға әкеледі [3, 94 б.].

Бұндай әдістемемен жұмыс істеу ұйымдық мәдениет типологиясының теориялық негіздерін анықтауға, ұйымның осы немесе басқа да типін анықтайтын бәсекелесуші құндылықтарының рамалық конструкторы қалай құрылғанын түсіндіреді. Бұл конструкция ұйым тиімділігінің басты индикаторының нақты деңгейін сипаттайтын ұйымдық көрсеткіштерінің қатыстылығы мен өлшеуге негізделеді (1-сурет).



1-сурет – К. Камерон мен Р. Куин бойынша ұйымдық мәдениетті өлшеу сызбасы [3, 85 б.]

Бірінші өлшемнің континуумы бір шетінен ұйымның сан-қырлылығы мен ырғақтылығы, екінші шеті ұйымның төзімділігі мен қайсарлығына дейін созылады. Демек, ұйымдар сыртқы орта өзгерістеріне тез бейімделе алатындығымен ерекшеленетін болса, онда ол тиімді ұйым деп есептеледі. Бұндай ұйымдардың басшылығы басқардың жаңа нысандарын, сапа стандарттарын, өндіріс технологиясын оңтайландыру жолын, өндірілетін өнім ассортименті мен қызмет түрін өзгертуде әрдайым ізденісте болады.

Басқа ұйымдар егер олардың басқару нысаны тұрақтылығымен, ал өндіріс процесі өндірілетін тауар мен қызмет түрі, ассортименті бойынша құрылымының мәңгі болуымен ерекшеленетін болса онда олар да тиімді ұйым қатарына жата алады. Екінші өлшемнің континуумі ұйымдық келісім мен ауызбірліктен екінші жағы ұйымдық бірікпеушілікпен біреуге тәуелді болмау жағын қарастырады.

Осылайша, кейбір ұйымдар ұйым ішіндегі құрылғылардың ережесі мен тәртібін қатаң сақтауға міндетті барлық функционалды бөлімшелер мен жұмыскерлердің жұмысының үздіксіздігінің, ілгерілеуінің, бірқалыптылығының талаптарына басты назар аударса онда ол ұйымдар тиімді бола алады. Басқа да ұйымдар жеке жұмыскерлердің кәсіби біліктілігіне, қабілетіне және тұтынушының талабындағы өзгерістерге тез бейімделуі мен нарықта ұйымның бәсекеқабілеттілік деңгейін арттыруға мүмкіндік беретін іс-әрекетіне назар аударуы керек. Жұмыстың тиімді нысанын өзі таңдауға мүмкіндік бере отырып, ұйымның қызметінің қорытынды нәтижесі бойынша әрбір жұмыскердің қосқан үлесін жеке бағалай отырып басшылық әрбір жұмыскердің кәсіби және ойлау қабілетін ашатын ішкі бәсекелестікті ынталандырады.

Жоғарыда қарастырылған екі өлшемде ұйымдық тиімділік индикаторының жиынтығын беретін тік төртбұрышты құрайды.

Критерийлердің бұл төрт тобы ұйымның таралуы барысындағы басты құндылықтарды анықтайды. Континуумнің әрбір шетінде орналасқан басты құндылықтар бір-біріне қарама-қайшы, яғни тұрақтылықты икемділік, ішкі бағытталу-сыртқы бағытты жоққа шығарады. Нәтижесінде екі өлшемде бір-біріне қарсы келетін және бір-бірімен бәсекелесетін төртбұрышты қалыптастырады. Төртбұрыштың әрбіреуіне сәйкес сипаттарына байланысты атау берілген: рулық қауым, адхократия, нарық және иерархия (2-сурет) [3, 85 б.].



2-сурет – К. Камерон мен Р. Куин бойынша ұйымдық мәдениетті конструкциялық рамасы [3, 88 б.]

