

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 351.85:65.01

С.О. Поторочин

Автором проаналізовані існуючі підходи і методи до діагностики та зміни організаційної культури на підприємстві. Виявлено роль і вплив організаційної культури на господарську діяльність підприємства в ринкових умовах, обґрунтована необхідність діагностики організаційної культури, запропоновано алгоритм для її оцінки.

Автором проанализированы существующие подходы и методы к диагностике и изменению организационной культуры на предприятии. Виявлена роль и влияние организационной культуры на хозяйственную деятельность предприятия в рыночных условиях, обоснована необходимость диагностики организационной культуры, предложен алгоритм для ее оценки.

The author analysed existent approaches and methods to diagnostics and change of organizational culture on an enterprise. Fetch out the role and influencing of organizational culture on economic activity of enterprise in the conditions of markets. Validated the necessity of organizational culture diagnostics and the offered algorithm for its estimation.

Ключові слова: організаційна культура, методичний підхід, діагностика, цінності, підприємство.

Актуальність. Поряд з дослідженням різних аспектів внутрішнього середовища підприємства немаловажне значення має оцінка розвитку організаційної культури. Враховуючи той факт, що за останні роки більшість галузей вітчизняної економіки зазнали значних змін, виникає необхідність оцінки організаційної культури для стратегічного управління підприємством. Проведення діагностики організаційної культури полягає у виборі аспектів підприємства, яким варто приділяти пильної уваги, на підставі чого буде здійснюватися пошук методів та підходів її оцінки. Це дозволяє визначити не тільки ефективність внутрішньої побудови організаційної структури та цінності персоналу, але також надає можливість виявити сильні, і слабкі сторони підприємства у побудові взаємодії із зовнішнім середовищем, на підставі розробки інструментів ведення конкурентної боротьби.

Аналіз наукових досліджень. Дану проблематику на заході почали досліджувати на початку 80-х років минулого століття, у пострадянських країнах наприкінці 90-х років. Останнім часом почалося дослідження економічної категорії організаційна культура з позиції

інституційної теорії [1; 2]. Дослідженнями ефективної структури підприємства, суспільства й особистості, присвячені роботи таких вчених як М. Вебера [3], І. Гофмана [4]. Проблеми соціальної антропології організації, неформальних стосунків в процесі виробництва наведені в роботах П. Романова [5], С. Алашеева [6], М. Киблицької [7]. Методичні підходів з діагностиці організаційної культури підприємства запропоновані в роботах Е. Шейна [8], Г. Хаєта [9], К. Камерона і Р. Куінна [10].

Метою роботи є вдосконалення методичних підходів з оцінки організаційної культури на промислових підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Оцінка організаційної культури відбувається в контексті спільного розвитку підприємства відповідно до стратегії і поставлених цілей. Поряд з цим в основі організаційної культури можуть знаходитися цінності, сприяючі вирішенню проблем, про які необхідно знати. Також актуальним залишається питання сполучення індивідуальних цінностей персоналу та необхідність підтримувати ефективну діяльність підприємства, що ускладнюється постійними змінами в житті кожної людини та господарської діяльності будь-якого підприємства. Враховуючи це, можна стверджувати, що зміни стають невід'ємною умовою існування, а діагностика організаційної культури для підприємства набуває нове значення [11, с. 188].

В сучасній літературі у роботах різних авторів можна зустріти різноманітні підходи до розв'язання питання діагностики організаційної культури. В процесі дослідження представляється доречним звернутися до найпоширенішого способу вивчення організаційної культури, яким є етнографічне дослідження, що ґрунтуються на осмисленні історичного процесу розвитку різних етносів, їх соціальної мотивації, ролей, функцій в умовах переходу від традиційного суспільства до сучасного. Так Романов у своїх роботах аналізує соціальні відносини в контексті виробництва, управління, організаційної культури [12]. Алашеев розглядає неформальні відносини як культурний феномен в аспекті вивчення трудових відносин «радянського» типу, які стали допоміжним механізмом управління, що дозволяє компенсувати недоліки системи формалізованих правил, а «зовнішні» норми роботи адаптувати до «внутрішнього» середовища виробничого процесу. Роботи Киблицької

ґрунтуються на фрагментах із щоденника секретаря підприємства, спеціальним образом угрупованих та забезпечених аналітичними коментарями. За допомогою такого підходу дослідник ставить себе в контекст господарської діяльності підприємства, з комбінаціями точок зору аналітика – зовнішнього спостерігача подій та внутрішнього – емоційного учасника.

