



УДК 316.62:004.42

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

И.С. ШАПОВАЛОВА¹⁾**В.В. ЛОМАКИН²⁾****О.С. РЕЗНИЧЕНКО³⁾****Е.С. БУГАЕВА⁴⁾****Р.Г. АСАДУЛЛАЕВ⁵⁾**

*Белгородский государственный
национальный исследовательский
университет*

¹⁾*e-mail: shapovalova@bsu.edu.ru*

²⁾*e-mail: lomakin@bsu.edu.ru*

³⁾*e-mail: oreznichenko@bsu.edu.ru*

⁴⁾*e-mail: brusnitsina@bsu.edu.ru*

⁵⁾*e-mail: asadullaev@bsu.edu.ru*

В статье была предложена структура информационного обеспечения поддержки процесса системного исследования в сфере корпоративной культуры. В ходе разработки исходной структуры была предложена казуальную модель оргкультуры, разработана структура базы данных результатов исследования корпоративной культуры, а также модульная структура информационного обеспечения поддержки системных исследований в сфере оргкультуры.

Ключевые слова: модели организационной культуры, база данных, система поддержки принятия решений, разработка программного обеспечения.

Введение

Современным тенденциям развития организаций свойственна приверженность к глобализации, выражающейся в сходности технологий производства, управления, выравнивании условий оплаты труда, ориентацию на обязательное применение информационных технологий, родство подходов при подготовке кадров, ориентация на повышение эффективности работы сотрудников. Подобные тенденции вынуждают предприятия искать новые пути борьбы на рынке.

Многие современные предприятия ориентированы на внедрение инновационных форм управления, что актуализировало необходимость создания средств информационной поддержки их деятельности, помогающих раскрыть управленческую и технологическую сущность, в том числе и их организационной культуры, получив при этом дополнительные методы анализа социологических данных при анкетировании работников с целью принятия эффективных управленческих решений¹.

Изучение подходов к построению и анализ существующих моделей оргкультуры, равно как и средств информационной поддержки системных исследований в области управления организацией, показывает, что в области моделирования процесса управления корпоративной культурой исследования ограничены лишь описательными и слабо формализованными моделями, не позволяющими создать эффективные средства информационной поддержки деятельности предприятия.

Исследование подсистемы корпоративной культуры в системе управления персоналом

Система управления персоналом призвана формировать планомерно организованное воздействие на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на предприятии, а также на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития работников. Основная цель системы управления персоналом заключается в рациональном формировании, использовании, развитии трудовых и творческих способностей работника для достижения целей организации и удовлетворении личных потребностей её сотрудников.

¹ Шаповалова, И.С.. Моделирование организационной культуры [Текст] / И.С. Шаповалова. – Белгород: «Изд-во БелГУ», 2010. – 232 с.

Использование универсальной структурной концепции позволяет определить в системе управления персоналом место подсистемы организационной культуры, включающей в себя элементы организационной идеологии, характеристики субъекта и объекта управления, соответственно объединяющиеся в подсистему персонала, идеологическую и управленческую подсистемы, что дает возможность использовать ее как основу для построения диагностических и аналитических моделей, а также для разработки инновационных подходов и технологий изучения и управления организационной культурой².

Сложность и нелинейность подсистемы организационной культуры не дает возможности рассматривать и диагностировать ее при помощи плоскостных моделей. Количество ракурсов, под которыми может быть рассмотрен данный социальный феномен, весьма велико и, определяя их, теоретики и практики должны, прежде всего, обозначить тот круг вопросов, на которые необходимо получить ответы, исследуя организационную культуру.

При изучении организационной культуры необходимо поставить следующие исследовательские задачи:

- 1) определение структуры организационной культуры;
- 2) определение функциональной нагрузки элементов организационной культуры;
- 3) определение влияния факторов на формирование и развитие организационной культуры;
- 4) определение внутренних каузальных связей организационной культуры;
- 5) определение динамики развития организационной культуры.

Инструментом реализации данных задач изучения подсистемы организационной культуры могут служить соответственно структурная, функциональная, факторная, каузальные и динамические модели.

Выделенные модели могут быть разделены на две группы: диагностические и аналитические.

Диагностические модели, к которым относятся структурная, функциональная и факторная модель, дают основания для дальнейшего анализа, предоставляя в распоряжение исследователя структурные элементы, функции организационной культуры и факторы, воздействующие на нее. Аналитические же модели являются основой осуществления процедур глубокого качественного анализа состояния системы, прогнозирования развития и формирования желательного состояния.

Структурное моделирование организационной культуры

Определение корпоративной культуры позволяет выделить в ней три основные подсистемы: идеологическую, подсистему управления и подсистему персонала.

Идеологическая подсистема представляет собой совокупность декларируемых и реализуемых позиций, лежащих в основе всей деятельности организации.

Управление как подсистема организационной культуры, представляет собой совокупность трех структурных комплексов:

1) *управленческая деятельность* — заключается в реализации управленческих функций (планирование, организация, мотивация, оценка, контроль);

2) *управленческое поведение* — является совокупностью следующих элементов: личностные характеристики управленца, карьерный и личностный рост, внешняя культура (внешний вид, манеры речи и поведения), приверженность организации.

