

ЗАСТОСУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЛЯ ОЦІНКИ РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ

В статті запропоновано застосування експертних методів дослідження для оцінки рівня корпоративної культури на підприємствах машинобудування. Виділено критерії для оцінки рівня корпоративної культури підприємства. Виявлено вплив корпоративної культури на діяльність підприємства.

Ключові слова: корпоративна культура, персонал, оцінка, цінності.

VOYNARENKO M. P., VOLYANSKA-SAVCHUK L. V.
Khmelnytsky National University

METHODS OF EXPERT STUDY TO EVALUATE THE LEVEL OF CORPORATE CULTURE IN THE MECHANICAL ENGINEERING

In the article the application of expert research methods to assess the level of corporate culture in the mechanical engineering. Highlight the criteria for assessing the level of corporate culture of the company. The influence of corporate culture in the company. The use of expert study gives purpose to determine the rating of corporate culture define the criteria enhance corporate culture in the mechanical engineering.

Keywords: corporate culture, staff, evaluation, values.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Забезпечення високих темпів розвитку та конкурентних переваг підприємства залежить від ефективної реалізації його організаційних заходів. Прийняття ефективних управлінських рішень не можливе без формування та оцінки рівня корпоративної культури. Деякі підприємства вже накопичили великий досвід практичної роботи та інформації про свою корпоративну культуру, однак, як правильно скористатися отриманою інформацією при підготовці стратегічних управлінських рішень, керівництво не знає. У зв'язку з цим особливо гостро постає питання про вибір інструментарію оцінки рівня корпоративної культури, який дозволив би оперативно визначити внутрішні можливості та слабкі сторони у діяльності персоналу підприємства.

Формулювання цілей статті. Метою статті є оцінка рівня корпоративної культури на підприємствах машинобудування за допомогою експертних методів дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Основи дослідження корпоративної культури закладено відомими зарубіжними вченими, серед яких Р. Акофф, М. Армстронг, Р. Блейк, М. Бурке, М. Вебер, Т. Дейл, Д. Денісон, К. Камерон, А. Кеннеді, Р. Куїн, А. Лапіна, Дж. Лафферт, В. Маслов, Дж. Мутон, Р. Харрісон, І. Оучі, О. Тихомирова, О. Стеклова, Дж. Отт, С. Ханді, Е. Шейн та ін. Значний внесок у розвиток теорії корпоративної культури зробили вітчизняні вчені: М. Буковинська, М. Ведерніков, М. Войнаренко, А. Воронкова, М. Баб'як, О. Грішнова, Г. Дмитренко, Д. Задихайло, Т. Кицак, А. Колот, І. Мажура, Г. Назарова, В. Новіков, С. Пасека, І. Петрова, Г. Савіна, М. Семикіна, В. Стадник, І. Терон, Г. Хаєт, Н. Хрущ, В. Ячменьова та ін. [1].

Ми дійшли висновку, що при проведенні аналізу існуючих методичних підходів до оцінки рівня корпоративної культури підприємств, більшість науковців комбінують вище визначені методи оцінки рівня корпоративної культури.

Детальна оцінка рівня корпоративної культури базується на формуванні системи показників, які характеризують цю культуру.

Проведений аналіз показав, що у більшості випадків всі методи оцінки рівня корпоративної культури ґрунтуються на фрагментарній фіксації окремих показників, оскільки потребують для розрахунку створення додаткової інформаційної та статистичної бази і, як правило, не враховують ступеня залученості підприємства до формування корпоративної культури. Тому на нашу думку, при розробці методичних підходів до оцінки рівня корпоративної культури машинобудівних підприємств слід звернути увагу на розробку комплексної системи оцінки її рівня, яка б базувалася, по-перше, на оцінці усіх ключових складових, а по-друге, передбачала не лише кількісну оцінку цих складових, але і дозволяла врахувати умови, які забезпечують оптимальне використання ресурсів, спрямованих на формування корпоративної культури, а також давала змогу визначення їх гармонійності відповідно до стратегічної місії діяльності підприємства [2].

Корпоративна культура машинобудівного підприємства є синтетичною характеристикою, яка включає досить велику кількість складових, тому процедура оцінки її рівня потребує глибоко системного аналізу усіх визначених складових.

