

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ EMPIRICAL RESEARCH

Оценка культуры предпринимательского университета с помощью модели Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С»

Г.А. МКРТЫЧЯН*,
НИУ ВШЭ, Нижний Новгород, Россия, gmkrtychyan@hse.ru

О.М. ИСАЕВА**,
НИУ ВШЭ, Нижний Новгород, Россия, oisaeva@hse.ru

В работе исследуется возможность оценки организационной культуры предпринимательского университета с помощью модели Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С». Выборка респондентов состояла из 50 штатных преподавателей факультетов менеджмента и экономики Нижегородского кампуса НИУ ВШЭ; из них 31 женщина и 19 мужчин; 5 профессоров, 27 доцентов и 18 старших преподавателей. Диагностика типа организационной культуры проводилась с помощью опросника Р. Гоффи и Г. Джонса, изучение сопротивления проводимым в вузе изменениям — с помощью авторского опросника. В исследовании выявлено, что Нижегородский кампус НИУ ВШЭ имеет общинный тип культуры, что соответствует требованиям предпринимательского университета; одной из психологических причин сопротивления преподавателей проводимым в организации изменениям является их несоответствие академическим ценностям; слабая организационная культура кампуса вызывает сопротивление проводимым организационным изменениям. Исследование показало, что модель организационной культуры «Куб двойное С» является адекватным инструментом оценки культуры предпринимательского университета.

Для цитаты:

Мкртычян Г.А., Исаева О.М. Оценка культуры предпринимательского университета с помощью модели Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С» // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 2. С. 21–34. doi:10.17759/sps.2017080202

* Мкртычян Герасим Амирович — доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Нижний Новгород, Россия, gmkrtychyan@hse.ru

** Исаева Оксана Михайловна — кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Нижний Новгород, Россия, oisaeva@hse.ru

Ключевые слова: *предпринимательский университет, организационная культура, модель «Куб двойное С», сопротивление организационным изменениям.*

В последние годы среди исследователей университетского образования широкое распространение получила точка зрения, что существующая модель университета устарела и не отвечает требованиям времени. Иллюстрацией может служить инаугурационная профессорская лекция известного английского эксперта в сфере образовательной политики Р. Барнетта, которая была прочитана в Институте образования Лондонского университета. «Западный университет умер. В это трудно поверить, но такова реальность. Правда, история университета говорит о его необыкновенной способности к обновлению и адаптации к новым условиям. Это позволяет надеяться, что и сейчас свершится чудо и возникнет новый университет» [1, с. 46]. Понятно, что автор говорит не о буквальной «смерти» университета как образовательного института, а об острой потребности в его изменении. Необходимость трансформации университета зафиксирована и в ряде международных программных документов: в итоговом документе «Группы восьми» ведущих мировых государств «Образование для инновационных обществ в XXI веке» (июль 2006 г., Санкт-Петербург); в коммюнике Всемирной конференции по высшему образованию (июль 2009 г., Париж) и др. Важную инновационную роль системы образования в становлении экономики России отмечают и известные отечественные эксперты в сфере образовательной политики: «Именно образование — как система формирования интеллектуального капитала нации и как одна из главных сфер генерации инноваций — создает базовые условия для

быстрого роста рынка на основе обновления технологий и продуктов. Оно выступает первым звеном инновационной цепочки «образование — исследования — венчурные проекты — массовое освоение инноваций» [3, с. 4].

Осознание необходимости изменения университета привело к появлению в российской системе образования новых типов университета: федеральный, исследовательский, опорный, инновационный, открытый и др. Процесс дифференциации университетов обусловлен, с одной стороны, государственной политикой в сфере образования, а с другой — развитием рынка образовательных услуг. По оценке В.М. Филиппова, в условиях острой рыночной конкуренции классические университеты пытаются найти свою нишу или, иными словами, правильно определить свою миссию и стратегию [14]. В то же время возникающее многообразие университетов является относительным: все они легко могут быть типологизированы на основе ограниченного числа моделей. Например, в классификации культурных моделей университета Г. Каррье выделяются четыре базовых модели университета: прагматическая, религиозная, контркультурная и политизированная [6]. Известно, что в современных экономических условиях наибольший интерес у университетских управленцев вызывает прагматическая модель, которая получила свою конкретизацию в концепции предпринимательского университета.

