

УДК 334.021

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ОСАІ ДЛЯ ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Бутенко О.П., доцент
Гур'янов А.Б., к.е.н., доцент (ХДТУБА)

В статті досліджуються питання корпоративної культури ПАТ «KGS & Co», визначаються її недоліки й особливості, а також шляхи вдосконалення за допомогою інструментів ОСАІ.

Ключові слова: корпоративна культура, технологія ОСАІ, клан, адхократія, бюрократія, ринок.

Постановка проблеми. Корпоративна культура – це цінності, правила та норми, які визначають поведінку робітників на підприємстві. У зв'язку з цим виникли нові методики визначення організаційної культури. Саме вона може відігравати важливу роль у підвищенні працездатності працівників, що зумовило проведення досліджень саме у цьому напрямі [1,3,6].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема теоретичного дослідження та практичного впровадження методики проведення оцінки корпоративної культури на підприємствах досліджена зарубіжними та вітчизняними вченими. Спираючись на дослідження Камерона К., Куїна Р., Здравомислова А. Г., Голд К. [1-6] визначено важливість впливу корпоративної культури на працездатність персоналу, але практичне використання методів її визначення не популярне у діяльності сучасних вітчизняних підприємств.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. При визначенні типу корпоративної культури використовують різноманітні методи, які допомагають підвищити її ефективність. Одним із цих методів є технологія ОСАІ (Organization Culture Assessment Instrument – інструменти оцінки організаційної культури), розробленої Кімом Камероном та Робертом Куїном. Дана методологія дозволяє виявити теоретичні основи типології організаційних культур, тип організації та визначити параметри для удосконалення [1].

Але результат від її використання залежить від особливостей самої організації, економічного стану країни та соціокультурних чинників. З огляду на це, проведення такої оцінки повинне відбуватись окремо в кожній організації.

Ціллю статті є використання ОСАІ для поліпшення ефективності роботи персоналу організації, визначення недоліків та переваг організаційної культури, а отже, і можливі шляхи удосконалення політики для ПАТ «KGS & Co».

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення корпоративної культури використовуються індикатори, тобто склад базових орієнтирів і цінностей які створюють організаційну культуру і за якими можна оцінити компанію.

«Ці індикатори дозволили виділити два основних виміри, одним з яких стало відображення критеріїв, що підкреслюють характеристики рівня гнучкості, дискретності і динамізму в порівнянні з рівнем стабільності, порядку і контролю... Другий вимір - критерії ефективності, що визначають рівень внутрішньої орієнтації, інтеграції та єдності поряд з рівнем зовнішньої орієнтації та суперництва.» [2]. Ці виміри утворюють квадрати, кожен з яких відображає свій набір індикаторів організаційної ефективності. Кожен квадрат має свої цінності, які визначають тип організаційної культури (клан, адхократія, ринок, ієрархія (рис.1)). Характеристики даних типів культур представлені у табл. 1.

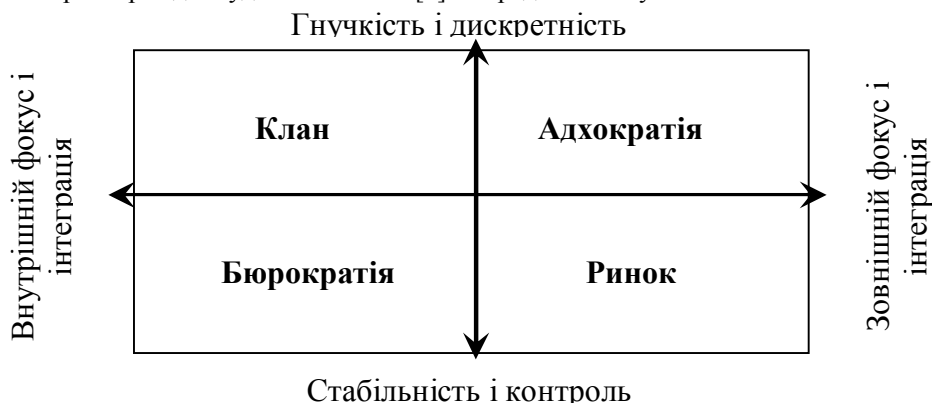


Рисунок 1 – Рамкова конструкція моделі організаційних культур за К.Камероном і Р. Куїном

Економічна психологія, етика, мораль і культура бізнесу

Для успішного проведення результативної діагностики організаційної культури ПАТ «KGS & Co» пропонується використати інструмент оцінки ОСАІ. Для цього ми заповнили анкету, що вимагає індивідуальних відповідей по шести пунктах (табл. 2), давши оцінку перевагам тієї чи іншої її

характеристики у відсотковому вираженні за наступними напрямками: найважливіші характеристики, загальний стиль лідерства в організації, управління найманими працівниками, єдність сутності організації, стратегічні цілі, критерії успіху [4,5].

