

інноваційної діяльності підприємств.

Таким чином, вирішення наявних проблем фінансування інновацій, адаптація провідного міжнародного досвіду дасть змогу змінити векторну спрямованість розвитку вітчизняного інноваційного ринку та підвищить конкурентоздатність України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бироваш М. Удержатъ любой ценой. / М. Бироваш // Корреспондент. – №19(507). – 2012. – С.24-26.
2. Власова І. Особливості фінансування інноваційної сфери в розвинутих країнах / І. Власова // Вісник КНТЕУ. – 2009. – № 1– С. 36 – 46.
3. Головінов О.М. Пріоритетні напрями розвитку і проблеми фінансування інноваційної діяльності [Електронний ресурс] / О.М. Головінов, А.І. Ковтун. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/64084.doc.htm
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html
5. Чернова О.В. Податкове стимулювання інноваційної діяльності / О.В. Чернова // Економіка та держава. – 2007. – № 7. – С. 35-38.
6. Шумська С. Втеча капіталу з української економіки: аналіз та оцінка за даними платіжного балансу / С. Шумська // Економічна теорія. – 2008. – № 4. – С. 56-77.
7. Інноваційна діяльність в аграрній сфері: інституціональний аспект: [монографія] / [Саблук П.Т., Шпикуляк О.Г., Курило Л.І. та ін.] – К.: ННЦ ІАЕ, 2010. – 706 с.
8. Ігнат'єва Т.Г. Бюджетна підтримка інноваційної діяльності аграрних підприємств України: стан, особливості та проблеми. // Інноваційна економіка. – 2012. – №27. – С.240-245.

УДК 654.07:331.101

МЕТОДИ ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОРПОРАТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Темнюк Т.О. – асистент,
Херсонський державний університет*

Постановка проблеми. Роль організаційної культури надзвичайно важлива й багатоаспектна. Вона впливає на всі життєво важливі процеси підприємства: економічні, політичні, технологічні, соціальні, інноваційні тощо. Організаційна культура не тільки формує зовнішнє сприйняття компанії, створює її імідж, але й відіграє важливу роль у вирішенні задач, пов'язаних з соціальним управлінням, визначає динамізм виробничих процесів, адаптивність до нововведень і підтримує реалізацію стратегії підприємства.

Необхідність оцінки такого показника, як організаційна культура підприємства, зумовлена багатьма факторами. Головним серед них є той, що організаційна культура дозволяє об'єднати співробітників в єдину команду для досягнення бізнес-цілей, а це в декілька разів підвищує загальний рівень продуктивності праці. Цей показник необхідний також для визначення вимог до робітників, які залучені для виконання завдань і стимулювання певних типів їх поведінки.

Визначення рівня організаційної культури дає відповіді на питання щодо можливості та ефективності поєднання різних сфер діяльності підприємства, і в першу чергу перспектив клієнтських відносин, внутрішніх перспектив бізнесу, інноваційних перспектив, фінансових перспектив. У цьому контексті актуальності набувають питання оцінки та вдосконалення чинної на підприємстві організаційної культури.

Стан вивчення проблеми. Дослідженням організаційної культури підприємств займається велика кількість зарубіжних і вітчизняних вчених, таких як: К. Камерон [4, С. 243-265], У. Оучі [11], А.І. Наумов [1, С. 86-124], О.С. Віханський [1, С. 86-124], І.В. Грошев [2, С. 143-184], А.А. Максименко [8, С. 45-48], Г.В. Осовська [10, С. 395-412], А.І. Пригожин [12, С. 352-356], Т.О. Соломанідіна [14, С. 420], О.Г. Туровець [15, С. 110-113], О.Г. Тихомирова [16, С. 86-120], Я. Слабко [13], Е. Шейн [18, С. 145-158], А. Томпсон-мл., А. Стрикленд [17]. Крім того, багато вчених присвятили свої дослідження корпоративній культурі, з них такі, як: Н.Н. Могутнова [9, С. 86-89], А.Е. Капітонов [5, С. 240-242], Т.В. Костіна [6], Р.Л. Кричевський [7, С. 198], С. Іванова [3].