Однак етнографічний метод є досить тривалим і трудомістким. Так Е. Шейн пропонує більш раціональні способи дослідження, такі як експериментальний метод і клінічне дослідження, які ґрунтуються на спільній аналітико-дискусійній діяльності представників досліджуваного підприємства та сторонніх осіб здійснюючих діагностику, спрямовані на: виділення основних цінностей, норм; визначення основних перешкод і пошук шляхів їх подолання [8]. При використанні такого методу сторонній фахівець у діагностиці організаційної культури може не розглядати її приватні аспекти, що забезпечує швидкість збору даних. Під клінічним дослідженням Шейн має на увазі серійність контактів і спільність пошуку, виконуваних дослідником і зацікавленими особами, які володіють інформацією і являються співробітниками підприємства, і втілюють ті або інші аспекти організаційної культури. Застосування клінічного дослідження, ґрунтується на більш детальній характеристиці організаційної культури, що дозволяє усунути суб'єктивні помилки співробітників підприємства у подоланні особистісних бар'єрних перешкод в усвідомленні основних цілей підприємства та зрозуміти основні цінності характерні для організаційної культури підприємства.

В роботі Г. Хаєта пропонується кваліметричний метод до оцінки корпоративної культури [9]. Використання даної методики передбачає проведення наступних етапів: структуризація якісних параметрів корпоративної культури і виділення складових властивостей її якості; побудова блок-схеми якості, яка відображає ієрархію і взаємозв'язки окремих властивостей; побудова моделей, які пов'язують комплексні показники з показниками окремих властивостей, трансформація розробленої блок-схеми у дерево властивостей; проведення експертного визначення ваги властивостей, на кожному рівні ієрархії; проведення оцінки групою експертів кожної з властивостей, при цьому використовуючи різні способи отримання інформації; розрахунок

узагальненого показника якості корпоративної культури з використанням математичного апарату. Кваліметричний метод є складним та трудомістким, але він дозволяє структурувати явище, визначити його тип, структуру і взаємозв'язки між елементами. В цілому дану методику доцільно використовувати для оцінки організаційної культури декількох підприємств або підрозділів. Визначення ваги і оцінка окремих властивостей дозволяє оцінити поточний стан організаційної культури і визначити вектор її розвитку [9, с. 191].

Фахівці Р. Кілман і М. Сакстон для оцінки організаційної культури застосовують метод складання профілю культурного розриву. Використання методу Кілмана-Сакстон дозволяє визначити різницю між бажаним і реальним станом організаційної культури на підприємстві [13].

На думку Д. Мацумото, обмеженість існуючих способів оцінки організаційної культури полягає в тому, що всі вони вивчають її лише на рівні окремих працівників, не враховуючи при цьому вплив національної культури, організаційної культури структурних підрозділів і всього підприємства [14]. У зв'язку із цим Мацумото розрізняє три рівні організаційної культури: індивідуальний, інтраорганізаційний і інтерорганізаційний. На індивідуальному рівні організаційна культура проявляється в тих культурах, які індивіди привносять із собою у виробничий простір з того культурного середовища, у якому вони вирости й пройшли процес соціалізації. На інтра-організаційному рівні культура існує усередині підприємства. Він містить у собі експліцитні й імпліцитні правила, які упорядковують загальні повсякденні практики, такі як політика, в області людських ресурсів, відносно заробітної плати, підвищень, а також неписані правила із приводу відносин керівництва та підлеглих. Прояв інтер-організаційного рівня полягає у взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем. На цьому рівні організаційна культура містить у собі безліч національних і міжнародних законів, які регулюють діяльність у комерційній сфері та неформальні правила, які визначають, яким чином підприємства співвідносяться один з одним в процесі господарської діяльності.