З метою оцінки рівня корпоративної культури використано експертні методи дослідження, які дозволяють дати перспективні оцінки якісно новим процесам і явищам, які раніше не зустрічалися в суспільному житті і про які, природно, відсутня будь-яка статистична інформація.

Основними етапами проведення дослідження рівня корпоративної культури на підприємствах машинобудування Хмельницької області є [3]:

- постановка проблеми, її теоретичне і логічне формулювання;
- відбір висококваліфікованих експертів і формування експертної групи;
- розробка опитувальної анкети;
- визначення критеріїв корпоративної культури за даними експертного опитування;
- оцінка ступеня узгодженості думок експертів;
- аналіз результатів експертного опитування.

Інформаційним забезпеченням проведення дослідження методом експертного оцінювання служать заповнені експертами опитувальні анкети і таблиці.

Анкета – це по суті спеціально складений документ, в якому міститься заздалегідь підготовлений набір питань, орієнтованих на досягнення мети експертизи, в нашому випадку, дослідження корпоративної культури на машинобудівних підприємствах.

Отримана в результаті анкетного опитування інформація являє собою «сировинний матеріал» і тому не може бути використана безпосередньо як експертиза спеціалістів по певній проблематиці. Практика побудови будь-якого дослідження свідчить, що первинні дані повинні бути послідовно оброблені певним методом із використанням специфічного інструментарію, систематизовані, оцінені з точки зору якості, піддані аналізу і лише тоді і ні як не раніше розглядатись як матеріал для оцінки стану та критеріїв корпоративної культури. [4].

Анкетування визначення рівня корпоративної культури на підприємствах машинобудування Хмельницької області здійснювалося протягом 2011–2015 рр., тому доцільно оцінити по кожному підприємству за цей період окремо та в цілому за весь період дослідження статистичну значимість одержаних відповідей на основі коефіцієнта конкордації.

За результати проведеного та проаналізованого експертного дослідження виділено наступні критерії корпоративної культури на підприємствах машинобудування: стабілізуючий, захисний, селективний, системоутворювальний, оптимізаційний, інтегровальний, регулюючий, комунікативний, адаптивний, економічний, орієнтація на споживача, управління якістю, оціночно-нормативний, інтелектуальний, прогнозуючий, контрольний, просвітницько-виховний, мотиваційний, регламентуючий, інноваційний, культурологічний.

Розглянемо основні результати визначення рейтингу критеріїв корпоративної культури за 2011–2015 рр. по колу досліджуваних машинобудівних заводів Хмельницької області на основі даних Додатку 3 із застосуванням комп'ютерної програми: «Метод комплексних статистичних коефіцієнтів» (табл. 1).

Дані табл. 1 свідчать, що протягом досліджуваного періоду найбільш визначальним критерієм корпоративної культури був 8, друге місце належить критерію № 15, а третє – критерію № 11. На останньому 21 місці знаходиться критерій № 3.

На основі табл. 1 також можна визначити рейтинг рівня корпоративної культури серед досліджуваних машинобудівних заводів Хмельницької області за 2011–2015 рр. На першому місці знаходиться ПАТ «Завод «Темп», на другому – ПАТ «Укрелектроапарат», на третьому – ДП «Новатор», а на останньому шостому місці розташувався ПАТ «Красилівський машинобудівний завод». Менеджменту ПАТ «Красилівський машинобудівний завод» необхідно звернути увагу на покращення стану справ стосовно таких критеріїв корпоративної культури, як №: 1, 2, 7–9, 11, 12, 15–18 та 21.

Доцільно також встановити на основі комплексного коефіцієнта вагомості відхилень коефіцієнт рівня корпоративної культури за пропонуваною формулою:

$$KP_{kk} = 1 - \frac{K_g}{n},$$

де KP_{kk} – коефіцієнт рівня корпоративної культури, значення якого змінюються від нуля до одиниці, при чому чим ближче значення до одиниці, тим вищим є рівень корпоративної культури; K_g – комплексний коефіцієнт вагомості відхилень, визначений на основі методу комплексних статистичних коефіцієнтів; n – кількість функцій корпоративної культури.

За даними табл. 1 встановлено, що розраховані значення коефіцієнта рівня корпоративної культури підтверджують попередні висновки стосовно рейтингу досліджуваних підприємств машинобудування Хмельницької області.