3) *управленческие коммуникации* — совокупность видов коммуникаций, существующих в организации, которые условно могут быть разделены на неформальные коммуникации и формальные коммуникации.

Подсистема персонала представлена тремя структурными комплексами: деятельность персонала, поведение персонала, коммуникации персонала.

Таким образом, структурная модель организационной культуры может быть представлена в виде трех подсистем (рис. 1).

² Омельченко, В.В. Общая теория классификации. Ч. II. Теоретико-множественные основания [Текст] / В.В. Омельченко. — М.: «ЛИБРОКОМ», 2010. — 295 с.

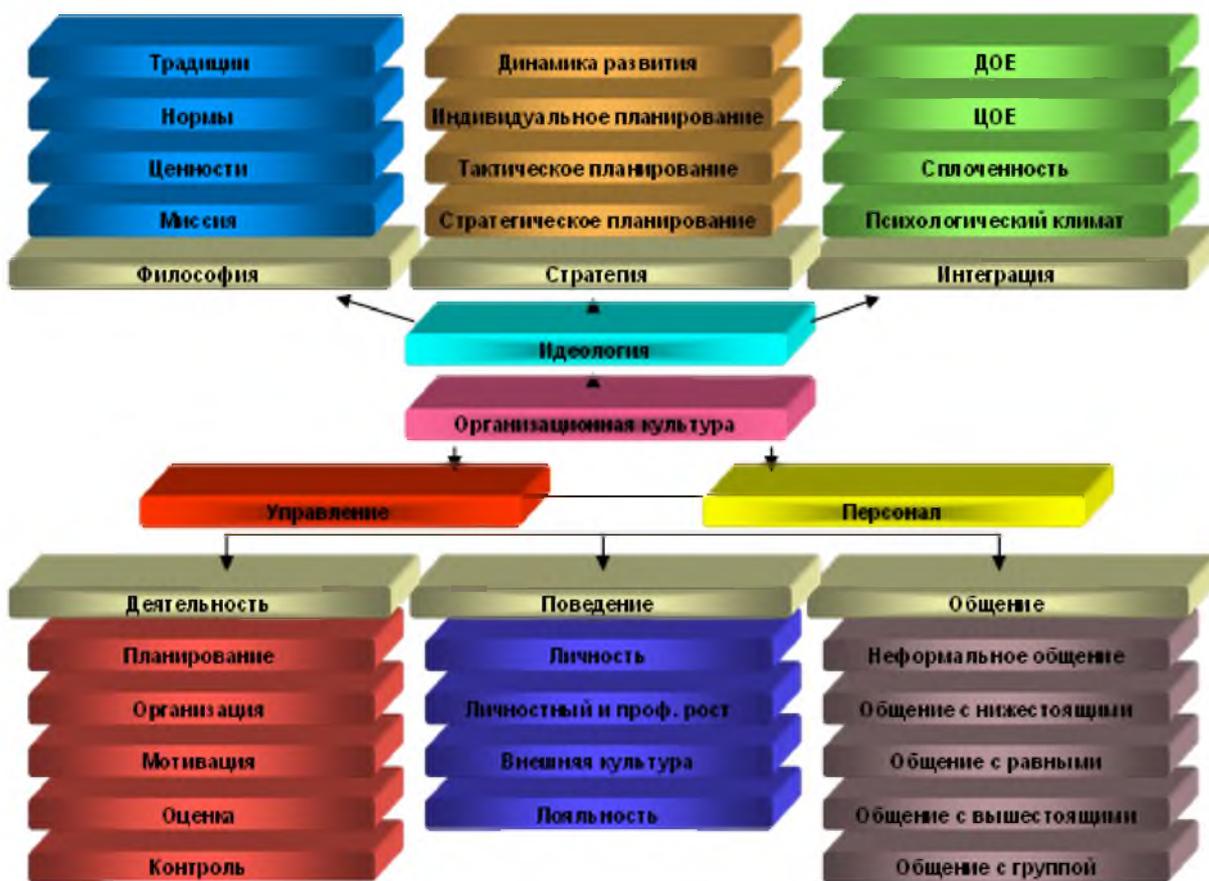


Рис. 1. Структурная модель организационной культуры

Функциональное моделирование корпоративной культуры

Объединив накопленный опыт построения функциональной модели организационной культуры и осуществив смысловой анализ выделенных функциональных направлений, были определены следующие функции организационной культуры:

- 1) *адаптационная функция* – адаптация сотрудников к конкретной организации;
- 2) *ценностнообразующая функция* – формирование у людей взглядов и отношений к жизни и деятельности в организации;
- 3) *коммуникационная функция* – установление и использование ценностей и норм делового поведения, образование эффективных коммуникационных потоков;
- 4) *нормативно-регуляционная функция* – определение регулирующих норм поведения работников;
- 5) *мотивационная функция* – установление связи системы материального и социального стимулирования с ценностями организации, стилем управления, типом коммуникации;
- 6) *инновационная функция* – установление передовых позиций в экономике в условиях конкурентной борьбы;
- 7) *стабилизационная функция* – обеспечение развития системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива.