Әрбір тіктөртбұрыш ұйымдық мәдениетті құрайтын элементтер мен құндылықтарды қамтиды. Ұйым феноменін қарауда жүйелік тәсілді қолдана келе, ұйым дегеніміз-элеуметтік бірлік пен оны құраушыларын қолдап, қызмет көрсететін экономикалық жүйе деп айтуға болады. Олар жалпы белгілерімен ғана емес, сонымен қатар әрбір өзіндік бірліктің жұмыс жасауын көрсететін және ұйымның жоғары деңгейінің жүйесінің элементін көрсететін арнайы ерекшеліктеріне байланысты да бөлінеді. Бұл мәдениет моделдерін қалыптастырып, жүзеге асыру мәселелерінің макродеңгейде (ел, аймақ деңгейінде) және микродеңгейде (яғни, ұйымдық мәдениет моделі мен сәйкес даму тенденциясы бар нақты ұйымдар деңгейінде) сараланған түрде шешіледі деп тұжырымдауға негіз береді [10, 142 б.].

Бірақ ұйымның аталған типологиясы «мінсіз және толық жүйе ретінде берілгендігін» ұмытпау керек. Шындығында ұйым тек бір ғана типте бағына алмайды. Бұл ұйымдық мәдениет моделіне сай келетін құндылықтар кешенін береді. Әрбір ұйым бәрінен биік тұратын осы және басқа типтердің негізгі сипаттамаларын білуі керек. Бірақ бұл ұйымдық құрылғының басқа да типтеріне қосатын жанама факторларды да қабылдауға кедергі болмайды.

Денисон моделі. Корпоративтік мәдениет көрсеткіштерін абсолютті сандық түрде өлшеуге мүмкіндік беретін тәсіл. Денисонның моделі [13] – бұл Мичиган бизнес мектебінің қызметкері, Швейцариядағы менеджментті дамытудың Халықаралық институтын ұйымдық дамыту (International Institute of Management Development, IMD) профессоры Дэниэл Денисонның зерттеу жұмыстарының нәтижесі. Денисонның ғылыми зерттеуінің негізгі саласы инвестицияны қайтару, сату, сапа өсімі, инновация мен қызметкерлердің қанағаттануы деген сияқты маңызды бизнес-көрсеткіштер мен ұйымдық мәдениет саласында болып отыр.

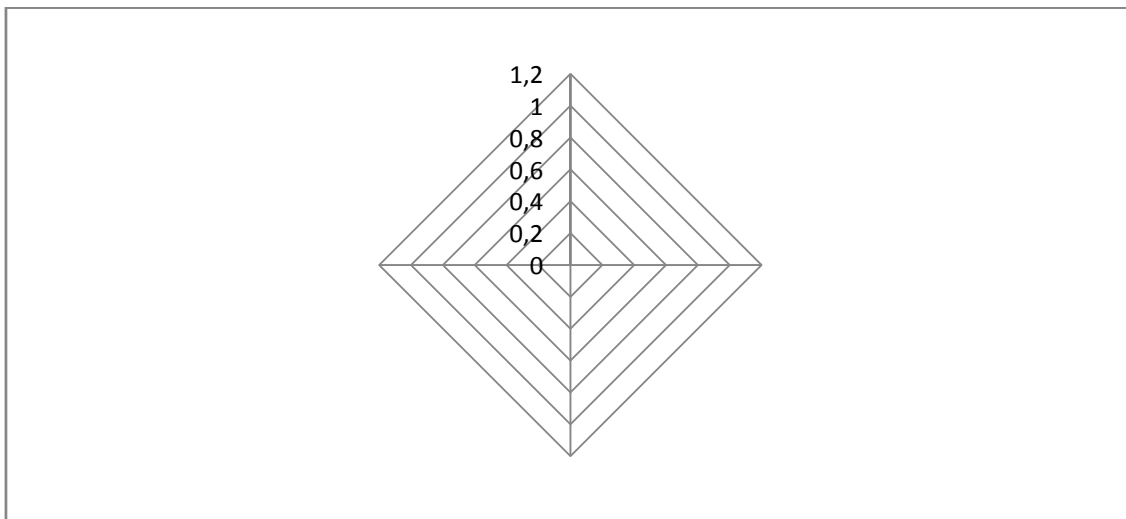
Осы модельдің негізінде Д. Денисонмен Уильям Ниломмен бірігіп Denison Consulting компаниясының «Корпоративтік мәдениетті талдау» және «Көшбасшылықты басқару жүйесін талдау» деп аталатын екі консалтингтік өнімін әзірледі. Қазіргі уақытта Denison Consulting компаниясының қызметін барлық әлемдегі 5 мың компаниялар қолданып келеді.