Общепризнанное отличие предпринимательского университета состоит в том, что акцент ставится на экономических аспектах деятельности, эффек-

тивности и конкурентоспособности [6]. Развитие предпринимательского университета рассматривается как процесс естественной и неизбежной эволюции классического (или исследовательского) университета. Успешные примеры такой эволюции демонстрирует ряд американских и европейских университетов [4; 8; 17]. В работах Б. Кларка было показано, что одним из ключевых элементов в развитии предпринимательского университета является создание сильной культуры предпринимательского типа [7]. Эффективное управление культурой предпринимательского университета возможно только на основе адекватной оценки существующей в университете культуры. При этом возникает проблема выбора подходящей для университета диагностической модели организационной культуры. Специфика университета как организации состоит в том, что он является профессиональной организацией, в основе которой лежат академические ценности. Поэтому из множества моделей, разработанных для оценки культуры бизнес-компаний, необходимо выбрать ту, которая в наибольшей степени соответствует ценностям академической культуры [11].

В исследованиях культуры российских вузов до сих пор преимущественно использовалась модель «конкурирующих ценностей» К. Камерона и Р. Куина [2; 9; 13; 15]. Обусловлено это тем, что она была первой опубликована на русском языке и стала доступной для отечественных исследователей [5]. Не отрицая достоинств этой модели для оценки культуры бизнес-компаний, отметим, что ее применение для оценки культуры университета является достаточно спорным, так как существует проблема интерпретации результатов диагности-

ки и определения желательного вектора развития. Во всех известных исследованиях с применением этой модели в вузах был диагностирован иерархический тип культуры, при том, что желательным типом культуры исследователи считают рыночный. Очевидно, что рыночный тип культуры способствует повышению экономической эффективности бизнес-компании, однако для университета — даже если он предпринимательский — не менее важной характеристикой является и академическая продуктивность. И здесь возникает непростой вопрос о том, какой тип культуры является оптимальным для достижения экономической эффективности без потери академической продуктивности?

При выборе подходящей для предпринимательского университета модели измерения организационной культуры мы ориентировались на то, чтобы выделяемые в ней организационные ценности соответствовали академическим ценностям. Этому требованию, по наш взгляд, в наибольшей степени соответствует модель организационной культуры Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С» [16]. В качестве ключевых организационных ценностей в ней выделяются две: «солидарность» (общее понимание сотрудниками целей и задач организации) и «социальность» (дружелюбное отношение и открытое общение сотрудников по профессиональным и личным вопросам). Обе ценности играют важную роль в организации социальной и профессиональной жизни университета. Основной целью нашего исследования была оценка с помощью этой модели культуры предпринимательского университета — Нижегородского кампуса «Высшей школы экономики». Гипотеза эмпирического исследования состояла в том, что тип культуры кампуса соответствует тре-

бованиям предпринимательского университета. Дополнительно ставилась задача оценки сопротивления преподавателей кампуса проводимым организационными изменениями и его связи с формируемой культурой.

Программа исследования

Модель Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С»

На рис. дано графическое изображение модели Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С». Возможные комбинации двух организационных ценностей — социальности и солидарности — позволяют получить четыре типа культуры: сетевую, наемническую, фрагментированную и общинную.

Важным преимуществом модели, по сравнению с двухмерными моделями, является то, что в ней вводится третье измерение — положительная или отрицательная форма культуры. Данная модель хорошо зарекомендовала себя при оценке культуры ряда ведущих зарубежных биз-

нес-компаний, что позволяет сравнивать культуру предпринимательского университета с культурой этих компаний. Модель культуры Р. Гоффи и Г. Джонса мало известна отечественным исследователям организационной культуры. Известная нам апробация этой модели была проведена в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского в диссертационной работе О.В. Петровой [12].

Процедура оценки организационной культуры с помощью модели Р. Гоффи и Г. Джонса включает себя три этапа.

1-й этап. Предварительная оценка организационной культуры на основе формализованного наблюдения:

- дизайна физического пространства;
- форм общения сотрудников;
- организации и управления рабочим временем;
- способов проявления индивидуальности.

2-й этап. Диагностика типа культуры с помощью опросника, состоящего из 23-х утверждений, позволяющих измерить шкалы «солидарности» и «соци-



Рис. Модель организационной культуры Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С»

альности» по 5-ти балльной шкале от 1 (*полностью не согласен*) до 5 (*полностью согласен*). Точка пересечения усредненных значений шкал в плоскости координат показывает тип культуры.

