

Т. О. Чебакова,
асистент кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана", м. Київ

НОВАЦІЇ В ОЦІНЮВАННІ УПОРЯДКУВАЛЬНОГО АСПЕКТУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

T. Chebakova,
Assistant at the Department of Enterprise Economics,
SHEI "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Kyiv

INNOVATION IN THE ASSESSMENT OF THE ORDERING ASPECT IN ORGANIZATIONAL ENTERPRISE CULTURE

У статті розглянуто економічну сутність організаційної культури на підприємстві, яка має чотири ключових аспектів-проявів: організаційна культура як культура організації, як культура упорядкування, як культура дій з упорядкування та як характеристика рівня упорядкованості відносин ієрархії. Наведено основні показники рівня організаційної культури підприємства за їх складовими (професійною, інтелектуальною, інформаційною, соціальною, нормативно-правовою, техніко-технологічною, комунікативною). Детально проаналізовано методичний підхід розрахунку організаційної культури на основі застосування бінарної логіки, запропоновано формули для розрахунку рівня організаційної культури на підприємстві.

The article deals with the economic essence of organizational culture at the enterprise, which has four key aspects-manifestations: organizational culture as the culture of the organization, as the culture of the arrangement, as the culture of organizing, and as a characteristics of the level of the ordering relationship hierarchy. Are given the basic indicators of the level of organizational culture of the enterprise according to their components (professional, intellectual, informational, social, normative-legal, technical and technological, communicative). Analyzed methodological approach for calculating the organizational culture based on the application of binary logic, proposed the formulae for the calculation of the level of the organizational culture at the company.

*Ключові слова: організаційна культура, культура дій, упорядкувальна культура, складові культури.
Key words: organizational culture, culture of actions, ordering culture, components of culture.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Нині функціонування підприємств значний вплив на результати їх діяльності здійснюють способи використання виробничих потужностей, технологій, персоналу, фінансових та інтелектуальних ресурсів. Проте варто зазначити, що до найбільш значущих факторів належить організаційна культура, що вис-

тупає як система, що включає упорядкувальні норми, правила та цінності поведінки, які визначають взаємодію і узгодженість членів колективу, управлінських ланок, структурних підрозділів, створення нових інноваційних продуктів (розробок), виготовлення продукції, надання послуг, забезпечення власної діяльності, відносин соціальної відповідальності,

фінансово-економічних відносин і ключових факторів розвитку підприємства.

На промислових підприємствах немає належного обґрунтування питання взаємозв'язку стану організаційної культури та рівня ефективності підприємства, відсутня чітка методологія формування культури організацій, корпоративної культури та саме організаційної культури підприємства.

Проблема побудови організаційної культури як фундаменту для підвищення ефективності діяльності підприємства є надзвичайно актуальною.

Для кожного підприємства дуже важливим фактором є забезпечення ефективної діяльності підприємства. Це стосується не лише отримання максимального прибутку, але й подальшого стратегічного розвитку, економії часу, ефективного використання ресурсів і т.д. При цьому повинні враховуватись не лише фінансові, інтелектуальні, та матеріальні ресурси підприємства, а й організаційна культура підприємства та її рівень.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Результати останніх досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, які започаткували вивчення організаційної культури як важливого чинника ефективної діяльності підприємства, як-от: У. Оучі, Г. Хофстед, В. Кукоба, О. Харчишина та ін. У своїх дослідженнях ці науковці концентрують свою увагу на системному характері організаційної культури, досліджують можливості впливу на ефективність менеджменту за допомогою організаційної культури, розглядаючи її у контексті культури в організації, що упорядкована певним чином у групі індивідумів. Деякі зарубіжні вчені як-от: Х. Шварц, С. Девіс, А. Кромбі, досліджували культурні аспекти пов'язуючи ефективність діяльності підприємств саме з силою культури в середині підприємства. Іншим аспектом дослідження культури, а саме культури в корпораціях або корпоративної культури, займались К. Шольц, В. Співак, Р. Кричевський. Кожен автор при цьому виділяє свій набір елементів культури, якими повинні володіти успішні та ефективні підприємства. Організаційну культуру за складовими у всіх контекстах ніхто не розглядав.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є представлення для всебічного наукового обговорення результатів дослідження і розробки складових організаційної культури у всіх контекстах та визначення їх впливу на ефективність підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сучасний стан соціально-економічних відносин, а також постійні загрози утворення економічних криз утворюють потребу у адекватному інструментарії забезпечення функціонування учасників продуцентних та розподільчих відносин. Такі інструменти поряд з техніко-технологічними, фінансовими або трудовими аспектами повинні створювати умови для формування позитивних норм поведінки, цінностей, міжособових комунікацій, які є складовими організаційної культури суб'єктів продуцентно-розподільчих відносин. Також цей інстру-