В роботах Камерона і Куінна запропонован інструмент оцінки організаційної культури (OCAI), що передбачає оцінку організаційної культури за шістьма показниками, на підставі яких будується профіль

культури підприємства [10]. Камерон і Куїнн вважають, що оскільки для одержання змістовного діагнозу організаційної культури незавжди можна приділити увагу абсолютно всім аспектам підприємства, то необхідно акцентувати увагу на деяких з них. Камерон і Куїнн виділяють наступні типи організаційної культури, через які проходить будь-яке підприємство: кланова культура – підприємство, яке фокусує увагу на гнучкості в прийнятті рішень всередині підприємства, турботі про працівників та доброму ставленні до споживачів; адхократична культура – підприємство, яке фокусує увагу на зовнішніх позиціях в поєднанні з високою гнучкістю та індивідуальністю підходів до працівників; ієрархічна культура – підприємство, яке фокусує увагу на внутрішній підтримці у поєднанні з необхідною стабільністю та контролем; ринкова культура – підприємство, яке фокусує увагу на зовнішніх позиціях в поєднанні з необхідною стабільністю та контролем.

Інструмент оцінки організаційної культури використовує каркас конкурентних цінностей і приєднується до фундаментального організуючого каркаса, в рамках якого персонал отримує, інтерпретує і узагальнює інформацію у вигляді власних висновків: важливі характеристики підприємства; загальний стиль лідерства, який пронизує усе підприємство; стиль управління найманими працівниками; з'єднувальна суть підприємства, або механізми, які дозволяють досягти єдності підприємства; стратегічні цілі, що визначають, які сфери особливої уваги приводять в рух стратегію підприємства; критерії успіху, які показують, як визначається перемога та що саме винагороджується та вшановується [10, с. 208-209]. За результатами аналізу досліджувальних методів діагностики організаційної культури можна зробити висновок про те, що при оцінці організаційної культури використовується три стратегії її виміру розроблені з урахуванням наступних підходів: метафоричний підхід – дослідник, використовує зразки зовнішніх проявів культури, прагне виявити вплив організаційної культури і її суть; холістичний підхід передбачає з метою пізнання безпосереднє занурення дослідника в організаційну культуру підприємства; кількісний підхід – передбачає використання анкетування або співбесіди для оцінки конкретних проявів організаційної культури [10, с. 205].

На підставі досліджених методик та підходів оцінки розвитку організаційної культури на підприємстві, можна виділити наступні основні аспекти її діагностики: постановка цілей, визначення завдань, вибір (розробка) методики і підходів діагностики, процес оцінки організаційної культури, підсумки оцінки на підставі якої розробляються інструменти впливу (рис.1).