3-й этап. Положительная или отрицательная оценка формы выявленной организационной культуры. Авторы предлагают два возможных инструмента оценки формы проявления организационной культуры

- с помощью оценки респондентами степени своего согласия — несогласия с 6 утверждениями о проявлениях культуры;
- с помощью выбора вариантов решений 10 проблемных ситуаций.

Опросник оценки сопротивления преподавателей изменениям

Опросник был разработан и апробирован нами при изучении сопротивления организационным изменениям персонала бизнес-компаний [10]. Для университетских преподавателей он был адаптирован и включил в себя пять основных пунктов:

1) ранжирование по степени значимости основных направлений изменений в управлении университетом, в образовательных технологиях, в образовательных продуктах, в кадровой политике;

2) оценка по 7-балльной шкале силы сопротивления каждому направлению изменений (от 1 — очень слабое до 7 — очень сильное);

3) выбор формы сопротивления организационным изменениям: пассивной, активной, смешанной;

4) оценка (по 7-балльной шкале) психологических причин сопротивления изменениям: инертности, страха негативных последствий, низкого доверия к руководству, высокой групповой сплоченности, несоответствия изменений академическим ценностям;

5) оценка (по 7-балльной шкале) организационных барьеров сопротивления изменениям: иерархической структуры, отсутствия сильной культуры, отсутствия ясной стратегии развития, авторитарного стиля управления, несовершенной системы коммуникаций.

Объект исследования и выборка респондентов

Исследование проводилось в Нижегородском кампусе Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», который последовательно реализует стратегию развития университета как предпринимательского. Предпринимательская ориентация зафиксирована в программных документах университета и транслируется в выступлениях руководителей. Развитие НИУ «Высшая школа экономики», как предпринимательского университета сопровождается значительными организационными изменениями разных сфер управления: управленческой структуры; организации академической деятельности; управления образовательными программами; стимулирования публикационной активности; формирования кадрового потенциала и др.

Опрос преподавателей проводился на факультетах менеджмента и экономики. Выбор этих факультетов объясняется тем, что они являются лидерами по привлечению внебюджетных средств и имеют четкую предпринимательскую ориентацию. Респондентами выступили 50 штатных преподавателей, в том числе 28 преподавателей факультета менеджмента (60% от всех штатных преподавателей факультета) и 22 преподавателя факультета экономики (50% всех штатных преподавателей). Гендерное распределение преподавателей: 31 женщина (62% выборки

респондентов) и 19 мужчин (38% выборки респондентов). Распределение преподавателей по должностям: 5 профессоров (10% всей выборки), 27 доцентов (54% всей выборки) и 18 старших преподавателей (36%). Распределение респондентов по стажу преподавательской работы: от 3 до 5 лет — 8 чел. (16% всех участников исследования); от 6 до 8 лет — 36 чел. (72% респондентов); свыше 9 лет — 6 чел. (12% респондентов). В состав респондентов сознательно не были включены начинающие преподаватели (со стажем работы до 3-х лет), а также преподаватели, завершающие академическую карьеру, и совместители. Таким образом, выборка респондентов представляла наиболее активную и профессионально зрелую часть преподавательского состава.

Статистическая обработка полученных данных проводилась с помощью компьютерной программы SPSS 22.0 for Windows.

Результаты исследования и их интерпретация

Тип культуры Нижегородского кампуса НИУ «Высшей школы экономики»

Результаты диагностики типа организационной культуры Нижегородского

кампуса НИУ «Высшей школы экономики» представлены в табл. 1.

Как показывают результаты таблицы, оба факультета имеют общинный тип культуры (показатели по шкалам солидарности и социальности больше 3 баллов). Слабая выраженность типа культуры свидетельствует о том, что она находится на начальном этапе своего становления. Не обнаружено статистически значимых различий между значениями шкал «социальность» и «солидарность» у факультетов. Оценка преподавателями формы проявления типа культуры оказалась противоречивой, но большинство (82%) преподавателей факультетов считают форму проявления положительной. Следовательно, можно утверждать, что факультеты менеджмента и экономики кампуса имеют общий тип организационной культуры.