Завдання і методика досліджень. Завданнями статті є обґрунтування сучасних методів оцінки організаційної культури корпоративних підприємств. Методологічною основою досліджень є діалектичний метод пізнання і системний підхід до вивчення економічних процесів.

Результати досліджень. У процесі економічної діяльності підприємствам періодично необхідно перевіряти та оцінювати той тип організаційної культури, який сформувався в їх структурі. Це дасть змогу краще зрозуміти та вдосконалити наявний тип організаційної культури. Адже організаційна культура не тільки регулює взаємовідносини в колективі підприємства, а також впливає на ефективність його діяльності.

Застосування методів оцінки ефективності функціонування організаційної культури дозволяє [12, С. 352-356]:

- підвищити обґрунтованість та якість прийнятих управлінських рішень;
- поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління організаційною культурою;
- знизити ступінь невизначеності та ризику при здійсненні процесів формування організаційної культури.

В умовах сучасного ринку оцінка такого нематеріального активу, як організаційна культура може базуватися також на використанні двох різних методів: вартісного (монетарного) і відносного (немонетарного). Монетарні способи оцінки, безумовно, є більш показовими, особливо в контексті їхньої інтегрованої оцінки поряд з іншими показниками ефективності функціонування

економічної системи. Однак, вартісна ідентифікація та оцінка в сучасних умовах вкрай утруднена, адже виміряти та оцінити організаційну культуру за допомогою цифр дуже складно. Вартісна оцінка елементів організаційної культури підприємства сьогодні ускладнюється неоднозначністю ідентифікації, а також проблематичністю їх балансової оцінки в рамках існуючих стандартів обліку (елементи організаційної культури необґрунтовано не включається до складу нематеріальних активів фірми) [16].

Проблеми оцінки організаційної культури корпоративних підприємств виходять у першу чергу із невизначеності сутності самого поняття та його складових.

Особливість організаційної культури корпоративних підприємств полягає в тому, що вона народжується у взаємодії духовної та матеріальної культур. Підприємство (організація) об'єднує своїх співробітників, які одночасно виробляють матеріальні (артефакти, власна продукція для реалізації) і духовні цінності (корпоративний дух, моральні принципи, вірність, відданість корпорації, лояльність, бренди, церемонії тощо). Розвиток організаційної культури відбувається через взаємодію людей, які об'єднані самою соціальною спільністю для виконання її місії, досягнення поставлених цілей, здійснення предметної діяльності. Співробітники знаходяться в безперервній комунікації, що регламентується цінностями, нормами, правилами, мовою, традиціями, звичаями тощо [2, С. 143-184].

Проблемами оцінки рівня організаційної культури займається Слабко Я.Я., за методикою якої до елементів організаційної культури доцільно відносити трудову дисципліну, міжособистісні відносини працівників, рівень сприйняття персоналом інноваційних нововведень, включивши їх до складу оціночних показників [13].

Узагальнення теоретичних досліджень дає підстави стверджувати, що саме характеристики людських ресурсів, людського капіталу підприємства здебільше впливають на формування й розвиток корпоративної та організаційної культури і являють собою її структурні елементи. Так, Слабко Я.Я., пропонуючи для визначення рівня організаційної культури розраховувати інтегральний показник методом середньої геометричної, виділяє вісім складових загальної оцінки, серед яких: показник освітнього рівня робітників підприємства, показник стабільності персоналу підприємства, показник трудової дисципліни, показник міжособистісних відносин, показник рівня здоров'я персоналу, показник придатності основних фондів, показник рівномірності виробництва, питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі продукції [13]. Проте, слід зазначити, що запропонований підхід до визначення інтегрального показника є недосконалим: не всі його складові (параметри оцінки) можна обчислити або зробити це вірогідно; не забезпечується комплексність оцінки через обмеженість кількісних і якісних параметрів, включених до інтегрального показника. Відсутність єдиних підходів щодо визначення параметрів, за якими має оцінюватися організаційна культура, унеможлиблює отримання якісної оцінки.

