УДК 338.984

МЕТОДИ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Баркова Катерина Олександрівна, аспірант, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

***Анотація* — Методи оцінки та аналізу організаційної культури набувають все більшої важливості. Існує декілька методів аналізу даної області, проте вони відрізняються як якісною складовою так і затратами пов'язаними із дослідженнями. Проаналізовано змістовність процесу діагностики організаційної культури та представлено найвідоміші методи її оцінки.**

***Ключові слова* — Організаційна культура, методи, , оцінка, аналіз, показники.**

З кожним роком увага до важливості організаційної культури набирає все більших обертів. Адже вона є одним із джерел нематеріальної мотивації, а отже і стимулює економічне зростання підприємства. Окрім того моніторинг динамічного розвитку підприємства дозволяє контролювати навіть незначні зміни в поточному стані, побачити тенденції розвитку та результативність вже проведених заходів. Саме тому впровадження діагностики організаційної культури має важливу практичну значимість на будь-якому підприємстві.

Процес діагностики має чітку послідовність та інструментарій, адже згідно із матеріалом викладеним в праці А.О. Овчаренко [] діагностика корпоративної культури – це цілісна система теоретичних та емпіричних, логічно послідовних методологічних, методичних і організаційно-технічних процедур, головною метою яких є отримання достовірних даних про стан корпоративної культури на підприємстві, що сприяють отриманню нових знань для вирішення конкретних завдань та подальшого практичного їх використання.

Згідно з К. Камерон [] змістовність процесу діагностики корпоративної культури визначається методологічними принципами, які представлені на рисунку 1.

Окрім того в працях А.О. Овчаренко [] описані найпоширеніші підходи до оцінки та діагностики корпоративної культури: холістичний, метафоричний, етнографічний та кількісний. Проте представлені підходи є досить трудомісткими та займають багато часу. У реальних умовах найбільш придатними є методики Е. Шейна, К. Камерона та Р. Куїнна, Д. Денісона, Т. Діла і А. Кенеді, методика Г. Захарчиної.

Таким чином, Е. Шейн пропонує «зануритись» у соціально-культурні процеси підприємства і не спиратися на кількісні методи діагностики, бо вони є недостатньо достовірними і адекватними щодо корпоративної культури. Проте з іншого боку дане дослідження займає багато часу, передбачає використання лише зовнішніх консультантів, а отже має високу вартість.

Наступний метод запропонований К. Камерон та Р. Куїнн – метод OCAI (Organizational Culture Analysis Instrument) [Камерон]. Він передбачає проведення опитування працівників підприємства на основі якого визначаються шість ключових ознак: 1) найважливіші характеристики організації; 2) загальний стиль лідерства в організації; 3) управління найманими працівниками; 4)об'єднувальна сутність організації; 5) стратегічні цілі; 6) критерії успіху. Слід зауважити, що даний метод доцільно використовувати, щоб відрізнити його культуру від інших та вказати на найважливіші характеристики діяльності підприємства. Тож даний метод також не є ідеальним адже не задовольняє в повній мірі потреби економічної діагностики. Проте як експрес-оцінка організаційної культури дана методика є достатньо ефективною.

У свою чергу Д. Денісон [методика діагностики] запропонував шкалу конкуруючих цінностей, яка характеризується 12-ма індексами – чотири прояви організаційної культури: місія,

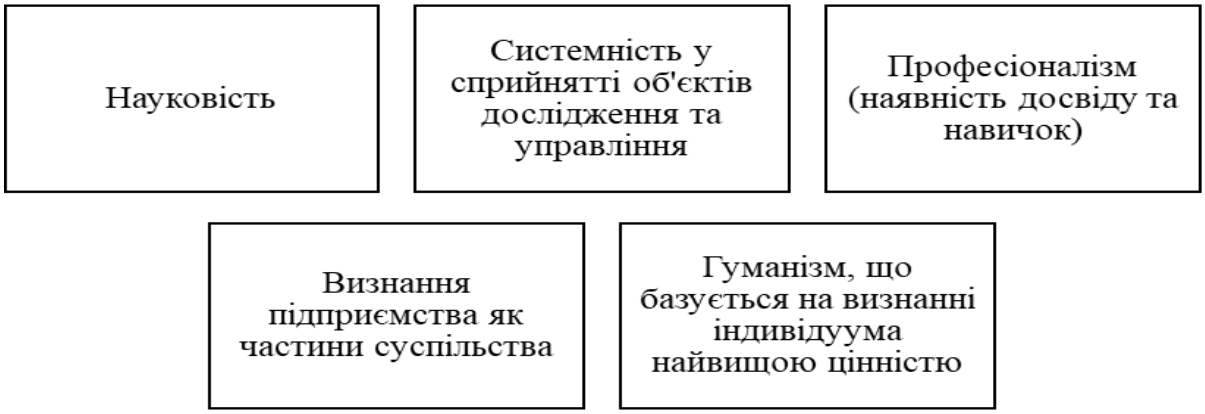

Рис.1. Змістовність процесу діагностики корпоративної культури

стійкість, ступінь залучення в діяльність організації, адаптивність і кожен із чотирьох проявів характеризується трьома показниками. Таким чином дане дослідження має багато переваг стосовно часу та витрат.

У методиці діагностики корпоративної культури за Т. Ділом і А. Кенеді [Лапина] виділяють два критерії для опису «чистих» типів культур: швидкість зворотного зв'язку і ступінь ризику. В результаті утворилось чотири групи корпоративних культур: мачо, інвестицій, наполегливої роботи та процесу.

І ще одна відома методика – це методика Г. Захарчиної [ ], яка дає можливість оцінити корпоративну культуру на основі реалізації її функцій. Вона включає аналіз таких показників: коефіцієнт освітнього рівня персоналу, коефіцієнт стабільності персоналу підприємства, коефіцієнт трудової дисципліни, коефіцієнт задоволення від роботи та коефіцієнт конфліктності. Та крім узагальнювальних показників, що характеризують безпосередньо економічну ефективність і рівень корпоративної культури підприємства, розраховуються показники, що визначають соціальний ефект заходів із удосконалення корпоративної культури. Наприклад: зниження плинності кадрів, підвищення трудової дисципліни, зростання освітнього і професійного рівня співробітників, підвищення рівня оплати праці, збільшення числа претендентів на отримання місця роботи і в даній організації і т.п. Додатково пропонується розрахувати такі показники як задоволення від роботи, рівень покращення соціально-психологічного клімату в організації, рівень трудової та виконавської дисципліни, рівень організаційної «відданості», рівень активності персоналу, рівень розвитку персоналу. Та окремої уваги треба приділити показникам ефективності корпоративного іміджу та рівню ділової репутації, які покажуть враження, які справляє організація на цільову аудиторію та ділові і суспільні кола.

Список використаної літератури

1. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навчальний посібник / Г.М. Захарчин, Н.П. Любомудрова, Р.О. Винничук, Н.В. Смолінська. – Львів: 2011. – с. 278-288.

2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.

3. Методика діагностики організаційної культури Д. Денісона / Denison Consulting [Електронний ресурс] – Режим доступу: http / www.denisonconsulting.com

4. Овчаренко О.А. Методика та процес діагностики корпоративної культури в умовах інтернаціоналізації бізнесу [Електронний ресурс] – Режим доступу: http / www.confcontact.com / 2007nov / ovcharenko.html

Автори

Баркова Катерина Олександрівна, викладач, аспірант кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (katerina.barkova@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 08 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.