Синтезированная функциональная модель организационной культуры представлена на рисунке 2.

Построение факторной модели организационной культуры

Факторная модель организационной культуры разрабатывается для реализации прогнозирования развития и анализа причин диагностируемого состояния. Логичным будет предположить, что на систему организационной культуры оказывают воздействие внешние и внутренние факторы, формируемые во внешней и внутренней среде организации.

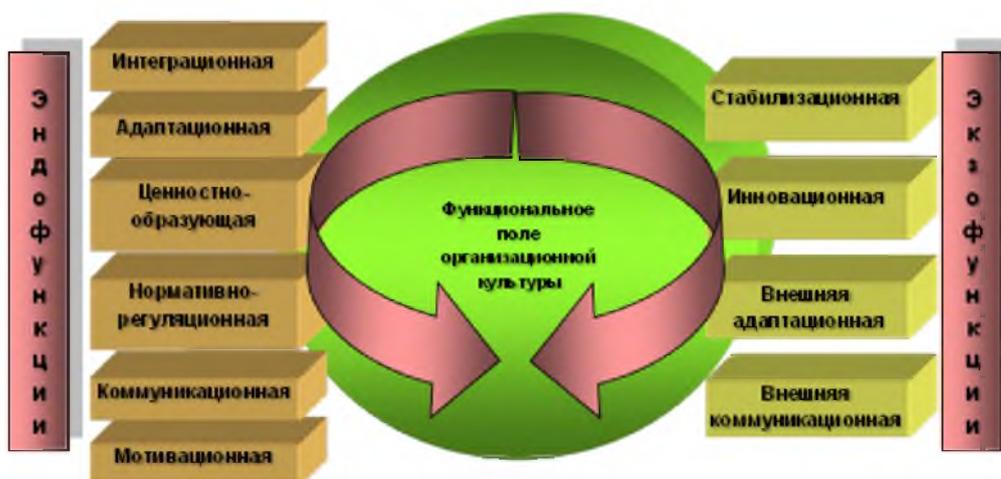


Рис. 2. Функциональная модель организационной культуры

Внешние и внутренние факторы могут быть разбиты на следующие группы (рис. 3):

- 1) социально-экономические изменения;
- 2) социально-политические изменения;
- 3) социальные изменения;
- 4) социально-экологические изменения;
- 5) социально-психологические изменения;
- 6) социально-технологические изменения.

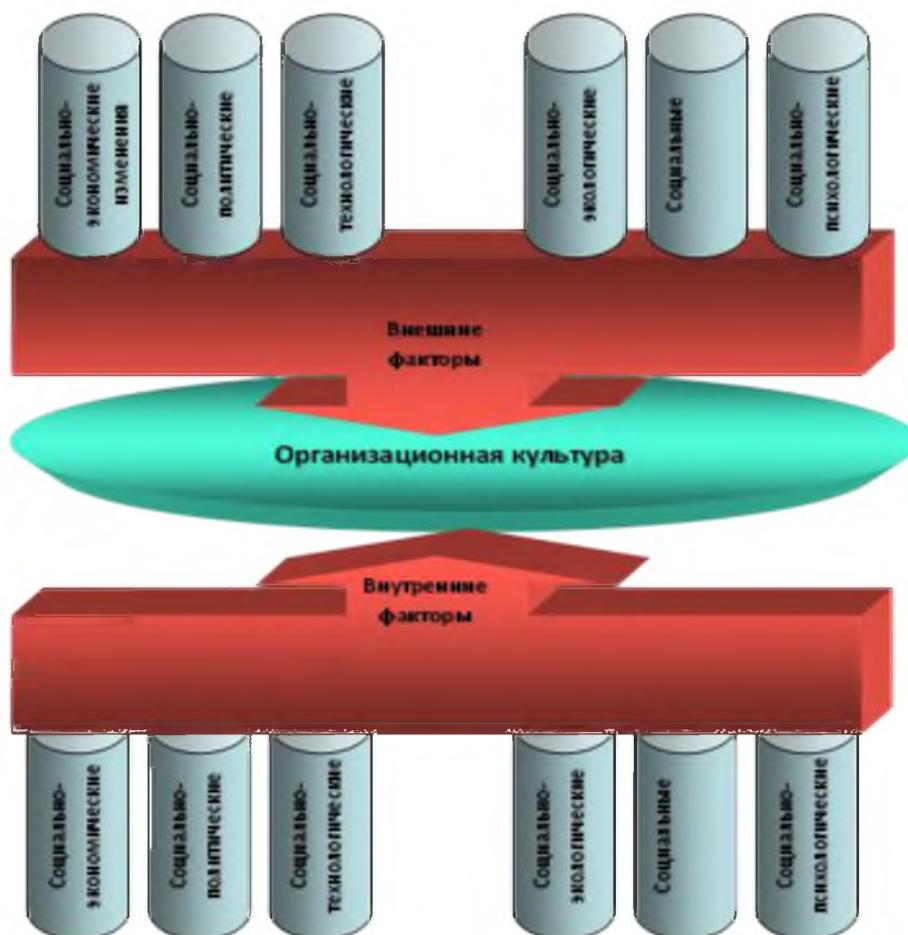


Рис. 3. Факторная модель организационной культуры

Структурно-каузальная модель организационной культуры

Для реализации системного анализа диагностических показателей организационной культуры необходимо установить каузальные связи между ее элементами. Установление таких связей дает возможность:

