

к. е. н., доц., Тесленок І. М.

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

магістр гр. ФЕУз –513м Поздняков Г. Г.

Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Теоретичними і прикладними аспектами вивчення корпоративної культури підприємств присвячено багато наукових праць як українських дослідників, так і закордонних, проте ряд питань досі не до кінця розкриті. Актуальність даної теми можна обумовити наступною парафразою: «Основна думка сучасних досліджень корпоративної культури полягає в тому, що вона переважно впливає на задоволеність робітників і їх залученість в процес праці, етику поведінки зі споживачами. Дані фактори в подальшому впливають на фінансові та ринкові результати діяльності компаній (організацій). Найбільш важливим і значущим показником ефективного виробництва вважається продуктивність праці – показник, що характеризує результативність праці працівників за певний період часу. І чим вищий цей результат, тим вища ефективність промислового підприємства»[1, с. 4].

З викладеного вище змістовно випливає, що доцільно звернути увагу на перманентний взаємозв'язок між рівнем корпоративної культури та економічною, виробничою ефективністю діяльності підприємства, тому питання аналізу підходів до оцінки впливу корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства є актуальним.

В наш час існує безліч підходів до оцінки впливу корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства. Розглянемо холістичний, метафоричний і кількісний підходи.

Холістичний підхід передбачає глибоке занурення дослідника в культуру і участь в ній в якості спостерігача, або члена колективу, консультанта [2, с. 156]. Ситуація, таким чином, вивчається шляхом реальної присутності у середовищі.

Щоб отримати максимально достовірний результат, досліднику слід стати «членом організації» і використовувати весь арсенал засобів, та методів отримання інформації про організаційну культуру. Інакше можна сказати, що організацію слід розглядати як ціле або як систему взаємодіючих частин (елементів). Аналіз, таким чином, слід починати з великих інститутів і їх відносин, а не з поведінки індивідуальних особистостей. З цієї точки зору організація має такі властивості цілого, які неможливо вивести з характеристик індивідів.

Холістичний підхід доцільно використовувати для отримання достовірних даних, але варто звернути увагу на те, що оцінка буде суб'єктивна і залежить вона від компетентності особи, що проводила дослідження.

Метафоричний або мовний підхід передбачає вивчення зразків документів, звітності, стереотипів спілкування і мови спілкування, девізів організації і т. ін. [3, с. 419]. Тобто всього документально-мовного арсеналу спілкування і комунікації співробітників, героїв і антигероїв, з чого формується загальне уявлення про організаційну культуру. При цьому підході не обов'язково особисто бути присутнім в досліджуваному середовищі, для дослідження достатньо мати достовірні джерела інформації, що значно спрощує і прискорює процес дослідження, в свою чергу оцінка буде більш об'єктивна ніж при використанні холістичного підходу.

Кількісний підхід передбачає використання методів, що дають кількісну оцінку конкретним проявам організаційної культури [3, с. 419]. Наприклад дослідник використовує опитувальники і проводить співбесіди для оцінки конкретних проявів культури. Кількісний підхід допускає безліч точок зору робітників (членів організації), кожній з яких має бути приділено увагу при оцінці.

Найзапекліші суперечки в дослідницькому середовищі при вивченні і аналізі корпоративних культур викликає саме кількісний підхід. Основне, що цікавить вчених, полягає в тому, чи має він законну силу, бо тільки якісні методи оцінки корпоративної культури є достовірними, надійними, валідними і отже, єдиними вірними способами оцінки і опису культури для деяких представників наукової спільноти.

Резюмуючи викладене вище, робимо висновки, що всі досліджувані підходи актуальні, і при грамотному їх використанні з подальшим внесенням коректив в корпоративну культуру підприємства ми можемо підвищити його ефективність в тій чи іншій мірі. У свою чергу, жоден з існуючих підходів не дає стовідсоткову гарантію, що при його використанні ми отримаємо позитивний результат в розрізі підвищення ефективності діяльності підприємства. Питання вимагає подальшого вивчення і розробки нових підходів в оцінці впливу корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства.

Література

1. Первакова Е. Е. О механизмах воздействия корпоративной культуры на эффективность и производительность труда [Електронний ресурс] / Е. Е. Первакова // гражданское общество России. – 2016. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.civisbook.ru/files/File/Pervakova.pdf>.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – Санкт –Петербург: Питер, 2002. – 346 с.
3. Ігнат'єва І. А. Корпоративне управління / І. А. Ігнат'єва, О. І. Гарафонов. – Київ: нац. ун –т технологій та дизайну, 2013. – 600 с.