

Бородкіна Наталія Олександрівна
старший викладач
Житомирський державний
технологічний університет
Україна, м. Житомир

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

The concept of corporate culture, method of estimation of its influence on activity of enterprise and directions of development are considered in the article.

Організаційна культура, як явище, обов'язково «супроводжує» кожен з етапів життєвого циклу організації і впливає на ефективність її діяльності. Впровадження та дотримання принципів корпоративної культури дозволить забезпечити цілісність організації, створить сприятливі умови для управління підприємством. Відтак оцінка рівня організаційної культури необхідна менеджерам для того, щоб здійснювати ефективне управління організацією.

Сутність корпоративної культури – це специфічна форма існування взаємозалежної системи, яка включає в себе ієрархію цінностей, що домінують серед співробітників організації та сукупність способів їх реалізації, що переважають в ній на певному етапі розвитку. Питання впливу організаційної культури на розвиток і діяльність організації досить широко розглядалося закордонними дослідниками.

У дослідженнях Т. Пітерса, Р. Уотермана, Г. Шварца, С. Девіса, Т. Парсонс представлені напрямки впливу корпоративної культури на діяльність організації, взаємозв'язки культури та результатів, але найскладнішим залишається кількісна оцінка такого впливу [1, 236]. У існуючих нині методиках пропонується, переважно, застосування експертних методів оцінки стану, рівню, якості, ефективності корпоративної культури.

Не заперечуючи науковій та практичній цінності багатьох з даних методик, ми робимо наголос на кількісному визначенні впливу корпоративної культури на діяльність організації. Тому пропонуємо наступну методику розширеної (повної) оцінки ефективності корпоративної культури, яка включає розрахунок більш розгалуженого кола кількісних та якісних показників (табл. 1).

Таблиця 1

Методика оцінки (повна, розширена) впливу корпоративної культури на діяльність організації [1, 3]

«Стейкхолдери»	Об'єкт вимірювання	Метод вимірювання
1. Працівники	1. Продуктивність праці	Економічний аналіз
	2. Мотивація, «залученість», лояльність до підприємства	Експертне опитування
	3. Залучення до процесу прийняття рішень	Експертне опитування
	4. Можливість навчання персоналу	Статистичний аналіз (відсоток працівників, які отримали підвищення кваліфікації)
2. Менеджери	1. Ефективність управління (фінансові показники діяльності підприємства)	Економічний аналіз
	2. Мотивація, «залученість», лояльність до компанії	Експертне опитування
	3. Кількість та частота прийняття управлінських рішень	Статистичний аналіз
	4. Час, який компанія може функціонувати без втручання вищого керівництва	Експертні оцінки
	6. Можливість навчання	Статистичний аналіз (відсоток менеджерів, які отримали підвищення кваліфікації)
3. Акціонери	1. Чистий прибуток на 1 просту акцію	Статистичний аналіз
	2. Дивіденди	
	3. Вартість «гудвілу»	
4. Споживачі	1. Обсяги продажу	Статистичний аналіз та соціологічні дослідження
	2. Частка ринку	
	3. Лояльність до бренду компанії та її товару	
5. Партнери	1. Кількість контактів	Статистичний аналіз, експертні оцінки
	2. Стабільність контактів, дотримання умов	
6. Держава	1. Кількість перевірок регулюючими органами	Статистичний аналіз
	2. Участь у державних проектах	
	3. Одержання державних замовлень	
7. Суспільство	1. Представлення у рейтингах (галузевих, регіональних)	Статистичний аналіз
	2. Ставлення до компанії та її товарів у суспільстві	Соціологічні дослідження

Результати оцінки слугують підґрунтям для прийняття подальших управлінських рішень. А саме: у випадку негативного впливу корпоративної культури або відсутності будь-якої суттєвої підтримки стратегії з боку корпоративної культури, необхідним є проведення змін останньої з урахуванням її «слабких місць» – тих рис корпоративної культури, які заважають реалізації обраної стратегії організації [2].

За умови виявлення позитивного впливу корпоративної культури на діяльність організації доцільним є обрання шляху підтримки та розвитку існуючої корпоративної культури за допомогою заходів, які необхідно:

- розробляти відповідно до існуючої організаційної культури, тобто необхідно вивчити діючу організаційну культуру й використовувати її як основу ;
- підкріплювати й підтримувати заходи на всіх рівнях та комплексно;
- робити постійні виміри стану організаційної культури, коректування у випадку відхилень або різко негативної реакції зі сторони співробітників.

Отже, корпоративна культура є тим потужним організаційним ресурсом, вміле застосування якого може стати запорукою успішного розвитку організації. Необхідним для цього є знання та вміння використовувати весь широкий спектр важелів формування, підтримки та розвитку корпоративної культури, володіння методикою оцінки впливу корпоративної культури на діяльність організації та регулярне її проведення.

Список використаних джерел:

1. Андрушків Б.М. Корпоративне управління: Навч. пос. / Б.М. Андрушків, С.П. Черничинець. –К.: Кондор, 2011. – 528 с.
2. Майсюра О. Організаційна культура в управлінні персоналом / О. Майсюра // Економіка та держава. – 2011. – № 9. – С. 34–36.
3. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – вип. 17.