ментарій повинен охоплювати системний, упорядкувальний, дієвий та атрибутивний контекст взаємодії індивідумів в організації. Саме тому важливим у визначенні параметрів діяльності організації-підприємства стає формування системи оцінювання організаційної культури з її показниками, методами розрахунків, економіко-математичними моделями і способами інтерпретації результатів моделювання або поточного оцінювання.

Будь-яка система оцінювання ґрунтується на сукупності оціночних показників, які в свою чергу віддзеркалюють ключові ознаки явища яке розглядається. В нашому випадку — це організаційна культура, яка має чотири, а то і п'ять ключових аспектів-проявів: організаційна культура як культура організації, як культура упорядкування, як культура дій з упорядкування і характеристика рівня упорядкованості відносин ієрархії.

Ключовими проявами організаційної культури як організації-системи є сукупність цінностей, норм, моделей поведінки групи індивідумів. Організаційна культура як упорядкувальна ознака об'єднує характеристики організації — системи, що вказують на стан раціональності взаємодії між складовими всієї системи.

Культура дій з упорядкованих відносин та ієрархій, яка встановлює ціннісні пріоритети та шляхи їх досягнення для задоволення потреб індивідуума та підприємства в цілому.

Як характеристика упорядкованості розглядає норми упорядкованості, правила поведінки, цінності, створення нових продуктів та послуг, виготовлення продукції, логістичного та інфраструктурного забезпечення власної діяльності, відносин соціальної відповідальності та фінансово-економічних відносин.

Оскільки кожний аспект організаційної культури має притаманний лише йому набір параметрів потреба у формуванні специфічних груп оціночних показників, які виходять з особливостей прояву ознак кожної групи, тобто сама культура, упорядкувальна, дійова, атрибутивна і організація мають свої характеристики. У першу чергу необхідно утворити множину показників, яка б характеризувала саму культуру за цими чотирма характеристиками (ознаками). Виходячи з того, що упорядкувальний аспект культури функціонування підприємства має дійову основу та багато об'єктів впливу, множину параметрів, за якими слід оцінювати раціональність упорядкувальних дій, слід диференціювати за такими складовими: професійною, комунікативною, соціальною, інтелектуальною, техніко-технологічною, інформаційною, упорядкувально-розпорядчою.

Професійну складову можуть характеризувати: рівень освіти (базова середня, повна середня, базова вища, повна вища, фахівець вищої кваліфікації), досвід роботи за профілем чи спеціальністю понад 3 роки, відповідність освіти займаній посаді, система підвищення кваліфікації, здатність до організації та планування роботи, рівень підготовки у визначеній функціональній сфері, вміння застосовувати знання та навички у визначеній функціональній сфері на практиці. Комунікативну: рівень взаємодії з іншими працівниками, який дозволяє індивідууму в межах своїх професійно-нальних здібностей успішно функціонувати в колективі, а також наявність життєвого досвіду, ерудиції, наукових знань, здатності до перемов, розуміння