Таблиця 1

Характеристики організаційних культур

Гнучкість і дискретність		
Тип культури	Клан	Адхократія
Тип лідера	Вихователь, керівник	Новатор, підприємець
Критерії ефективності	Згуртованість, моральний клімат, розвиток людських ресурсів	Ріст, творчість, результат на першому місці
Теорія менеджменту	Участь - закріплює відданість справі	Новаторство - виношує нові ресурси
	Внутрішній фокус і інтеграція	Зовнішній фокус і інтеграція
Тип культури	Бюрократія	Ринок
Тип лідера	Координатор, організатор	Борець, суперник
Критерії ефективності	Рентабельність, своєчасність, гладке функціонування	Досягнення цілей, ринкова доля.
Теорія менеджменту	Контроль допомагає рентабельності	Конкуренція допомагає продуктивності
	Стабільність і контроль	

Таблиця 2

Оцінка діючої організаційної культури ПАТ «KGS & Co» (поточний стан на 2010 рік)

1. Важливіші характеристики		Сучасний стан	Потрібне значення
1	2	3	4
A	Організація унікальна за своїми особливостями. Вона схожа на велику родину.	10	20
B	Організація дуже динамічна і проникнута підприємництвом.	15	35
C	Організація орієнтована на результат. Головна задача – домогтися виконання завдання. Люди орієнтовані на суперництво і досягнення поставленої мети	35	30
D	Організація жорстко структурована і строго контролюється. Дії людей визначаються формальними процедурами	40	15
Всього		100	100
2. Загальний стиль лідерства в організації		Сучасний стан	Потрібне значення
A	Загальний стиль лідерства в організації являє собою приклад моніторингу, прагнення допомогти або навчити.	5	20
B	Загальний стиль лідерства в організації є прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику	20	10
C	Загальний стиль лідерства в організації є прикладом діловитості, агресивності, орієнтації на результати	35	25
D	Загальний стиль лідерства в організації є приклад координації, чіткої організації або плавного ведення справ в руслі рентабельності	35	45
Всього		100	100
3. Управління найманими робітниками		Сучасний стан	Потрібне значення
A	Стиль менеджменту в організації характеризується заохоченням бригадної роботи та участі у прийнятті рішень	10	30
B	Стиль менеджменту в організації характеризується заохоченням індивідуального ризику, новаторства.	10	20

Продовження табл. 2

1	2	3	4
C	Стиль менеджменту організації характеризується високою вимогливістю, жорстким прагненням до конкурентоспроможності.	45	25
D	Стиль менеджменту в організації характеризується гарантією зайнятості, вимогою підпорядкування, передбачуваності.	35	25
	Всього	100	100
	4. Єднальна сутність організації	Сучасний стан	Потрібне значення
A	Організацію пов'язують воедино відданість справі і взаємна довіра.	15	25
B	Організацію пов'язують воедино прихильність новаторства і вдосконалення. Акцентується необхідність бути на передових позиціях	15	15
C	Організацію пов'язує воедино акцент на досягненні мети та виконанні завдання. Загальноприйняті теми - агресивність і перемога	35	35
D	Організацію пов'язують воедино формальні правила і офіційна політика.	35	25
	Всього	100	100
	5. Стратегічні цілі	Сучасний стан	Потрібне значення
A	Організація загострює увагу на гуманному розвитку. Наполегливо підтримуються висока довіра та співучасть	10	30
B	Організація акцентує увагу на здобутті нових ресурсів та вирішенні нових проблем. Цінуються апробація нового і пошук можливостей	25	30
C	Організація акцентує увагу на конкурентних діях та здобутках.	45	20
D	Організація акцентує увагу на незмінності та стабільності. Найважливіше рентабельність, контроль.	20	20
	Всього	100	100
	6. Критерії успіху	Сучасний стан	Потрібне значення
A	Організація визначає успіх на базі розвитку людських ресурсів, бригадної роботи, захопленості працівників справою.	25	25
B	Організація визначає успіх на базі володіння унікальною або новітньою продукцією. Це виробничий лідер і новатор	25	25
C	Організація визначає успіх на базі перемоги на ринку і випередженні конкурентів.	25	25
D	Організація визначає успіх на базі рентабельності. Успіх визначають надійна поставка, гладкі плани-графіки і низькі виробничі витрати	25	25
	Всього	100	100