Корпоративтік мәдениеттің басқа моделдерінен айырмашылығы Денисон моделінің негізін объектінің психикалық және жеке қасиеттері, мінез құлық (бихевиористік) тәсілі құрайды. Модель арнайы бизнес қажеттілігі үшін іскерлік орта жағдайында әзірленді, бизнес-процестер терминологиясын сипаттау үшін дағдылы бизнес-дәрістер әзірленді. Денисон моделін қолдану технологияланған және аз уақытта талап етеді. Бұдан басқа бұл модель ұйымдық иерархияның барлық деңгейлерінде де қолданылады.

Денисон моделі басқару мен корпоративтік мәдениеттің төрт сипаттамасын бағалауға негізделеді: «миссия (mission), «бейімделу қабілеті» (adaptability), «еліктіру» (involvement), «келісілген» (consistency). Бұл сипаттамалардың әрқайсысы қосымша үш түрлі индикаторға бөлінеді, осыған орай осы модельдің шеңберінде барлығы 12 параметр анықталады.

Бұл модельдің негізінде екі осі бар: «ікемділік» (ікемділік – тұрақтылық) және «фокус» (ішкі – сыртқы). Денисон өз зерттеулерінде Камерона-Куиннің моделіндегі бәсекелесуші құндылықтар шкаласын қолданды: ікемділік – тұрақтылық және ішкі – сыртқы фокус. Моделдің ортасында: наным (сендіру, көзін жеткізу) және күту (алғы шарттар, ұсыныс). Қиылысу белгісі бар жердегі мәліметтерде: миссия, келісілгендік, еліктегіштік, бейімделу қабілетінің сипаттамалары берілген.

Мәдениетті бағалаудың жоғарыда келтірілген екі тәсілін қарастыра келе, мынадай тұжырым жасай аламыз, яғни бәсекелесуші құндылықтар әдісін абсолюттік бағалауға ұштастыруға болады. Бұл 3- және 4-суреттерде келтірілген.



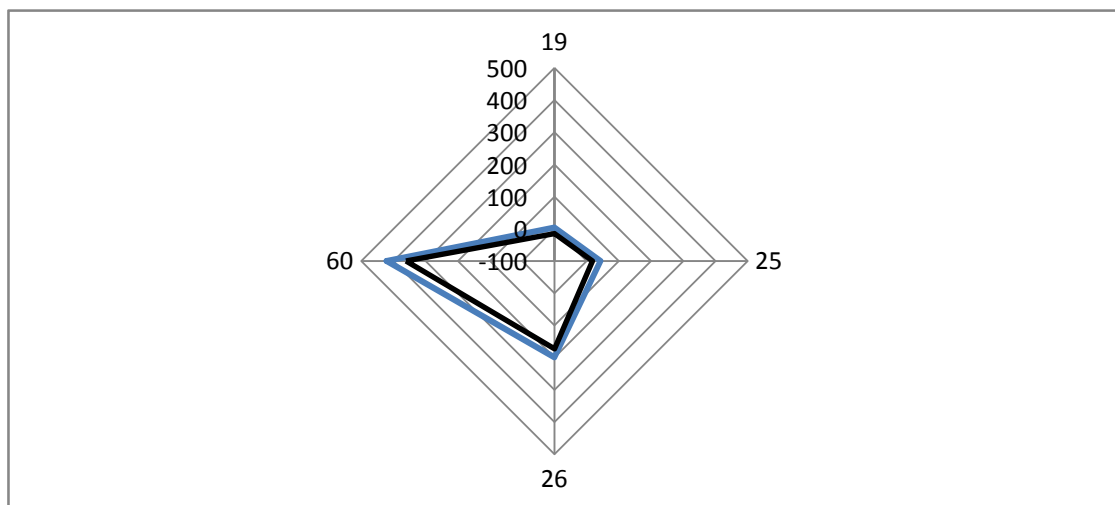
3-сурет – Бәсекелесуші құндылықтарды бағалау моделі [13, 88 б.]

Бәсекелесуші құндылықтарды абсолюттіге ауыстыру үшін еліктіргіш, келісілгендік, бейімділік компоненттерінің нақты пайызына қатынасын бағалау шкаласын құру қажет.