Наличие в кампусе общинного типа организационной культуры — с точки зрения его развития как предпринимательского — можно оценить позитивно. Действительно, данный тип культуры характеризуется высоким уровнем социальности и солидарности; люди в таких организациях дружелюбны, открыты в общении, стремятся к сотрудничеству. Именно этот тип культуры, по оценке авторов модели, свойственен многим

Таблица 1

Средние значения по шкалам «солидарность» и «социальность»

Шкалы	Факультет менеджмента		Факультет экономики	
	Среднее значение	Ст. отклон.	Среднее значение	Ст. отклон.
Солидарность	3,53	0,46	3,33	0,55
Социальность	3,76	0,39	3,58	0,37

инновационным высокотехнологичным компаниям: Hewlett-Packard, Electronic Arts, Apple, Johnson and Johnson и др. [16]. Предпринимательство в академической сфере имеет значительное сходство с деятельностью по разработке и внедрению инновационных технологий и продуктов. Это позволяет предположить, что общинный тип культуры в целом соответствует требованиям предпринимательского университета. При этом принципиальное значение имеет основа солидарности: какие именно цели и задачи организации разделяются сотрудниками организации? По этому вопросу могут существовать значительные различия между университетом и бизнес-компанией: для классического университета такой целью, как правило, признается продуцирование фундаментального научного знания, а для бизнес-компании – повышение экономической эффективности посредством внедрения научных разработок в производство. Отметим, что модель культуры «Куб двойное С» фиксирует только уровень солидарности, но не позволяет ответить на вопрос о том, каковы содержательно цели организации.

Сопротивление преподавателей организационным изменениям

Данные опроса показали, что наиболее значимыми направлениями организационных изменений преподаватели кампуса считают изменения в сферах управления и кадровой политики (табл. 2). В сфере управления это – укрупнение факультетов и кафедр и внедрение новой модели управления образовательными программами (учебных офисов). В кадровой политике наиболее важными изменениями являются введение нового академического контракта, открытость конкурсных процедур и повышение требований к качеству публикаций. Следует отметить, что оба этих направления изменений вызывают у преподавателей и наибольшее сопротивление; при этом сила сопротивления по ним имеет средние значения: 4,14 и 4,58 при максимуме 7 баллов.

68% респондентов отмечают, что сопротивление проводимым изменениям происходит в пассивной форме, а 32% – в смешанной. Примечательно, что никто из преподавателей не отметил активную форму сопротивления.

Основными психологическими причинами сопротивления изменениям

Таблица 2

Оценка значимости и силы сопротивления изменениям

Направление изменений	Значимость изменений (ранги от 1 до 4)		Сила сопротивления (баллы от 1 до 7)	
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение
Управление	1,60	0,93	4,14	1,83
Кадровая Политика	1,88	1,42	4,58	1,60
Технологии	2,96	1,12	2,90	1,45
Продукты и Услуги	2,88	1,19	2,68	1,41

преподаватели считают: 1) страх перед негативными последствиями; 2) несоответствие изменений ценностям академической профессии и 3) низкое доверие к руководителям (табл. 3). Особого внимания в этом перечне заслуживает вторая причина: она показывает, что феномен сопротивления имеет и ценностную детерминацию. Иными словами, можно констатировать, что проводимые организационные изменения вызывают неприятие преподавателей, так как они основаны на предпринимательских ценностях.

Среди организационных барьеров наибольшее влияние на сопротивление оказывают: 1) несовершенная система организационных коммуникаций; 2) авторитарный стиль управления и 3) от-

сутствие ясной стратегии развития. Все эти барьеры обусловлены несовершенством системы управления кампусом. В то же время заметное влияние имеет и барьер, обусловленный отсутствием сильной организационной культуры, т.е. единодушия в понимании и принятии организационных ценностей. Это еще раз косвенно подтверждает полученный нами при диагностике культуры факт, что солидарность преподавателей кампуса имеет невысокий уровень. При этом преподаватели отмечают, что слабая культура кампуса способствует сопротивлению проводимым изменениям.

Таким образом, можно заключить, что существует связь между культурой предпринимательского университета и

Таблица 3

Психологические причины и организационные барьеры сопротивления изменениям

Причины сопротивления	Степень влияния (баллы от 1 до 7)		Барьеры сопротивления	Степень влияния (баллы от 1 до 7)	
	Среднее значение	Станд. отклон.		Среднее значение	Станд. отклон.
Страх перед негативными последствиями	4,50	1,73	Несовершенная система коммуникаций	4,58	1,73
Несоответствие изменений академическим ценностям	4,34	1,20	Авторитарный стиль принятия решений	4,44	1,86
Низкое доверие к руководителям	4,26	1,85	Отсутствие ясной стратегии развития	4,20	1,81
Высокая групповая сплочённость	3,74	1,70	Отсутствие сильной культуры	4,08	1,82
Инертность	3,68	1,91	Иерархическая структура	3,46	1,50

сопротивлением преподавателей проводимым изменениям. Она состоит в том, что неприятие преподавателями предпринимательских ценностей является одной из значимых причин сопротивления, а отсутствие сильной организационной культуры — одним из организационных барьеров сопротивления.