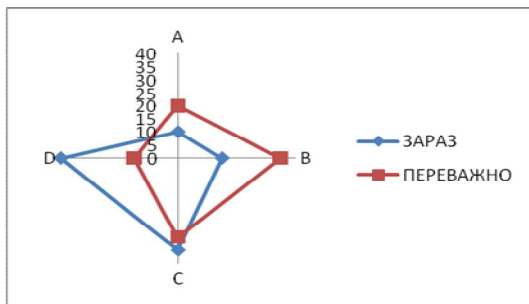
Кожен з шести питань, включених в інструмент ОСАІ, передбачає чотири альтернативи. Найбільшу кількість балів надамо альтернативі, що більше за інших нагадує організацію.

Графічно представимо результати проведеного аналізу, позначивши на осях типи корпоративних культур: **A** – клан; **B** – адхократія; **C** – ринок; **D** – бюрократія або ієрархія (рис. 2).

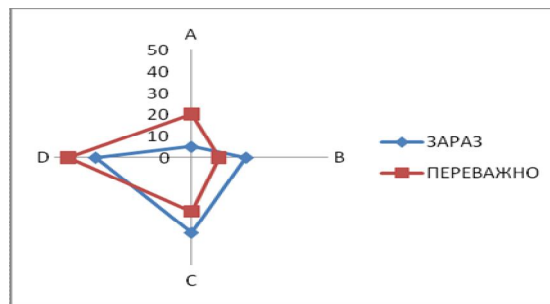
Відповідно рис. 2, організаційна культура близька до бюрократичної, хоча стосовно аналізованим даним, кращою для неї була б адхократична культура. Встановлено, що в організації переважає ієрархічний та ринковий стиль лідерства, хоча для неї переважніше

бюрократична культура. В управлінні робітниками частіше використовується ринковий і бюрократичний стиль керівництва, однак вона прагне до кланової. Дані аналізу показують, що культура прагне до ринково-бюрократичної, хоча переважніше було б залишити ринкову.

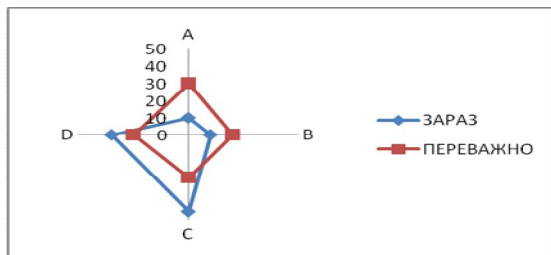
Стратегічний акцент відповідає ринковому стилю, однак для успіху компанії необхідний ієрархічний, критерії успіху організації мають сполучення чотирьох типів організаційних культур, що дає можливість для розвитку. За підсумками проведеного аналізу встановлено, що поточний стан культури підприємства потребує перетворень в бік кланової і адхократичної культур.



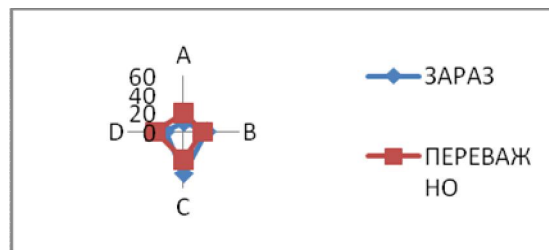
Характеристика організації ПАТ «KGS & Co»



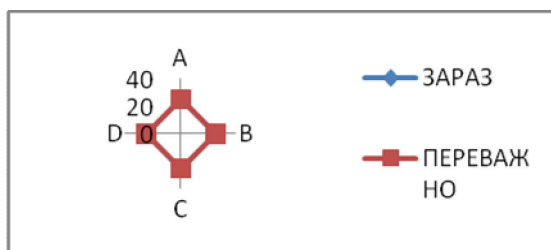
Лідер організації ПАТ «KGS & Co»



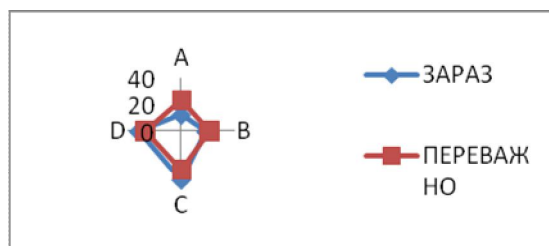
Управління найманими робітниками ПАТ «KGS & Co»