Висновки. Таким чином, виходячи із вище викладеного, нами виявлено, що корпоративна культура є тим потужним організаційним ресурсом, вміле застосування якого може стати запорукою успішного розвитку підприємства. Необхідним для цього є знання та вміння використовувати весь широкий спектр важелів формування та розвитку корпоративної культури, володіння методикою оцінки рівня корпоративної культури.

Комплексний коефіцієнт вагомості відхилень та місце окремих критеріїв корпоративної культури

Критерії/ Опитувані	Волочиський машинобудівний завод ПАТ «Мотор Січ»	ДП «Новатор»	ПАТ «Укрелектроа парат»	ПАТ «Завод «Темп»	ПАТ «Красилів- ський машино- будівний завод»	ДП «Красилів- ський агрегатний завод»	Кв	Рейтинг
1	0,222	0,391	0,073	0,000	1,000	0,175	1,862	8
2	0,237	0,119	0,102	0,000	1,000	0,078	1,536	4
3	0,753	0,913	0,794	0,913	0,000	1,000	4,374	21
4	0,592	0,248	0,418	0,000	0,537	1,000	2,796	14
5	1,000	0,707	0,512	0,000	0,683	0,650	3,553	17
6	0,883	1,000	0,683	0,394	0,000	0,704	3,664	18
7	0,266	0,449	0,000	0,079	1,000	0,626	2,420	10
8	0,158	0,052	0,063	0,000	1,000	0,048	1,321	1
9	0,053	0,184	0,000	0,020	1,000	0,401	1,658	7
10	0,680	0,942	1,000	0,751	0,000	0,930	4,303	20
11	0,125	0,167	0,138	0,000	1,000	0,037	1,468	3
12	0,124	0,000	0,472	0,729	1,000	0,133	2,459	12
13	0,000	0,288	0,362	0,537	0,252	1,000	2,439	11
14	0,680	0,020	0,230	1,000	0,000	0,703	2,633	13
15	0,043	0,000	0,012	0,038	1,000	0,275	1,368	2
16	0,127	0,315	0,330	0,555	1,000	0,000	2,327	9
17	0,544	0,453	0,649	0,000	1,000	0,647	3,292	15
18	0,111	0,000	0,172	0,167	1,000	0,119	1,569	5
19	0,957	0,636	0,852	1,000	0,000	0,539	3,984	19
20	0,739	1,000	0,000	0,391	0,435	0,739	3,304	16
21	0,010	0,114	0,307	0,000	1,000	0,149	1,579	6
Кв	8,303	8,000	7,170	6,573	13,907	9,954	–	–
Рейтинг	4	3	2	1	6	5	–	–
Коефіцієнт рівня корпоративної культури	0,605	0,619	0,659	0,687	0,338	0,526	–	–

Застосування експертних методів дослідження дасть можливість визначити рейтинг рівня корпоративної культури, а отже визначити критерії підвищення рівня корпоративної культури на підприємствах машинобудування.

Література

1. Volyanska-Savchuk L.V. Role of corporative culture in the system of personnel management in enterprise / L.V. Volyanska-Savchuk // Scientific Journal «European Applied Sciences». – Germany. – 2015. – № 9. – P. 74–76.
2. Кулинич Р.О. Прикладні аспекти застосування методу статистичних рівнянь залежностей / О.І. Кулинич, Р.О. Кулинич // Університетські наукові записки. Науковий часопис Хмельницького університету управління та права. – ХУУП – 2015. – № 2. – С. 316–333.
3. Войнаренко М.П. Аналіз впливу мотивуючих факторів на результати діяльності машинобудівних підприємств / М.П. Войнаренко, С. І. Гребінська // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 1 (21). – С. 41–44.
4. Volyanska-Savchuk L.V. The corporate culture of machine-building enterprises of Khmelnytsky region / L.V. Volyanska-Savchuk // Naukovi praci Kirovogradskogo nacionalnogo tehnicnogo universitetu. Economichni nauki. – 2014. – Issue. 25. – P. 116–122.

Надійшла 10.11.2016; рецензент: д. е. н. Войнаренко М. П.

Повідомлення!

Стаття [Петруха С.В. Мікроімітаційне моделювання як квінтесенція сучасного інструментарію розробки та оцінювання податкової політики / С.В. Петруха, Н.М. Петруха // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 2. – Т. 2. – С. 172–175] з технічних причин надрукована помилково.