Комплексну оцінку рівня організаційної культури пропонує Тихомирова О.Г. [16, С. 86-120]. Дана методика полягає у здійсненні оцінки в трьох взаємопов'язаних аспектах (функціональному, ресурсному та організаційному), кожен з яких характеризується сукупністю якісних і кількісних. За цією мето-

дикою можна визначити частку фактично вирішених завдань-функцій у загальній кількості запланованих, забезпеченість підприємства ресурсами, які беруть участь у процесі формування та розвитку організаційної культури (через розрахунок коефіцієнтів кадрового забезпечення, правового забезпечення, інформаційного забезпечення, фінансового забезпечення, технічного забезпечення), оцінити рівень організації структури управління формуванням і розвитком культури (наскільки сучасною і прогресивною вона є). Позитивним моментом у використанні цього підходу є простота визначення коефіцієнтів ресурсного забезпечення, усі вони розраховуються як відношення або фактично наявних до запланованих, або наявних на підприємстві ресурсів до ресурсів, що потрібні для проведення заходів, пов'язаних з реалізацією функцій-завдань організаційної культури.

Проблема оцінки організаційної культури організації пояснюється специфікою даного феномена. Ми розглядаємо організаційну культуру як важливий нематеріальний актив підприємства. На практиці не існує єдиних стандартів, за якими можна було б виміряти рівень культури, визначити ступінь її «якості». Спроби виділити певний набір властивостей, які характеризували б рівень культури організації, робилися неодноразово, але вони, в основному, носили суб'єктивний характер. Як правило, обиралися найуспішніші (на певному історичному проміжку) компанії, виділялися спільні для них риси організаційної культури, які й отримували статус «еталонних». Втім, визначити певний набір універсальних для всіх характеристик культури, які є запорукою успіху будь-якої компанії, є завданням складним, що пояснюється різноманітністю сфер бізнесу та різноманітністю стратегій ведення господарської діяльності, а також значними відмінностями в ментальності.

На нашу думку, одним із найважливіших для практики управління є поділ культур на «сильні» та «слабкі», запропонований Томпсоном-мол. А.А. та Стріклендом Ш А.Дж. Автори пропонують проводити оцінку сили культури, а не її «якості». Наявність в організації «сильної» культури означає наявність чітко сформованих принципів, цінностей та норм поведінки, які глибоко укорінилися та поділяються абсолютною більшістю співробітників. Компанії із «сильною» культурою мають чітко визначену місію, керівництво постійно акцентує увагу на фундаментальній ролі обраної системи цінностей для прийняття будь-яких рішень в організації. Як правило, система цінностей у компаніях із «сильною» культурою залишається незмінною навіть при змінах в керівництві [17].

Якщо результати дослідження, проведеного шляхом анкетного опитування та інтерв'ювання, виявляють, що організаційна культура є «сильною», а її цінності та норми відповідають обраній стратегії розвитку організації, то така культура не потребує змін, навпаки, заслуговуючи підтримки, укріплення та подальшого розвитку.

Якщо норми і цінності «сильної» корпоративної культури несумісні з обраною стратегією, це може привести до небажаних наслідків. У такому випадку дії менеджменту мають бути спрямовані на якнайшвидше подолання такого протиріччя. Зміни можуть торкнутися тією чи іншою мірою і культури, і стратегії. У кожній конкретній ситуації вибір залишається за керівництвом організації. Збереження статус-кво приведе до значного опору реалізації стратегії,

що негативно відіб'ється на розвиткові організації в цілому. Тому рекомендована реакція менеджменту – «термінове втручання»

У випадку виявлення «слабкості» організаційної культури наступним кроком має бути з'ясування ступеня відповідності норм культури обраній стратегії. Риси культури, які відповідають стратегії, мають отримати підтримку не тільки з боку керівництва, але й колективу організації. Ті характеристики культури, які суперечать генеральній лінії розвитку, мають бути подолані.

Отже, якщо з'ясовано, що слабка культура відповідає стратегії та спрямована на її підтримку, доцільно проводити заходи по її посиленню («посилення культури»). Якщо ж слабка культура суперечить стратегії організації, рекомендуємо проводити «кардинальні зміни». У такому випадку завдання може бути менш складним, ніж у ситуації, коли необхідно змінювати «сильну» культуру [17].