Сонымен, егер $\text{Клфакт}/\text{Клжоспар} > 1$, онда мәдениет құраушылар деңгейі максималды және тең, мысалы «5» балдық жүйе бойынша, егер $0,75 < \text{Клфакт}/\text{Клжоспар} < 1$ – «4»; егер $0,5 < \text{Клфакт}/\text{Клжоспар} < 0,75$ – «3»; егер $0,25 < \text{Юфакт}/\text{Клжоспар} < 0,5$ – «2»; егер $\text{Клфакт}/\text{Клжоспар} < 0,25$ – «1».

Бұндай шкаланы қолданып 8-суретте көрсетілгендей абсолюттік деңгейді аламыз.

Қорытындысында, барлық зерттеу мәдениет деңгейін абсолюттік бағалауға келтіреді. Алайда, абсолюттік бағалауды зерттеуде деңгей мен көрсеткіштер құрамы маңызды.



4-сурет – Абсолютті бағалылықтарды талдау [23, 106 б.]

Корпоративтік мәдениетті диагностикалау әдістемесінде М.Н. Павловтың, В. Н. Воронинаның және И. Д. Ладанованың әдістемелері кеңінен таралған.

Корпоративтік мәдениетті диагностикалаудағы сандық тәсілдің тағы бір мысалы теория мен тәжірибеде қолданылып жүрген И. Д. Ладановтың әдістемесі болып табылады [24]. Зерттеу 4 секцияға топтасқан 29 сұраққа респонденттердің жауап беруі бойынша жүргізіледі, яғни: жұмыс, коммуникация, басқару, мотивация және мораль. Мысалы, бірінші секцияға келесідей ұйғарым: «Біздің кәсіпорынымызда жаңадан қабылданған жұмыскерлерге мамандықты игеру мүмкіндігі ұсынылады» немесе «бізде жұмыс орындар толығымен қамтылған». Екінші секцияға келесі ұйғарым: «бізде барлық категория жұмыскерлері үшін тәртіптің нақты ережелері мен инструкциялары бар» немесе «бізде коммуникацияның әртүрлі әдістері мен формалары қолданылады (іскерлік контакт, жиналыс, ақпараттық шығарылым және т.б.).

Әрбір ұйғарымды бағалауда 10 балдық шкала қолданылады. Корпоративтік мәдениет индексі балдың жалпы қосындысы бойынша бағаланады. Индекстің максималды мәні 290. Көрсеткіштер корпоративтік мәдениеттің келесідей деңгейлерін көрсетеді: 290-261 – өте жоғары. 260-175 – жоғары, 174-115 – орташа, 115 – құлдырау тенденциясы.

Аталған әдістеменің артықшылығы әртүрлі уақыт аралығында әртүрлі ұйымдардағы немесе бір ұйымдағы корпоративтік мәдениетті сандық салыстыру мүмкіндігінде.

Әрі қарай Дэнисон мен Ладановтың әдістемесіне жақындау корпоративтік мәдениет факторларына салыстыру жүргізгім келеді.

Д. Дэнисонның корпоративтік мәдениет тиімділігін диагностикалау әдістемесінде біздің қазақстандық эксперттер мен менеджерлерге маңызды болып саналатын ұжымдағы атмосфера, қызметкерлерді мотивациялау, әлеуметтік пакеттің болуы, корпоративтік дәстүр мен бос уақттың болуы деген сияқты маңызды факторлар жоқ. Сауалнамаға қатысушылар ұйымның болашағын анықтайтын қызмет бағыты мен ұзақ мерзімді мақсатқа, компания миссиясына, бизнес-жоспарлауға аса мән бермеген. Бұдан басқа біздің зерттеуіміздің нәтижесінде алынған факторлардың қатарында клиентке бағытталу, тәуекелге икемді болу, өзгеріске бейімделу мәселелерінде тура байланыс жоқ. Осыған орай біз аталған факторлардың бизнес тиімділігіне әсер ететіні әлі де толығымен зерттелмеген деп айта аламыз.

Зерттеуді Ладановтың әдістемесімен салыстырсақ тиімділіктің жиынтық индексі есептелетін корпоративтік мәдениет факторларының көпшілігі екі әдістемеге де сай келеді. Ладановтың әдістемесінде біздің зерттеуіміз үшін маңызды болып саналатын корпоративтік мәдениеттің тек екі факторы ғана жоқ: мәні бойынша рейтингтің ең соңғы орнындағы әлеуметтік пакет пен дәстүр

және бос уақыт. Ладанов әдістемесінде компания миссиясына да назар аударылған, бірақ та онда еңбек шарты мен жұмыс орындарына орналасу ескерілмеген. Тиімділіктің жиынтық индексі анықтауда әртүрлі факторларды таңдау барысында модельдер бір бірінен ерекшеленеді. Ладанов әдістемесі коммуникация мен еңбек шартына байланысты басқару мен мотивацияға көбірек көңіл бөледі.