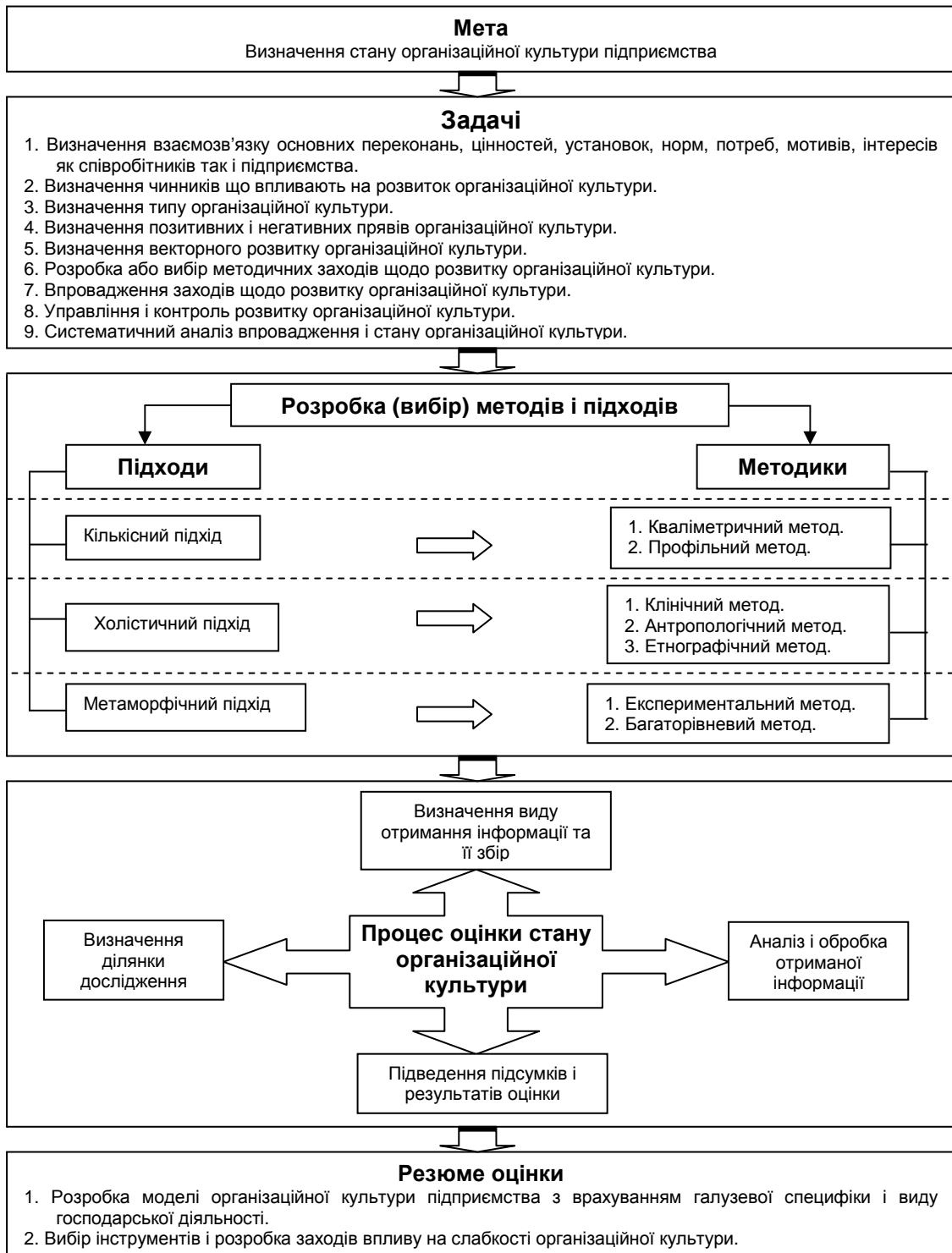


Рисунок 1 – Алгоритм процесу оцінки організаційної культури на промисловому підприємстві

Висновки. Серед існуючих методик діагностики організаційної культури підприємства, найбільший інтерес являє методика, запропонована Камероном та Куїнном. Особливістю даної методики є те, що оцінити організаційну культуру підприємства можна самостійно, не залучаючи сторонніх консультантів. Крім цього, бажання зміни організаційної культури підприємства вимагає нівелювання наступних ментальних настанов українського суспільства: орієнтацію на малі групи; чуттєвості, вразливості та етичного аспекту; неприйняття конфліктів; схильності до пасивності; почуття незахищеності. З усіх проаналізованих методик, підхід Камерона і Куїнна до діагностики та зміни організаційної культури в порівнянні з іншими підходами має ряд наступних переваг:

1. Практична орієнтація – містить ключові зміни організаційної культури виявлені як первинні в ефективній діяльності підприємства.

2. Своєчасність – процес діагностики й формування стратегії необхідних змін здійснюється в максимально стислий термін.

3. Широкомасштабність – залучення до діагностики й зміни будь-якого співробітника підприємства, що дозволяє залучати персонал відповідальний за вибір і розвиток векторного напрямку діяльності підприємства.