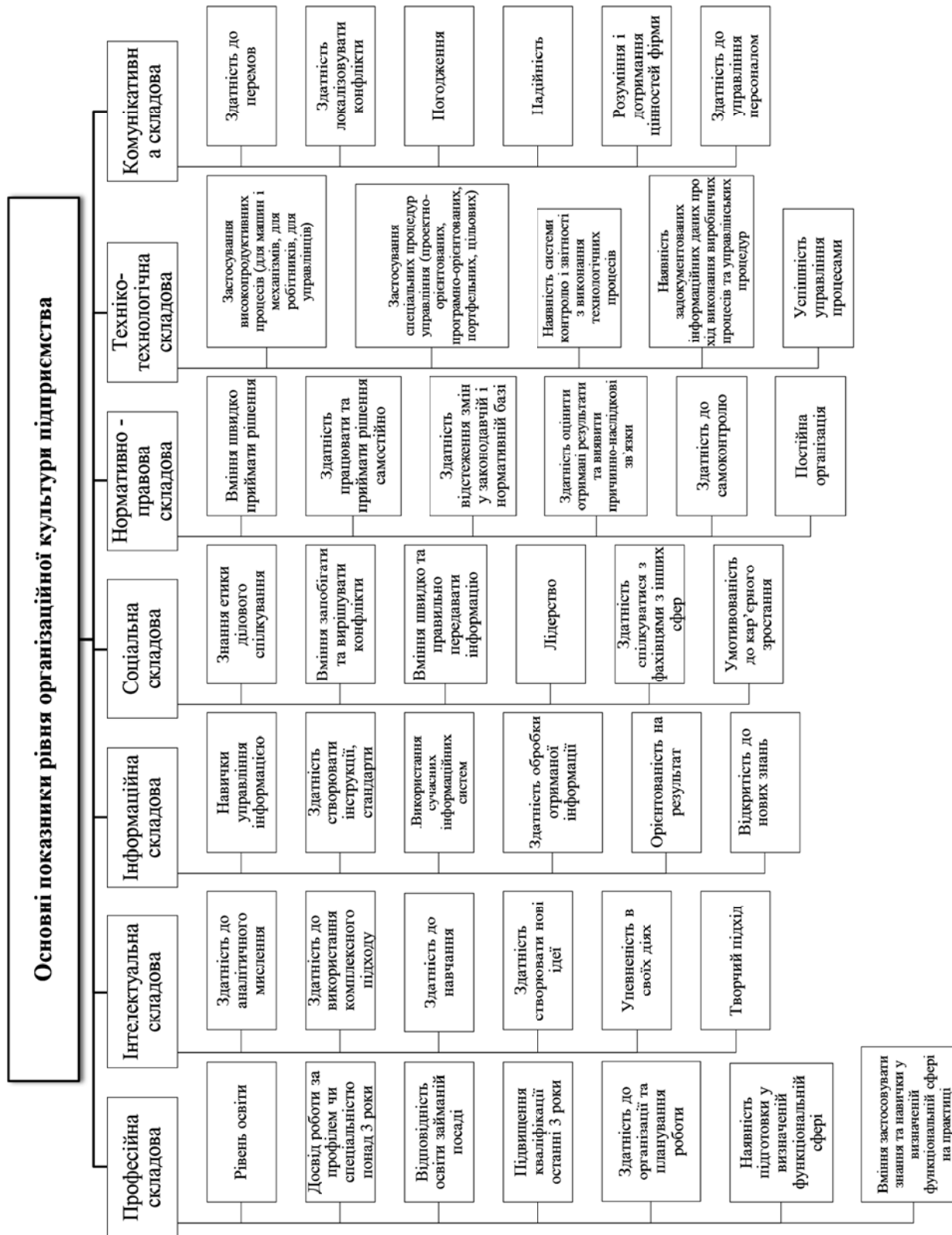


Рис. 1. Основні показники оцінювання рівня організаційної культури підприємства за складовими

Джерело: розроблено автором.

Таблиця 1. Бінарне оцінювання організаційної культури на підприємстві

<i>Складові та їх показники</i>	<i>Бінарне значення</i>
1. Професійна складова	
1.1. Рівень освіти (базова середня, повна середня, базова вища, повна вища, фахівець вищої кваліфікації)	
1.2. Досвід роботи за профілем чи спеціальністю понад 3 роки	
1.3. Відповідність освіти займаній посаді	
1.4. Підвищення кваліфікації останні 3 роки	
1.5. Здатність до організації та планування роботи	
1.6. Наявність підготовки у визначеній функціональній сфері	
1.7. Вміння застосовувати знання та навички у визначеній функціональній сфері на практиці	
2. Інтелектуальна складова	
2.1. Здатність до аналітичного мислення	
2.2. Здатність до використання комплексного підходу	
2.3. Здатність до навчання	
2.4. Здатність створювати нові ідеї	
2.5. Упевненість в своїх діях	
2.6. Творчий підхід	
3. Інформаційна складова	
3.1. Навички управління інформацією	
3.2. Здатність розробляти інструкції, стандарти	
3.3. Використання сучасних інформаційних систем	
3.4. Здатність обробки отриманої інформації	
3.5. Орієнтованість на результат	
3.6. Відкритість до нових знань	
4. Соціальна складова	
4.1. Знання етики ділового спілкування	
4.2. Вміння запобігати та вирішувати конфлікти	
4.3. Вміння швидко та правильно передавати інформацію	
4.4. Лідерство	
4.5. Здатність спілкуватися з фахівцями з інших сфер	
4.6. Умотивованість до кар'єрного зростання	
5. Нормативно-правова складова	
5.1. Вміння швидко приймати рішення	
5.2. Здатність працювати та приймати рішення самостійно	
5.3. Здатність відстеження змін у законодавчій і нормативній базі	
5.4. Здатність оцінити отримані результати та виявити причинно-наслідкові зв'язки	
5.5. Здатність до самоконтролю	
5.6. Постійна самоорганізація	
6. Техніко-технологічна складова	
6.1. Застосування високопродуктивних процесів (для машин і механізмів, для робітників, для управлінців)	
6.2. Застосування спеціальних процедур управління (проектно-орієнтованих, програмно-орієнтованих, портфельних, цільових)	
6.3. Наявність системи контролю і звітності з виконання технологічних процесів	
6.4. Наявність задокументованих інформаційних даних про хід виконання виробничих процесів та управлінських процедур	
6.5. Успішність управління процесами	
7. Комунікативна складова	
7.1. Здатність до перемов	
7.2. Здатність локалізувати конфлікти	
7.3. Погодження	
7.4. Надійність	
7.5. Розуміння і дотримання цінностей фірми	
7.6. Комунікабельність	
7.7. Здатність до управління персоналом	