Корпоративтік мәдениет деңгейі мен сапа менеджменті деңгейінің арасындағы өзара байланысты зерттеу әдістемесін алгоритм базасы бойынша жүргізуге болады

Алгоритм негізгі төрт кезең көмегімен жетілдіру жобаларын қалыптастыру үшін, ұйымдағы сапа менеджментін дамыту және корпоративтік мәдениетті өзгерту міндетін қояды сипаттайды.

1-кезең корпоративтік мәдениетті өлшеу және диагностикалауды қамтиды. 2-кезең сапа менеджментінің әлеуетін зерттеуді болжайды. Кәсіпорындағы сапа менеджментінің нәтижелілік критерилері ретінде сапа саласындағы Сыйақы критеріі бойынша кәсіпорынды өзіндік бағалауы негізінде жүргізілген балл бойынша эксперттік бағалау жүйесін алуға болады. 3-кезең мәдениет көрсеткіштері мен сапа менеджменті деңгейінің сипаттамалары арасындағы корреляциялық талдаудың өзара байланысын зерттеуді қамтиды және оны жетілдіру бағыттарын да қарастырады. 4-кезең. Бизнес тиімділігі мен сапа менеджментінің нәтижесін арттыру үшін ұйымда корпоративтік мәдениетті жетілдіру жобаларын әзірлеудің алдыңғы этаптарында келтірілген ақпараттарды қамтуды негіздейді.

Корпоративтік мәдениетті жетілдірудің анықталған потенциалы өте жоғары нәтиже береді және елеулі инвестициялық шығынды қажет етпейді.

Алгоритм корпоративтік менеджмент сапа менеджменті көрсеткіштерінің мән қатарын анықтап, міндеттің қойылуын негіздейді. Бір кәсіпорындар үшін бұл мәндер жыл бойынша немесе зерттеу кезеңі бойынша ауысып тұруы мүмкін, сонымен қатар вектор бірнеше салыстырылатын кәсіпорындар үшін де мән қатарынан тұруы да мүмкін.

Зерттеу қазақстандық тамақ өндірісінде қызмет атқаратын компания негізінде жүргізілді. Компанияның экономикалық өсуін, сапа менеджментін бағалау және корпоративтік мәдениеттің дамуы үшін болжам құру төменгі кестелерде көрсетілген.

2-кесте – 2006–2013 жылға дейін СМ, ЭӨ және КМ көрсеткіштерін талдау

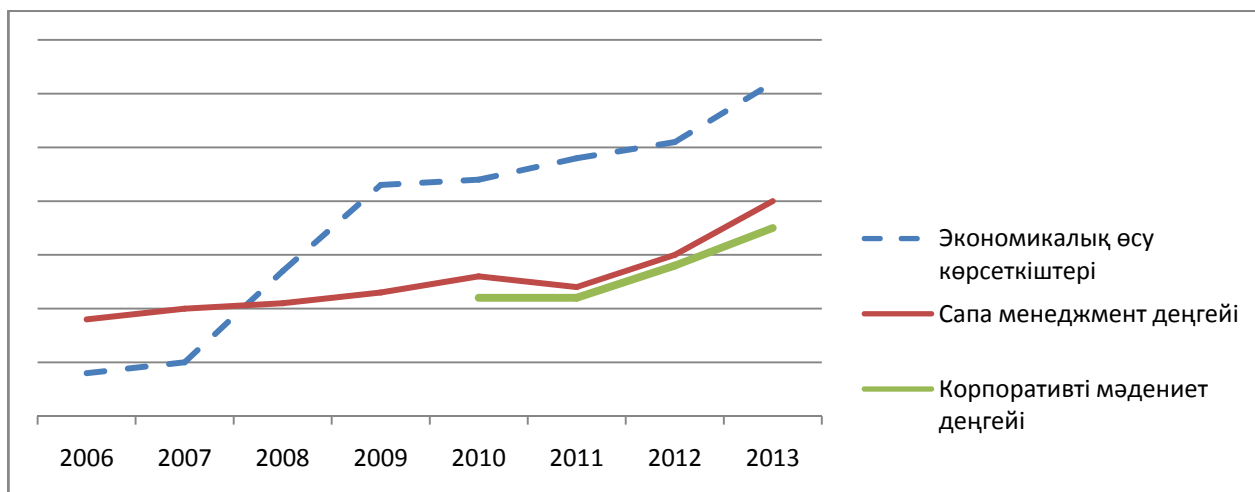
Көрсеткіштер	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Экономикалық даму көрсеткіші, мың тг	1475	4555	8652	12 927	13 250	13 697	15 500	17 500
Сапа менеджменті деңгейі (салыстырмалы салмағын есептегенде)	372	394	415	425	450	440	500	600
Корпоративтік мәдениет деңгейі					3,7	3,7	4,0	4,4
<i>Ескертпе.</i> Автормен есептелген.								