4. Якісна й кількісна оцінка – діагностика ґрунтується як на якісних методах, так і кількісних оцінках основних вимірах організаційної культури, що в цілому носить характер комплексності.

5. Доступність для менеджменту – процес діагностики й змін може бути проведений за допомогою фахівців підприємства.

6. Обґрунтованість – аналіз організаційної культури базується на великому емпіричному матеріалі та зробленими на його базі вимірами, що надає процесу наукову обґрунтованість.

Література

1. Усачева В.В. Оценка состояния организационной культуры микросистемы / В.В. Усачева // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. Випуск 89-2. – Донецьк, ДонНТУ, 2005. – С.108-115.

2. Усачева Г.М. Влияние корпоративной культуры на эффективность работы компании / Г.М. Усачева, Е.А. Косьмина // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. Випуск 82. – Донецьк, ДонНТУ, 2004. – С.11-17.

3. Вебер М. Избранное. Образ общества / М. Вебер / Пер. с нем. – М.: Юрист, 1994. – 702 с.
4. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни / И. Гофман. – М.: Канон-Пресс-Ц, Кучково поле, 2000. – 304 с.
5. Романов П.В. Социальная антропология организаций: история, эпистемология и основные методологические принципы [Электронный ресурс] / П.В. Романов // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1999. – Т. 2. – Вып. 4. – Режим доступа: <http://www.soc.pu.ru/publications/jssa/1999/4/home.html>
6. Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: Взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12-19.
7. Киблицкая М. Русский частный бизнес: Взгляд изнутри / М. Киблицкая // Рубеж. 1997. № 10–11. С. 210-222.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб: Питер, 2007. – 336 с.
9. Корпоративна культура / Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – Київ: центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
10. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
11. Качан И.В. Методики диагностики организационной культуры предприятия / И.В. Качан, В.В. Зубенко // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. Випуск 33-1. – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С.187-191.
12. Romanov P. The Middle Level of Management in Industrial Enterprises of Russia / P. Romanov // Management and Industry in Russia / Ed. S. Clarke. Cheltenham, 1995. – С. 170-198.
13. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы / М.М. Алексеева. – М.: Финансы и статистика. 1999. – 248 с.
14. Мацумото Д. Психология и культура / Д. Мацумото. 1-е издание, 2003. – 720 с.

АНОТАЦІЯ

Поторочин С.О.,
Донецький Національний Технічний Університет, м. Донецьк

Сучасний підхід до оцінки розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві

Резюме

Автором проаналізовані існуючі підходи і методи до діагностики та зміни організаційної культури на підприємстві. Виявлено роль і вплив організаційної культури на господарську діяльність підприємства в ринкових умовах, обґрунтована необхідність діагностики організаційної культури, запропоновано алгоритм для її оцінки.

Поторочин С.О.,
Донецкий Национальный Технический Университет, г. Донецк

Современный подход к оценке развития организационной культуры на промышленном предприятии

Резюме

Автором проанализированы существующие подходы и методы к диагностике и изменению организационной культуры на предприятии. Виявлена роль и влияние организационной культуры на хозяйственную деятельность предприятия в рыночных условиях, обоснована необходимость диагностики организационной культуры, предложен алгоритм для ее оценки.

Potorochin S.
Donetsk National Technical University, Donetsk

Modern approach to the estimation of organizational culture development on an industrial enterprise

Resume

The author analysed existent approaches and methods to diagnostics and change of organizational culture on an enterprise. Fetch out the role and influencing of organizational culture on economic activity of enterprise in the conditions of markets. Validated the necessity of organizational culture diagnostics and the offered algorithm for its estimation.

Ключові слова: організаційна культура, методичний підхід, діагностика, цінності, підприємство.

Key words: organizational culture, methodical approach, diagnostics, values, enterprise.

Ключевые слова: организационная культура, методический подход, диагностика, ценности, предприятие.