Выводы

В исследовании показано, что модель культуры «Куб двойное С» является адекватным инструментом оценки культуры предпринимательского университета, так как опирается на организационные ценности, близкие академической культуре. Опросник диагностики типа культуры обладает необходимой надежностью, пункты опросника согласованы между собой (Альфа Кронбаха по шкале Солидарность — 0,755, по шкале Социальность — 0,726). Ограничением опросника является то, что утверждения шкалы солидарности являются слишком общими и позволяют выявить только уровень солидарности, но не ее содержательную основу. Поэтому он может быть доработан с учетом специфики организационных целей и задач предпринимательского университета.

Диагностика типа культуры Нижегородского кампуса НИУ «Высшей школы экономики» на основе модели Р. Гоффи и Г. Джонса «Куб двойное С» показала, что кампус имеет общинную культуру, которая характеризуется относительно высокой (выше среднего) солидарностью и социальностью. Наличие этого типа культуры соответствует требованиям развития кампуса как предпринимательского, что подтверждает гипотезу нашего исследования. В то же

время слабая выраженность общинного типа культуры свидетельствует о том, что культура кампуса находится на начальном этапе становления и нуждается в дальнейшем формировании. Создание в кампусе сильной культуры общинного типа может и должно быть одной из важных управленческих задач в процессе развития предпринимательского университета.

В ходе исследования выявлено, что организационные изменения, проводимые в Нижегородском кампусе НИУ «Высшей школы экономики», вызывают среднее по силе сопротивление преподавателей; при этом наибольшее сопротивление вызывают изменения в сфере управления и кадровой политики. Обнаружена связь между сопротивлением преподавателей изменениям и культурой предпринимательского университета. Она проявляется в том, что одной из значимых психологических причин сопротивления преподавателей является несоответствие изменений академическим ценностям. Это означает, что феномен сопротивления изменениям имеет, наряду с другими, и ценностное измерение. Кроме того, одним из организационных барьеров сопротивления преподаватели считают наличие в кампусе слабой культуры — отсутствие единодушия в отношении организационных целей и задач. Из этого следует, что управление культурой предпринимательского университета позволит снизить сопротивление преподавателей организационным изменениям.

Проведенное исследование является пилотным и нуждается в продолжении. Перспектива исследования нам видится в том, чтобы расширить выборку респондентов и включить в наряду с преподавателями и университетских менеджеров.

Это позволит получить более полную картину становления культуры предпринимательского университета, поскольку именно менеджеры выступают основными инициаторами и идеологами создания

предпринимательского университета. Кроме того, необходима адаптация модели «Куб двойное С» для более точной оценки культуры предпринимательского университета.

Финансирование

Работа выполнена при поддержке Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ», проект № 14-01-0139.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Барнетт Р.* Осмысление университета // *Alma mater*. 2008. № 6. С. 46–56.
2. *Богдан Н.Н., Парфенова И.Ю.* Организационная культура вуза в условиях реформ // *Университетское управление: практика и анализ*. 2009. № 6. С. 23–30
3. *Волков А.Е., Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б. Л., Фрумин И.Д., Якобсон Л.И.* Модель системы образования России в перспективе до 2020 года: поворот к экономике, основанной на знаниях // *Высшее образование сегодня*. 2008. № 5. С. 4–9.
4. *Ицкович Г.* Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии. Томск: Изд-во Томского гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2010. 238 с.
5. *Камерон К.С., Куин Р.Э.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
6. *Каррье Г.* Культурные модели университета // *Alma mater*. 1996. № 3. С. 15–24.
7. *Кларк Б.Р.* Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 240 с.
8. *Кларк Б. Р.* Поддержание изменений в университетах. Преемственность кейс-стади и концепций. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 312 с.
9. *Макаркин Н.П., Томилин О.Б., Бритов А.Б.* Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // *Университетское управление: практика и анализ*. 2004. № 5–6. С. 152–161.
10. *Мкртычян Г.А., Исаева О.М.* Причины сопротивления персонала организационным изменениям: взгляд менеджеров как агентов перемен // *Организационная психология*. 2015. № 1. С. 22–33.
11. *Мкртычян Г.А., Петрова О.В.* Проблемы диагностики организационной культуры инновационного университета // *Вестник Нижегородского университета им Н.И. Лобачевского*. 2012. № 6–1. С. 22–27.
12. *Петрова О.В.* Компаративный метод диагностики организационной культуры инновационного университета: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2013. 29 с.
13. *Похолков Ю.П., Пушных В.А., Митрофанова М.В.* Корпоративная культура российских технических университетов // *Alma mater*. 2011. № 9. С. 66–71.
14. *Филиппов В. М.* Многомерные социальные измерения университетов классического типа // *Высшее образование сегодня*. 2009. № 8. С. 4–7.