- 1) производить точечную диагностику участков организационной культуры, осуществляя при этом системный анализ секторов и подсистем;
- 2) осуществлять прогнозирование развития организационной культуры из текущего состояния элементов;
- 3) осуществлять прогнозирование организационной культуры при введении управленческого воздействия на определенные элементы.

Построение такой модели должно включать в себя:

- 1) определение каузального статуса элементов;
- 2) определение типа связи (униполярная или биполярная);
- 3) определение характера связи (прямая – вектор изменения элементов аналогичен, обратная – вектор изменения элементов различен).

Моделирование жизненного цикла организационной культуры

Жизненный цикл организации имеет биполярную связь с организационной культурой. Нельзя однозначно утверждать, что экономический цикл жизни организации влечет за собой изменение организационной культуры, и напротив, возрастные изменения организационной культуры приводят к переходу в то или иное экономическое состояние организации. Направленность причинно-следственной связи зависит от силы изменений в той или другой системе. Но, в любом случае, предполагается, что существуют модели организационной культуры, в основе которых лежит жизненный цикл организации. Совокупность данных моделей будет представлять собой модель жизненного цикла организационной культуры (рис. 4) и отражать каузальную зависимость динамики от динамики (т.е., реализовать направление каузального динамического моделирования).



Рис. 4. Динамическая модель жизненного цикла организационной культуры

В качестве теории жизненных циклов организации была принята следующая классификация³:

1) *формирование организации* – определение цели через уточнения представления о клиенте, его специфических потребностях и соотнесение с представлениями о задачах деятельности организации;

2) *интенсивный рост* – рост организации, расширение круга потребителей, поставщиков, партнеров, закрепление собственного имиджа, противостояние конкурентам;

3) *стабилизация* – закрепление на достигнутом уровне развития, снижение себестоимости продукции, нормирование деятельности, большое внимание к социальным проблемам, к профессиональному и личностному росту сотрудников;

4) *стадия кризиса* – снижение эффективности деятельности, угроза потери места на рынке, расширение проблемного поля, поиск путей выхода из критического состояния.

База данных исследования корпоративной культуры

Проанализировав структуру и элементы описанных моделей корпоративной культуры можно предложить перечень данных, которые необходимо формализовать, для представления их базе данных, с целью их дальнейшего использования при разработке информационного средств поддержки исследований оргкультуры⁴. При этом для представления в формальном виде можно выделить следующие наборы данных:

1) Совокупность всех элементов и описание их возможных состояний.
2) Правила воздействия элементов друг на друга.
3) Совокупность всех актуальных задач, стоящих перед руководителем организации и указанных им при выполнении начальной диагностики.

4) Совокупность всех планируемых задач, которые предстоит решить организации в будущем.

5) Данные, описывающие взаимосвязь элементов с реализуемой каждым из них задачей.

6) Совокупность внешних и внутренних факторов, воздействующих на организацию в данный момент и указанных руководителем при выполнении начальной диагностики организационной культуры.

7) Совокупность внешних и внутренних факторов, которые в будущем, по мнению руководителя, будут воздействовать на организацию.

8) Направление воздействие всех реальных и будущих факторов на элементы, а также правила, согласно которым происходит это воздействие.

Исходя из перечня приведенных выше данных, можно заметить, что при разработке базы данных следует использовать большое количество связей типа «многие-многим» из-за необходимости продемонстрировать взаимосвязь между различными типами элементов, а также взаимную связь элементов корпоративной культуры между собой (рис. 5).

³ Емельянов, Е.И. Жизненный цикл организационного развития [Текст] / Е.И. Емельянов, С.Е. Поварничина // Организационное развитие. – 2006. – № 2. – с. 16.

⁴ Коннолли, Т. Базы данных. Проектирование, реализация и сопровождение. Теория и практика. – 3-е изд. [Текст] / Т. Коннолли, К. Бегг. – М.: «Вильямс», 2003. – 1436 с.