цінностей компанії, комунікабельності. Соціальну можуть характеризувати: знання етики ділового спілкування, вміння запобігати та вирішувати конфлікти, вміння швидко та правильно передавати інформацію, здатність спілкуватися з фахівцями з інших сфер, участь і мотивація, лідерські якості. Інтелектуальна складова визначає можливості генерації та прийняття ідей і задумів новацій та описує: здатність до аналітичного мислення, здатність до навчання, здатність створювати нові ідеї, творчий підхід, здатність до уп-

равління персоналом. Техніко-технологічна складова, відображає здатність оперативно реагувати на науково-технічний прогрес, шляхом переорієнтування виробничих потужностей, характеризуючи матеріально-технічний і технологічний стан підприємства, включає: проектно-орієнтоване управління, програмно-орієнтоване управління, контроль і звітність за процесами та продуктивність. Інформаційна розглядає навички управління інформацією, ступінь повноти, точності і суперечливості інформації, необхідної для прийняття ефективних інноваційних рішень, здатність створювати інструкції, стандарти, аналізувати, впроваджувати та використовувати сучасні інформаційні системи. Нормативно-правова містить опис вміння швидко приймати рішення, здатність працювати та приймати рішення самостійно, здатність оцінити отримані результати та виявити причинно-наслідкові зв'язки, здатність до самоконтролю, постійна організація (рис. 1).

На сьогоднішній день не існує усталених методик оцінювання стану або рівня організаційної культури будь-якого суб'єкта суспільних відносин. Тому пропонується визначити стан упорядкованості на підприємствах за методикою, яка ґрунтується на принципах бінарної логіки, згідно якої наявність або відсутність певної ознаки явища математично формалізується значеннями: "0" — за відсутності ознаки та "1" за її наявності.

Особливим серед оціночних показників, що стосуються упорядкувального аспекту організаційної культури, є комплементарний показник "Рівень освіти", який має значення від "0" до "5" і утворюється шляхом поглинання бінарних значень різних ступенів освіти (кожний по 1 за наявності ознаки). Так, якщо респондент має повну вищу освіту, то він для цього отримав повну середню (значення "1"), перед цим він отримав базову вищу освіту (значення "1"), а її він зміг отримати на основі повної середньої освіти (значення "1"), яка стала можливою після отримання базової середньої освіти (значення "1"). Таким чином, комплементарна позитивних значень для респондента з повною вищою освітою дає узагальнене значення "4".

Для цілей оцінювання поточного стану організаційної культури на підприємстві у розрізі окремих робочих місць або працівників формуються аналітичні таблиці, куди вносяться відповідні значення бінарних формалізацій за окремими показниками (її форму наведено у табл. 1). Отримані результати за кожним показником підсумовуються і порівнюються з еталонними узагальненими значеннями.

Аналітичне оцінювання стану упорядкованості відносин доцільно проводити починаючи з первинної

ланки підприємства. Для кожного працівника і його робочого місця складається аналітична таблиця (див. табл. 1). З даних таблиць, що складено для окремих робочих місць, формуються зведені таблиці для структурних підрозділів і підприємства в цілому.