Бұл кестеден экономикалық даму, сапа менеджментін бағалау және 2010 жылдан бері корпоративтік мәдениеттің дамуына талдау жасалып отыр. Келесі 3-кестеде осы шамалардың арасындағы корреляциялық байланыс көрсетілген.

3-кесте – Шамалардың корреляциясы

	Сапа менеджментін бағалау	Экономикалық даму көрсеткіші	Корпоративтік даму деңгейі
Сапа менеджментін бағалау	1	–	–
Экономикалық даму көрсеткіші	0,8	1	–
Корпоративтік даму деңгейі	0,9	0,9	1
<i>Ескертпе.</i> Автормен есептелген.			

Бұл кесте бойынша біз аталған үш шама бойынша жоғарғы байланыстың бар екенін көре аламыз. Ал ол өз кезегінде мәдениеттің сапа менеджментіне әсер ете отырып, компанияның экономикалық өсіміне тура пропорционал екенін көрсетіп отыр.



5-сурет – Экономикалық өсім, сапа менеджменті және корпоративтік мәдениет көрсеткіштерінің динамикасы

Осыған орай, жоғарыда келтірілген материалдар төрт этапты қамтитын талдау бөлімде әзірленген әдістемені жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Алгоритмнің бірінші этапты жүзеге асыру барысында компанияның корпоративтік мәдениет деңгейі анықталды және сапа менеджменті деңгейін арттыру үшін проблемаға талдау жүргізілді. Зерттеу құралы ретінде тамақ өнеркәсібінің отандық кәсіпорындары қызметінің ерекшелігіне бейімделу үшін авторлық пікірмен берілген анкета қолданылды. Респонденттер 12 көрсеткіш және төрт белгі бойынша электронды және қағаз түрінде 36 сұраққа жауап берді. Жауаптар Лайкерттің 5-балдық шкаласы бойынша бағаланды. Жүргізілген зерттеуді талдау қажетті статистикалық көрсеткіштерді анықтауға мүмкіндік беретін IBM SPSS Statistics 19 бағдарламасы қолдану арқылы жүргізілді.

Алгоритмнің 2-ші кезеңінде жүзеге асыру 2005 жылдан бастап қаржылық есептілік пен өзіндік бағалау есебі негізінде сапа менеджментінің нәтижесін зерттеуден басталады. Кәсіпорын жоспарлы түрде өз қызметін сапа саласында жетілдіріп келеді және үш мәрте Алматы қаласындағы сапа саласындағы әртүрлі сыйақыларға қатысып, дипломдарға ие болды. Сапа менеджментінің проблемасы жалпы бағасының төмендеуінде және элементтер бойынша кадрлық жұмыстың төмендеуі, процестің тиімділігі мен нәтижелілігі төмендеуде, клиенттердің қанағаттану деңгейі, стратегиялық құраушылардың төмендеуінде.

3-кезеңде корреляция көрсеткіштерін талдау мен болжам құру жүргізілді, кәсіпорынның экономикалық дамуы мен сапа менеджменті, корпоративтік мәдениетті бағалау көрсеткіштерін өзгерту динамикасы ұсынылды.

Компания мәліметтерін нақты түрде талдау кәсіпорынның экономикалық дамуы, сапа менеджменті және корпоративтік мәдениетінің арасында тығыз байланыстың бар екендігін көрсетті. Объективті тенденция негізінде болжам жасау үшін себеп-салдарлы байланыс қабылданды, бұл мәдениетті өзгерту сапа менеджментін дамытуға, ақырында ұйымның экономикалық өсуін қамтамасыз ететіндігін көрсетеді.