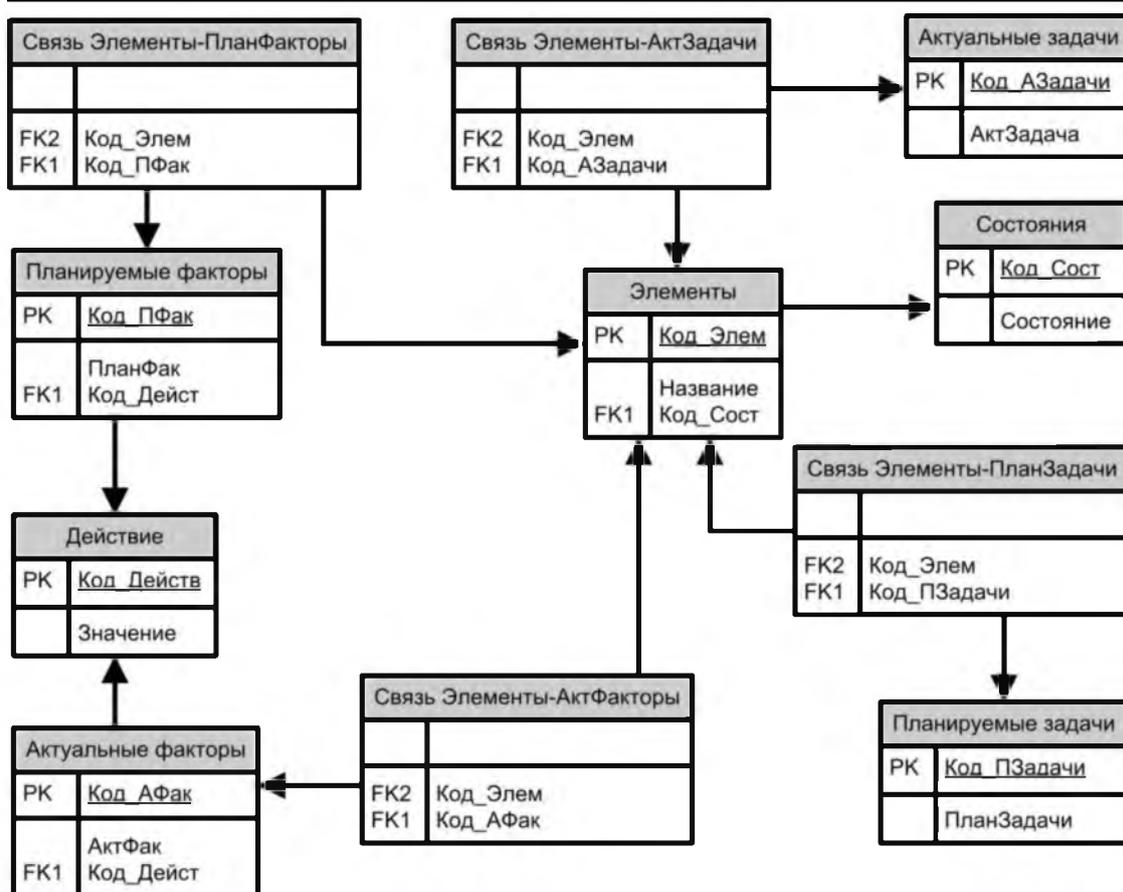


Рис. 5. ER-модель базы данных результатов анализа состояния элементов подсистемы корпоративной культуры. Описание сущностей, атрибутов сущностей в разработанной модели базы данных исследования организационной культуры представлено ниже.

«ЭЛЕМЕНТЫ» – сущность, идентифицирующая элементы корпоративной культуры и их состояния.

Код_Элем – код элемента корпоративной культуры.

Название – название элемента корпоративной культуры.

«СОСТОЯНИЯ» – сущность, описывающая возможные состояния элементов корпоративной культуры.

Код_Сост – код состояния элемента организационной культуры.

Состояние – расшифровка состояния элементов организационной культуры.

«АКТУАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ» – сущность, описывающая факторы, воздействующие на организацию в данный момент.

Код_АФак – код актуального фактора, воздействующего на организацию.

АктФак – название актуального фактора.

Код_Дейст – код направления действия актуального фактора.

«ПЛАНИРУЕМЫЕ ФАКТОРЫ» – сущность, описывающая факторы, которые возможно окажут воздействие на организацию в будущем.

Код_ПФак – код планируемого фактора, воздействующего на организацию.

ПланФак – название планируемого фактора.

Код_Дейст – код направления действия планируемого фактора.



«АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ» – сущность, описывающая задачи, стоящие перед организацией в данный момент.

Код_АЗадачи – код актуальной задачи, стоящей перед организацией.

АктЗадача – название актуальной задачи.

«ПЛАНИРУЕМЫЕ ЗАДАЧИ» – сущность, описывающая задачи, которые возможно появятся у организации в будущем.

Код_ПЗадачи – код планируемой задачи, которые будут стоять перед организацией в будущем.

ПланЗадачи – название планируемой задачи.

«ДЕЙСТВИЕ» – сущность, описывающая направление действия фактора.

Код_Действ – код направления действия.

Значение – направление действия фактора.

«СВЯЗЬ ЭЛЕМЕНТЫ-АКТЗАДАЧИ» – вспомогательная сущность, формирующая развязку в отношении элементы оргкультуры и актуальные задачи.

Код_Элем – код элемента корпоративной культуры.

Код_АЗадачи – код актуальной задачи.

«СВЯЗЬ ЭЛЕМЕНТЫ-ПЛАНЗАДАЧИ» – вспомогательная сущность, формирующая развязку в отношении элементы оргкультуры и планируемые задачи.