У математичному вигляді процес оцінювання стану культури упорядкованості відносин на підприємстві можна розрахувати наступним чином:

$$COD = \sum_{i=1}^n CODL \quad (1),$$

де COD — рівень організаційної культури;

де $CODL$ — сума всіх показників організаційної культури за складовими;

$$CODL = \sum_{a=1}^n PRF + \sum_{b=1}^m COM + \sum_{c=1}^n SOC + \sum_{d=1}^n INT + \sum_{e=1}^m TECH + \sum_{f=1}^m INF + \sum_{g=1}^n LWI \quad (2),$$

де PRF — показники за професійною складовою;

COM — показники за комунікативною складовою;

SOC — показники за соціальною складовою;

INT — показники за інтелектуальною складовою;

$TECH$ — показники за техніко-технологічною складовою;

INF — показники за інформаційною складовою;

LWI — показники за нормативно — правовою складовою.

Вищенаведений методичний підхід дозволяє більш комплексно оцінити всі аспекти культури в організації-підприємстві, надати об'єктивну інформацію про стан упорядкованості на підприємстві. Цей підхід може бути застосований будь-яким підприємством різної організаційної-правової власності, організаційної форми та напрямів діяльності.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи викладене, можна зробити висновок, що організаційна культура характеризує внутрішній стан підприємства на основі загальних для нього цінностей, правил, норм. Організаційна культура має чотири ключових аспекти-прояви, як-от: як культура дій з упорядкування і характеристика рівня упорядкованості відносин ієрархії, організаційна культура як культура організації та як культура упорядкування. Вона описує специфічну для підприємства систему зв'язків, дій, відносин і взаємодій між працівниками та компанією в цілому. Отже, організаційна культура має велике значення для підприємства, подальші дослідження дозволять сформулювати нові методичні підходи для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Література:

1. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія / Г. М. Захарчин. — Львів: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2009. — 276 с.

2. Калініченко Т.І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Т.І. Калініченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2010. — № 3. — С. 62—67.

3. Кукоба В.П. Упорядкувальний аспект організаційної культури підприємства: сутність, складові, основні атрибути / В.П. Кукоба // Стратегія економічного розвитку України: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". — К.: КНЕУ, 2016. — № 39. — С. 20—30.

4. Спивак В.А. Корпоративна культура / В.А. Спивак — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.

5. Харчишина О.В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: монографія / О.В. Харчишина — Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І.Франка, 2011. — 289 с.

6. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.

7. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind / G. Hofstede. — New York: McGraw-Hill, 1996. — 279 p.

8. Michon C. La dynamisation sociale / C. Michon, P. Stern. — Paris: Ed. d'organisation, 1985. — 115 p.

9. Ouchi, W. G. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge / William G. Ouchi. — New York: Avon Books, 1981. — 255 p.

10. Schwartz H. Matching Corporate Culture and Business Strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational dynamics. — 1981. — Summer. — P. 30—48.

References:

1. Zakharchyn, H.M. (2009), Mekhanizm formuvannia orhanizatsiinoi kultury mashynobudivnoho pidpriemstva [The mechanism of organizational culture engineering company], NU Lvivska politekhnika, Lviv, Ukraine.

2. Kalinichenko, T.I. (2010), "Theoretical approaches to the interpretation of organizational culture", Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo, vol. 3, pp. 62—67.

3. Kukoba, V.P. (2016), "The ordering aspect of organizational culture of the enterprise: essence, components, basic attributes", Stratehiia ekonomichnoho rozvytku Ukrainy: zb. nauk. pr., vol. 39, pp. 20—30.

4. Spivak, V.A. (2001), Korporativnaya kultura [Corporate culture], Piter, St. Petersburg, Russia.

5. Kharchyshyna, O.V. (2011), Formuvannia orhanizatsiinoi kultury v systemi menedzhmentu pidpriemstv kharchovoi promyslovosti [Formation organizational culture in the system of management of the food industry], ZhDU im. I. Franka, Zhytomyr, Ukraine.

6. Shein, E.Kh. (2002), Orhanyzatsyonnaia kultura y lyderstvo [Organizational culture and leadership], Piter, St. Petersburg, Russia.

7. Hofstede, G. (1996), Cultures and Organizations: Software of the Mind, McGraw-Hill, New York, USA.

8. Michon, C. and Stern, P. (1985), La dynamisation sociale, Ed. d'organisation, Paris, France.

9. Ouchi, W.G. (1981), Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge, Avon Books, New York, USA.

10. Schwartz, H. and Davis, S.M. (1981), "Matching Corporate Culture and Business Strategy", Organizational Dynamics, vol. 10, pp. 30—48.

Стаття надійшла до редакції 04.05.2018 р.