15. Ханевич А.П. Организационная культура высшего учебного заведения в современной России: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. Ставрополь, 2009. 29 с.
16. Goffee R., Jones G. The Character of Corporation: How Your Company's Culture Can Make or Break Your Business. 2nd Edition, London: Profile Books, 2003. 256 p.
17. O'Shea R., Allen T., Morse K., O'Gorman C., & Roche, F. Delineating the anatomy of an entrepreneurial university: The Massachusetts Institute of Technology experience // R and D Management. 2007. Vol. 37(1). P. 1–16.
18. Rinne R., Koivula J. The Changing Place of the University and a Clash of Values The Entrepreneurial University in the European Knowledge Society. A Review of the Literature // Higher education management and policy. 2005. Vol. 17. № 3. P. 91–125.

Assessment of organizational culture of enterprise university by the model "The cube double c" of R. Goffi and G. Jones's

G.A. MKRTYCHYAN*,
HSE, Nizhniy Novgorod, Russia, gmkrtychyan@hse.ru

O.M. ISAEVA**,
HSE, Nizhniy Novgorod, Russia, oisaeva@hse.ru

In work the possibility of an assessment of organizational culture of enterprise university by the model "A cube double C" of R. Goffi and G. Jones's is investigated. Selection of respondents consisted of 50 teaching staff of faculties of management and economy of the Nizhny Novgorod campus of Higher School of Economics: 31 women and 19 men; 5 professors, 27 associate professors and 18 senior teachers. Diagnostics like organizational culture was carried out by means of R. Goffi and G. Jones's questionnaire, studying of resistance to the changes which are carried out in higher education institution – by means of an author's questionnaire. In a research it is revealed that the Nizhny Novgorod campus of Higher School of Economics has communal type of culture that conforms to requirements of enterprise university; one of the psychological reasons of resistance of teachers to the changes which are carried out to the organizations is their discrepancy to the academic values; the weak organizational culture of a campus causes resistance to the carried-out organizational changes. The research has shown that the model of organizational culture "A cube double C" is the adequate tool of an assessment of culture of enterprise university.

Keywords: *enterprise university, organizational culture, Cube Double C model, resistance to organizational changes.*

Financing

This work was supported by the Program "Scientific Foundation of the Higher School of Economics", project № 14-01-0139.

For citation:

Mkrtychyan G.A., Isaeva O.M. Assessment of organizational culture of enterprise university by the model "The cube double c" of R. Goffi and G. Jones's. *Sotsial'naiia psikhologiia i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2017. Vol. 8, no. 2, pp. 21–34. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2017080202

* *Mkrtychyan Gerasim A.* – Doctor of Sciences, Professor of Psychology, Head of the Organizational Psychology Department, National Research University Higher School of Economics, Nizhniy Novgorod, Russia, gmkrtychyan@hse.ru

** *Isaeva Oksana M.* – PhD in Psychology, Associate Professor of Organizational Psychology Department, National Research University Higher School of Economics, Nizhniy Novgorod, Russia, oisaeva@hse.ru