Код_Элем – код элемента корпоративной культуры.

Код_ПЗадачи – код планируемой задачи.

«СВЯЗЬ ЭЛЕМЕНТЫ-АКТФАКТОРЫ» – вспомогательная сущность, формирующая развязку в отношении элементы оргкультуры и актуальные факторы.

Код_Элем – код элемента корпоративной культуры.

Код_АФак – код актуального фактора.

«СВЯЗЬ ЭЛЕМЕНТЫ-ПЛАНФАКТОРЫ» – вспомогательная сущность, формирующая развязку в отношении элементы оргкультуры и планируемые факторы.

Код_Элем – код элемента корпоративной культуры.

Код_ПФак – код планируемого фактора.

Формализация процесса диагностики корпоративной культуры

В процессе анализа состояния корпоративной культуры производится идентификация статуса её элементов, формируются наборы актуальных для организации функций и влияющих факторов, а также рассчитывает, как указанные функции и факторы влияют на отдельные элементы оргкультуры (рис. 6).

Из приведённого алгоритма видно, что если расчетные показатели эффективности организационной культуры дают критические значения, то проанализировав списки элементов, находящихся в летальном состоянии, можно в будущем сформировать наборы планируемых задач и направление воздействия факторов таким образом, чтобы вывести показатели эффективности на требуемый для управленца уровень. Кроме этого, приведенный алгоритм позволит провести важные этапы анализа оргкультуры, такие как:

- анализ летальности и эффективности корпоративной культуры и ее подсистем;
- анализ динамичности организационной культуры;
- анализ функциональной реализации;
- прогноз изменения показателей организационной культуры исходя из текущего состояния;
- прогноз изменения показателей организационной культуры при изменении ситуации или управленческом воздействии.



Рис. 6. Алгоритм исследования состояния подсистемы корпоративной культуры организации

Разработка структуры информационного обеспечения поддержки процесса исследования корпоративной культуры

Структура информационного обеспечения поддержки процесса исследования корпоративной культуры зависит от формы представления данных диагностики состояния организационной культуры, полученных в процессе формализации, того набора инструментария, которое будет выбрано для практической реализации программных средств поддержки, а также спектра задач, которые предполагается решить, используя данное информационное обеспечение при исследовании подсистемы корпоративной культуры. Для реализации целей проведения исследования искомой подсистемы можно выделить следующие задачи, которые будет решать проектируемое информационное обеспечение:

- 1) диагностика элементов организационной культуры и определение проблемного поля оргкультуры организации;
- 2) анализ состояния и прогнозирование развития организационной культуры из текущего состояния;
- 3) прогнозирование изменений организационной культуры при изменении референтности функций и введении новых факторов внутреннего или внешнего воздействия;

4) визуальное представление данных диагностики корпоративной культуры, прогнозных данных, а также наборов функций и факторов воздействия;

5) прогнозирование трансформации организационной культуры при изменении какого-либо элемента, набора функций и факторов воздействия.

6) расчет эффективности текущего состояния корпоративной культуры и прогнозирование показателя эффективности при её трансформации;

С учетом рассмотренных задач, можно предложить следующий набор модулей проектируемого информационного обеспечения⁵:

- 1) Модуль диагностики состояния организационной культуры.
- 2) Модуль интерпретации данных диагностики с учетом особенностей модели.
- 3) Модуль анализа состояния элементов организационной культуры.
- 4) Модуль построения визуального образа состояния корпоративной культуры.
- 5) Модуль прогнозирования состояния организационной культуры.

Ниже рассматриваются особенности построения каждого из указанных модулей.

Модуль диагностики состояния организационной культуры предназначен для выявления и регистрации сведений, предоставленных руководителем предприятия на этапе ввода начальных данных. Данные могут быть представлены в виде результатов предварительно проведенного анкетирования, либо введены при помощи интерфейса пользователя модуля диагностики. Таким образом, на вход модуля диагностики должна быть представлена следующая информация:

- набор показателей элементов организационной культуры в виде анкетных данных;
- перечень воздействующих на организационную культуру факторов;
- набор актуальных для организации функций;
- список факторов, воздействие которых на организацию планируется в дальнейшем;
- набор прогнозируемых референтных функций организационной культуры.

На выходе модуля формируется база данных результатов исследования корпоративной культуры организации (рис. 6).

В целях повышения удобства восприятия пользователем разрабатываемого информационного обеспечения данных представленных на этапе диагностики и анализа состояния организационной культуры необходимо для пользовательского интерфейса разработать некоторые демонстрационные инструменты. Для демонстрации результатов работы аналитического модуля предлагается использовать элементы трехмерной графики, наглядно отображающие состояние тех или иных наборов функций и факторов. При проектировании пользовательского интерфейса управления организационной культурой вполне достаточно будет использовать двумерные графические объекты, что позволит не отвлекать внимание пользователя от особенностей и правил использования модуля управления.