Алгоритмнің 4 кезеңі сапа менеджменті проблемасын болдырмау үшін мәдениетті жетілдіру шараларының жобасын қалыптастыруды қамтиды.

Қорытынды. Зерттеуге қорытынды жасай келе, мәдениет деңгейін анықтау үшін екі принципті тәсіл қолданылатынын айтуға болады: абсолютті бағалау әдісі және бәсекелесуші құндылықтарды бағалау әдісі. Сонымен қатар, мақалада корпоративтік мәдениеттің сапа менеджменті принциптерімен өзара әсеріне байланысты оның негізгі құраушыларының мазмұны анықталды, сапа менеджменті мен корпоративтік мәдениеттің өзара әсерінің ішкі және сыртқы факторлары анықталып, корпоративтік мәдениет модельдері талданды. Сапа менеджменті мен корпоративтік мәдениеттің өзара байланысын талдау тәсілдері жинақталып, басқарушылық шешімдерді қабылдау үшін корпоративтік мәдениет пен сапа менеджменті өзара байланысын талдайтын әзірленген алгоритм апробациясы жүргізілді.

ӘДЕБИЕТ

- [1] ҚР Президентінің халқына жолдауы: «Нұрлы жол – болашаққа бастар жол». – Астана, 11 қараша 2014 ж.
- [2] Аванесов Е.К. Японская модель устойчивого роста – основа пересмотра стандарта ИСО 9004 // Методы менеджмента качества. – 2005. – N 10. – С. 40-44.
- [3] Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ., под ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
- [4] Томилов В.В. Культура предпринимательства. – СПб.: Питер, 2000. – 368 с.
- [5] Sonnenfeld J.A. Concepts of Leadership / Editor. The International Library of Management. Dartmouth Publishing Company Ltd., 1995.
- [6] Какая корпоративная культура «лучше»? – Сайт: CNR ИТ-бизнеса. Режим просмотра: <http://www.cnr.ru/numbers/regnumbers/detail.php?ID=11623> [Электронный ресурс], свободный. - Загл. с экрана.
- [7] Макеева В.Г. Культура предпринимательства: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 218 с.
- [8] Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» // Журнал практического психолога. – 2005. – N 2. – <http://cofculture.ru/content/organizatsionnye-paradigmy-1-konstantina>
- [9] Фей К., Денисон Д. Организационная культура и эффективность: можно ли применить американскую теорию в России: Препринт. – М.: Изд. Стокгольмской школы экономики в России, 2003. – 51 с.
- [10] Кубанейшвили А. Преобразование компании – начните с корпоративной культуры // РЦБ. Управление персоналом. – 2011. – N 4.
- [11] Hofstede G. Culture and organisations // International Studies of Management Organisation. – 1981.
- [12] Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность // Менеджмент. – 1998. – N 7. – С. 71-72.
- [13] Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб., 2012. – С. 31.

REFERENCES

- [1] KR Prezidentinin halkyna zholdauy "Nurly Zhol – bolashakka Bastar Zhol", Astana, 2014.
- [2] Avanesov E.K. Yaponskaya model ustoychivogo rosta – osnova peresmotra standarta ISO 9004 . 2005. N 10. P. 40-44.
- [3] Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmeneniye organizatsionnoy kultury / Per. s angl.; pod red. I. V. Andreyevoy. SPb.: Piter, 2001. 320 p.
- [4] Tomilov V.V. Kultura predprinimatelstva. SPb.: Piter, 2000. 368 p.
- [5] Sonnenfeld J.A. Concepts of Leadership. Editor. The International Library of Management. Dartmouth Publishing Company Ltd., 1995.
- [6] Kakaya korporativnaya kultura «luchshe»? <http://www.cnr.ru/numbers/regnumbers/detail.php?ID=11623>
- [7] Makeyeva V.G. Kultura predprinimatelstva: Uchebnoye posobiye. M.: INFRA-M, 2002. 218 p.
- [8] Lipatov S.A. Oprosnik «Shkaly organizatsionnykh paradigm». Zhurnal prakticheskogo psikhologa. 2005. N 2. <http://cofculture.ru/content/organizatsionnye-paradigmy-1-konstantina>
- [9] Fey K. Organizatsionnaya kultura i effektivnost: mozhno li primenit amerikanskuyu teoriyu v Rossii: Preprint. M.: Izd. Stokgolmskoy shkoly ekonomiki v Rossii, 2003. 51 p.
- [10] Kubaneyshvili A. Preobrazovaniye kompanii – nachnite s korporativnoy kultury. Upravleniye personalom. 2011. N 4.
- [11] Hofstede G. Culture and organisations/International Studies of Management Organisation. 1981.
- [12] Rodin O. Kontseptsiya organizatsionnoy kultury: proiskhozhdeniye i sushchnost. Menedzhment. 1998. N 7. P. 71-72.
- [13] Sheyn E. Organizatsionnaya kultura i liderstvo. SPb., 2012. 31p.