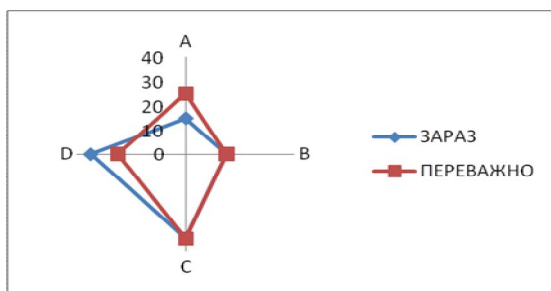
Зв'язуюча сутність організації ПАТ «KGS & Co»



Стратегічний акцент ПАТ «KGS & Co»



Критерії успіху ПАТ «KGS & Co»



Підсумок: оцінка необхідності змін в культурі організації ПАТ «KGS & Co»

Рисунок 2- Графічне зображення оцінки діючої організаційної культури ПАТ «KGS & Co»

Висновок даного дослідження. Досвід розвитку середнього бізнесу показав, що ефективність системи людських взаємин у процесі праці є потужним резервом підвищення продуктивності і збільшення загальної ефективності виробництва і збуту. Для підвищення корпоративної культури та стимулювання працівників пропонується

впровадження заходів: винагорода за перевиконання плану, жодних виплат, які не залежать від результатів роботи, моральне стимулювання робітників, шкала зростаючих виплат по досягненню зростання прибутку у цілому.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Здравомислов А. Г. Потребы, интересы, ценности. / А.Г. Здравомислов – М. Политиздат, 1986. – 233с.
2. Камерон К., Куин Р. Диагностика і зміна організаційної культури / Пер. з англ. під ред. І. В. Андрєєвої. / К. Камерон, Р. Куин– СПб., 2001.-142с.
3. Померанцева С. Модели управления персоналом: дослідження, розробка, впровадження / С. Померанцева // М.: Вершина, 2006. – 256с.
4. Goffman E. The Presentation of Self in Everyday Life. / E.Goffman // New York: Doubleday, 1959-С.13.
5. Gold K. Managing for Success: A Comparison of the Private and Public Sectors / K. Gold // Public Administration Review.– 1982.– Nov.– Dec.-С.24.

Аннотация. В статье исследуются вопросы корпоративной культуры ЧАО «KGS & Co», определяются ее недостатки и особенности, а также пути совершенствования.

Ключевые слова: корпоративная культура, технология OCAI, клан, адхократия, бюрократия, рынок.

Summary. This article investigates the issue of corporate culture JSC «KGS & Co», is determined by its flaws and peculiarities, as well as ways to improve.

Keywords: corporate culture, technology OCAI, a clan, bureaucracy, the market.

*Рецензент д.е.н., професор ХДТУБА Андрєєва Т.Є.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*

УДК 330.101:159.9

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ

Воловельская И.В., к.е.н., доцент (УкрГАЗТ)

У статті розглядаються історія становлення різних психологічних підходів до вивчення економічних проблем в області економічної психології.

Ключові слова: економіка, психологія, економічна психологія, мікроекономіка, макроекономіка.

Постановка проблеми: Исследование психологических аспектов экономики – достаточно новое и еще не разработанное до конца направление научных изысканий. Эта наука рассматривает такие направления, как принятие управленческих решений; психология потребления и спроса; психология реклам и др. Для более глубокого и реалистического описания экономических убеждений и поведения людей – основной цели науки «экономическая психология», необходимо максимально полно исследовать все существующие подходы к данной проблеме.

Обзор литературы. Значительная часть исследований относится к организационной психологии или психологии управления. Они базируются на изучении человеческого поведения

и его влияния на экономическую эффективность работы предприятий. Ведущие представители этого направления, А.И. Китов, В.Д. Попов, П. Альбо, Д. Антонидес, Х. Лейбенштейн, П. Рейно, С.Н. Булгаков, П.Б. Струве, П.Н. Савицкий, А.В. Чаянов [1, 7, 4, 2].

Вопросы отношения к деньгам рассматривали Ямамучи и Темплер, А. Фенэм; психологию предпринимательства К.Грей, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов. Исследования в сфере рекламы (А.Н. Лебедев, А.К. Боковиков) и др. [5, 6, 1].

Нерешенные составляющие общей проблемы. Проблема состоит в недостаточно полном исследовании исторически сложившихся подходов к изучению понятия экономической психологии.