Для построения объектов двумерной визуализации вполне подойдут средства, входящие в состав выбранной для разработки интегрированной среды программирования, обладающей широким набором управляющих инструментов. Их перенастройка и адаптация под нужды разрабатываемого информационного обеспечения позволит применять их для создания элементов контроля в модуле управления.

Для разработки элементов трехмерной визуализации можно воспользоваться несколькими решениями, встраиваемыми в интегрированную среду программирования в виде отдельных библиотек и модулей. Наиболее популярными из подобных решений является ориентированный на работу в операционных системах семейства Windows набор интерфейсов программирования приложений DirectX, представляющий собой бесплат-

⁵ Вендров, А.М Проектирование программного обеспечения экономических информационных систем [Текст] / А.М. Вендров. – М: Финансы и статистика, 2006. – 544 с.



ный пакет, в состав которого входит интерфейс вывода трехмерных графических примитивов, а также кроссплатформенная открытая графическая библиотека OpenGL, представляющая собой программный интерфейс для написания приложений, использующих двухмерную и трёхмерную компьютерную графику, для построения сложных трехмерных сцен и виртуальной реальности. Выбор конкретного решения зависит от совместимости указанных интерфейсов с той или иной интегрированной средой программирования приложений.

Таким образом, посредством модуля построения визуального образа состояния корпоративной культуры:

- продемонстрировать социогенетическую модель;
- показать реальный факторный набор;
- показать актуальное функциональное поле;
- отобразить предполагаемый факторный набор;
- отобразить предполагаемое функциональное поле.

В модуле прогнозирования состояния организационной культуры будет реализован механизм изменения элементов организационной культуры под воздействие внутренних и внешних факторов, влияющих на организацию в будущем. Прогнозный модуль должен будет производить единичный перерасчет состояний элементов под воздействием конкретного фактора и демонстрировать результат управленцу, а также модуль должен обладать вычислительной способностью для расчета лавинного изменения всех элементов корпоративной культуры, учитывая их взаимное влияние друг на друга. Модуль прогнозирования будет подключаться при работе модуля управления и предоставлять для него следующие данные:

- уровень летальности и эффективности организационной культуры;
- уровень динамичности оргкультуры и центры локализации изменений её элементов;
- уровень реализации референтных функций, а также проблемное функциональное поле;
- прогноз показателей организационной культуры на основе диагностики, факторного анализа, референтных функций;
- прогноз показателей организационной культуры при изменении факторного набора и смены актуальных функций;

На рисунке 7 схематично показан результат объединения описанных модулей друг с другом в единую информационно-аналитическую систему поддержки процесса исследования состояния корпоративной культуры организации.