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

А. Б. Зурбаева

АО «Университет НАРХОЗ», Алматы, Казахстан

Ключевые слова: корпоративная культура, менеджмент качества, модели измерения корпоративной культуры.

Аннотация. Цель статьи – определение важности корпоративной культуры, совершенствования ее методических основ. В работе использованы методы научной абстракции, синтеза, экономического анализа, системный подход, методы анализа информации, эконометрические методы.

Модели измерения корпоративной культуры показали, что корпоративная культура характеризуется четырьмя признаками: люди, структура, адаптация к внешней среде и стремлением к достижению целей. Данные признаки относятся к разным типологиям корпоративной культуры, а также собраны разные подходы при формировании признаков корпоративной культуры.

В статье рассмотрены понятие и важность корпоративной культуры, в соответствии признаком корпоративной культуры приведена типология, а также изучены и сгруппированы авторские взгляды, рассмотрена взаимосвязь между корпоративной культурой и менеджментом качества, на основе статистических данных компании для измерения корпоративной культуры рассматривается методическая база и алгоритм.

Так, на основе изучения базы алгоритма взаимосвязи между корпоративной культурой и менеджмента качества сделан расчет по организации. Данные результаты могут быть использованы во всех сферах для эффективного управления.

Поступила 21.06.2016 г.

Publication Ethics and Publication Malpractice in the journals of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan

For information on Ethics in publishing and Ethical guidelines for journal publication see <http://www.elsevier.com/publishingethics> and <http://www.elsevier.com/journal-authors/ethics>.

Submission of an article to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan implies that the described work has not been published previously (except in the form of an abstract or as part of a published lecture or academic thesis or as an electronic preprint, see <http://www.elsevier.com/postingpolicy>), that it is not under consideration for publication elsewhere, that its publication is approved by all authors and tacitly or explicitly by the responsible authorities where the work was carried out, and that, if accepted, it will not be published elsewhere in the same form, in English or in any other language, including electronically without the written consent of the copyright-holder. In particular, translations into English of papers already published in another language are not accepted.

No other forms of scientific misconduct are allowed, such as plagiarism, falsification, fraudulent data, incorrect interpretation of other works, incorrect citations, etc. The National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan follows the Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE), and follows the COPE Flowcharts for Resolving Cases of Suspected Misconduct (http://publicationethics.org/files/u2/New_Code.pdf). To verify originality, your article may be checked by the Cross Check originality detection service <http://www.elsevier.com/editors/plagdetect>.

The authors are obliged to participate in peer review process and be ready to provide corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. All authors of a paper should have significantly contributed to the research.

The reviewers should provide objective judgments and should point out relevant published works which are not yet cited. Reviewed articles should be treated confidentially. The reviewers will be chosen in such a way that there is no conflict of interests with respect to the research, the authors and/or the research funders.

The editors have complete responsibility and authority to reject or accept a paper, and they will only accept a paper when reasonably certain. They will preserve anonymity of reviewers and promote publication of corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. The acceptance of a paper automatically implies the copyright transfer to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.

The Editorial Board of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan will monitor and safeguard publishing ethics.

Правила оформления статьи для публикации в журнале смотреть на сайте:

www.nauka-nanrk.kz

<http://www.bulletin-science.kz/index.php/ru/>

Редакторы *М. С. Ахметова, Д. С. Аленов*
Верстка на компьютере *Д. Н. Калкабековой*

Подписано в печать 07.07.2016.
Формат 60x881/8. Бумага офсетная. Печать – ризограф.
17,4 п.л. Тираж 2000. Заказ 4.