Висновки та пропозиції. Таким чином, існує безліч підходів щодо визначення методів оцінки організаційної культури корпоративних підприємств, але більшість з них є трудомісткими та не враховують усі кількісні і якісні параметри організаційної культури підприємства.

Ми вважаємо, що оцінка організаційної культури підприємства є надзвичайно складним завданням, яке передбачає врахування багатьох показників, включаючи аналіз ризиків, майстерності міжособистісного спілкування, створення мотивації до змін, почуття психологічної безпеки, позитивного бачення майбутнього, використання можливостей для зворотного зв'язку та активного залучення працівників до обговорення тих чи інших питань, у тому числі усвідомлення ризиків та можливих втрат.

Перспективи подальших досліджень. Отже, необхідно вдосконалювати методи оцінки організаційної культури корпоративних підприємств, адже організаційна культура є тим потужним ресурсом, вміле застосування якого може стати запорукою успішного розвитку корпоративного підприємства. Необхідним для цього є знання та вміння використовувати весь широкий спектр важелів формування, підтримки та розвитку організаційної культури, володіння методикою оцінки впливу організаційної культури на діяльність підприємства та регулярне її проведення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: [Текст] / О.С. Виханский; под. ред. А.И. Наумова - М.: Дашков и Ко, 2006. – 184 с.
2. Грошев И.В. Организационная культура: [Учебное пособие] / И.В. Грошев.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.- 288 с.
3. Иванова С. Корпоративная культура - эффективное средство мотивации сотрудников: [Текст] / С. Иванова // Служба персонала. – 1998. - №9. – с. 22-29.
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Куин Р.; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. - СПб: Питер, 2001. – 320 с.
5. Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR: [Текст] / А.Э. Капитонов.

- М.: ИКЦ «Март», 2003. – 416 с.
6. Костіна Т.В. Корпоративна культура: її сутність і формування в Україні: [Текст] / Т.В. Костіна // Вісник ДонНУЕТ. – 2008. - №3. – с.77-84.
 7. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе: [Текст] / Р.Л. Кричевський – М.: Дело, 1993.- 228 с.
 8. Максименко А.А. Организационная культура : системно-психологические описания: [Учебное пособие] / А.А. Максименко. – Кострома: КГУ, 2003.- 168 с.
 9. Могутнова Н.Н. Типы корпоративной культуры на современных российских предприятиях: Дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04; - Защищена 29.04.2007. - Москва, 2007.- 195 с.
 10. Осовська Г.В. Основи менеджменту: [Навчальний посібник] / Г.В. Осовська, О.А. Осовський.- К.: "Кондор", 2006.- 664 с.
 11. Оучи В. Теория "Z". Методы организации производства. Японский и американский подходы: [Текст] / В. Оучи.; пер. с англ.- М.: Экономика, 1984.- 183 с.
 12. Пригожин А.И. Методы развития организации: [Текст] / А.И.Пригожин.- М.: МЦФЭР, 2003.- 864 с.
 13. Слабко Я.Я. Соціальне дослідження рівня організаційної культури промислових підприємств Придніпровського регіону [Електронний ресурс] / Я.Я. Слабко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. Міжвузівський збірник наукових праць. – 2010. - № 44. – С. 256-262. – Режим доступа : <http://www.nbuu.gov.ua>.
 14. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: [Учебное пособие] / Т.О. Соломанидина. - М.: ООО «Журнал управление персоналом», 2003. - 456 с.
 15. Туровец О.Г., Родионова В.Н. Теория организации: [Учебное пособие] / О.Г. Туровец, В.Н. Родионова. - М.:ИНФРА – М., 2004. - 128 с.
 16. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст] / О.Г. Тихомирова. - СПб: ГУ ИТМО, 2008. – 154 с.
 17. Томпсон-мл. А.А., Стрикленд Ш А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа. – М.: Издательский дом “ Вильямс”, 2005. – 928 с.
 18. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование [Текст] / Шейн Э.; пер. с англ. С.Жильцова. А.Чеха; под ред. В.А.Спивака. - СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
-