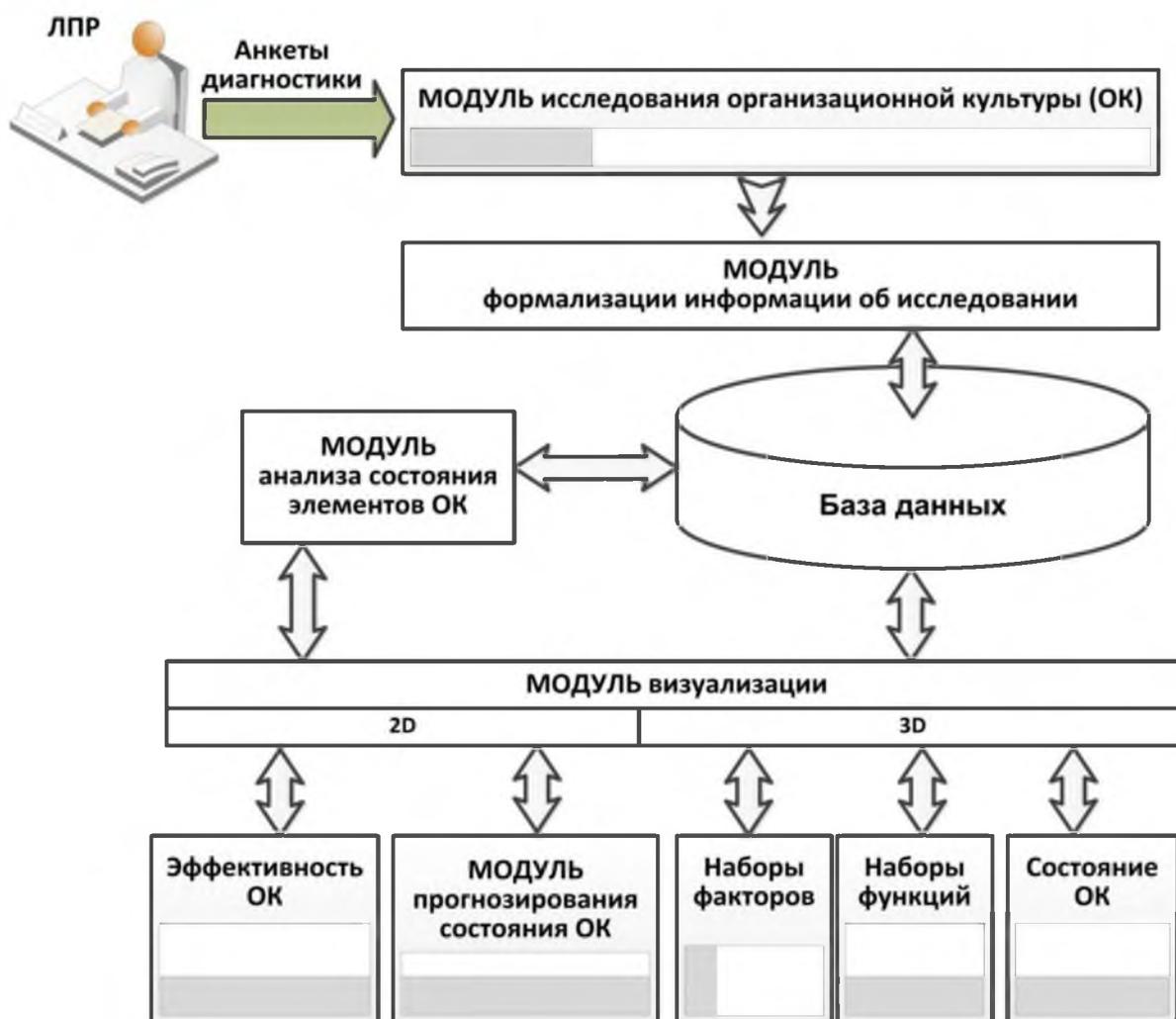


Рис. 7. Структура информационного обеспечения поддержки системных исследований корпоративной культуры

Выводы

В работе была предложена структура информационного обеспечения поддержки процесса системного исследования в сфере корпоративной культуры. В ходе разработки искомой структуры были сделаны следующие выводы:

1) При системном исследовании организационной культуры необходимо определить её структуру, функциональную нагрузку её элементов, определить влияние факторов на формирование и развитие организационной культуры, определить внутренние каузальные связи организационной культуры, а также определить динамику её развития.

2) При формализации аналитических данных исследования корпоративной культуры необходимо использовать казуальную модель, так как в ней учитывается взаимное влияние элементов друг на друга, а также описаны правила трансформации состояния элементов оргкультуры под действием внешних и внутренних факторов.

3) При практической реализации базы данных результатов исследования корпоративной культуры следует использовать большое количество связей типа «многие-многим» из-за необходимости продемонстрировать взаимосвязь между различными типами элементов модели, а также взаимную связь элементов корпоративной культуры между собой.

4) На основе подходов к построению моделей корпоративной культуры разработана модульная структура информационного обеспечения поддержки системных исследований в сфере оргкультуры, состоящая из модуля диагностики состояния организаци-



онной культуры, модуля анализа состояния элементов организационной культуры, модуля формализации данных об оргкультуре, модуля визуализации и модуля прогнозирования состояния организационной культуры.

Разработанные средства информационной поддержки системных исследований, решающие задачу диагностики и прогнозирования состояния подсистемы корпоративной культуры, может выступать в качестве вспомогательного инструмента, использующимся менеджерами, консультантами, работниками кадровых служб и служб управления персоналом.

Список литературы

1. Шаповалова, И.С.. Моделирование организационной культуры [Текст] / И.С. Шаповалова. – Белгород: «Изд-во БелГУ», 2010. – 232 с.
2. Омельченко, В.В. Общая теория классификации. Ч. II. Теоретико-множественные основания [Текст] / В.В. Омельченко. – М.: «ЛИБРОКОМ», 2010. – 295 с.
3. Емельянов, Е.И. Жизненный цикл организационного развития [Текст] / Е.И. Емельянов, С.Е. Поварничина // Организационное развитие. – 2006. – № 2. – с. 16.
4. Коннолли, Т. Базы данных. Проектирование, реализация и сопровождение. Теория и практика. – 3-е изд. [Текст] / Т. Коннолли, К. Бегт. – М.: «Вильямс», 2003. – 1436 с.
5. Вендров, А.М Проектирование программного обеспечения экономических информационных систем [Текст] / А.М. Вендров. – М: Финансы и статистика, 2006. – 544 с.

INFORMATION SUPPORT OF SYSTEM RESEARCH IN THE FIELD OF CORPORATE CULTURE

I.S. SHAPOVALOVA¹⁾

V.V. LOMAKIN²⁾

O.S. REZNICHENKO³⁾

E.S. BUGAEVA⁴⁾

R.G. ASADULLAEV⁵⁾

*Belgorod State National
Research University*

¹⁾*e-mail: shapovalova@bsu.edu.ru*

²⁾*e-mail: lomakin@bsu.edu.ru*

³⁾*e-mail: oreznichenko@bsu.edu.ru*

⁴⁾*e-mail: brusnitsina@bsu.edu.ru*

⁵⁾*e-mail: asadullaev@bsu.edu.ru*

In the article it was offered the information support structure of organizational culture system research support process. During development of required structure it was offered casual organizational culture model, a database structure of organizational culture research results and modular structure of organizational culture system researches information support is developed.

Keywords: organizational culture model, database, decision-making support system, software development.