REFERENCES

1. Barnett R. Osmyslenie universiteta [Understanding the University]. Alma mater, 2008, no. 6, pp. 46–56.
2. Bogdan N.N., Parfenova I.Ju. Organizacionnaja kul'tura vuza v uslovijah reform [Organizational Culture of the University in the Conditions of Reform]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz [University Management: Practice and Analysis]*, 2009, no. 6, pp. 23–30.
3. Volkov A.E., Kuz'minov Ja.I., Remorenko I.M., Rudnik B.L., Frumin I.D., Jakobson L.I. Model' sistemy obrazovanija Rossii v perspektive do 2020 goda: povorot k jekonomike, osnovannoj na znanijah [Model of the Russian education system in the long term up to 2020: a turn to the economy, based on knowledge]. *Vysshee obrazovanie segodnja [Higher education today]*, 2008, no. 5, pp. 4–9.
4. Ickovic G. Trojnaja spiral'. Universitety – predprijatija – gosudarstvo. Innovacii v dejstvii [Triple helix. Universities – enterprises – the state. Innovations in action]. Tomsk: Publ. Tomskogo gos. un-ta sistem upr. i radioelektroniki, 2010. 238 p.
5. Kameron K.S., Kuin R.Je. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury [Diagnosis and change of organizational culture]. Saint-Petersburg: Publ. Piter, 2001. 320 p.
6. Karr'e G. Kul'turnye modeli universiteta [Cultural models of the University]. *Alma mater*, 1996, no. 3, pp. 15–24.
7. Klark B.R. Sozdanie predprinimatel'skih universitetov: org anizacionnye napravlenija transformacii [The creation of entrepreneurial universities: organizational directions of transformation]. Moscow: Publ. Dom Gos. un-ta. – Vysšej shkoly jekonomiki, 2011. 240 p.
8. Klark B.R. Podderzhanie izmenenij v universitetah. Preemstvennost' kejs-stadi i koncepcij [Maintenance of changes in universities. Continuity of case studies and concepts]. Moscow: Publ. dom Vysšej shkoly jekonomiki, 2011. 312 p.
9. Makarkin N.P., Tomilin O.B., Britov A.B. Rol' organizacionnoj kul'tury v jeffektivnom menedzhmente vysshego uchebnogo zavedenija [The Role of Organizational Culture in Effective Management of a Higher Educational Institution]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz [University Management: Practice and Analysis]*, 2004, no. 5–6, pp. 152–161.
10. Mkrtychjan G.A., Isaeva O.M. Prichiny soprotivlenija personala organizacionnym izmenenijam: vzgljad menedzherov kak agentov peremen [Reasons for staff resistance to organizational change: the view of managers as agents of change]. *Organizacionnaja psihologija [Organizational psychology]*, 2015, no. 1, pp. 22–33.
11. Mkrtychjan G.A., Petrova O.V. Problemy diagnostiki organizacionnoj kul'tury innovacionnogo universiteta [Problems of Diagnostics of the Organizational Culture of the Innovation University]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im N.I. Lobachevskogo [Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky]*, 2012, no. 6–1, pp. 22–27.
12. Petrova O.V. Komparativnyj metod diagnostiki organizacionnoj kul'tury innovacionnogo universiteta. Avtopef. diss. kand. social. nauk. [A comparative method of diagnosing the organizational culture of an innovative university. Ph.D. (Sociology) Thesis]. Nizhnij Novgorod, 2013. 29 p.

13. Poholkov Ju.P., Pushnyh V.A., Mitrofanova M.V. Korporativnaja kul'tura rossijskih tehničkih universitetov [Corporate culture of Russian technical universities]. *Alma mater*, 2011, no. 9, pp. 66–71.
14. Filippov V.M. Mnogomernye social'nye izmerenija universitetov klassičeskogo tipa [Multidimensional social dimensions of universities of the classical type]. *Vysshee obrazovanie segodnja [Higher education today]*, 2009, no. 8, pp. 4–7.
15. Hanevich A.P. Organizacionnaja kul'tura vysshego učebnogo zavedenija v sovremennoj Rossii. Avtopef. diss. kand. social. nauk. [Organizational culture of the higher educational institution in modern Russia: the author's abstract. Ph.D. (Sociology) Thesis]. Stavropol', 2009. 29 p.
16. Goffee R., Jones G. The Character of Corporation: How Your Company's Culture Can Make or Break Your Business. 2nd Edition, London: Profile Books, 2003. 256 p.
17. O'Shea R., Allen T., Morse K., O'Gorman C., & Roche, F. Delineating the anatomy of an entrepreneurial university: The Massachusetts Institute of Technology experience. *R&D Management*, 2007, vol. 37(1), pp. 1–16.
18. Rinne R., Koivula J. The Changing Place of the University and a Clash of Values The Entrepreneurial University in the European Knowledge Society. A Review of the Literature. *Higher education management and policy*, 2005, vol. 17, no. 3, pp. 91–125.