

# **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

**Харчишина О. В.,  
Національний університет харчових технологій**

Методики оцінки організаційної культури підприємства є надзвичайно різноманітними, проте у більшості з них основний акцент робиться на виявленні і детальній характеристиці особливостей організаційної культури конкретного підприємства без встановлення причинно-наслідкового зв'язку із економічною ефективністю. Крім того, відсутні ґрунтовні дослідження організаційної культури підприємств харчової промисловості. Достатньо відомими серед учених і практиків є розробки щодо методів оцінки організаційної культури, здійснені такими зарубіжними дослідниками як Е. Шейн, К. Камерон, Р. Куїнн, Д. Денісон, Т. Соломанідіна, Ю. Красовський та ін. [1, 3, 4, 6]. Над проблемою створення методів оцінки організаційної культури працюють також вітчизняні вчені: Г. Хаєт [2], В. Воронкова, Г. Захарчин.

Зокрема, згідно моделі ОСАІ типологія здійснюється на основі визначення напрямку орієнтації компанії (внутрішній фокус та інтеграція – зовнішній фокус та диференціація), а також способу вирішення проблем (стабільність і контроль – гнучкість та дискретність). Вчені К. Камерон та Р. Куїнн виділяють чотири типи організаційної культури: кланова, адхократична, ієрархічна, ринкова [1, с.68-79]. Нами було здійснене тестування методики ОСАІ на двох молокопереробних підприємствах Житомирської області. Результати дослідження свідчать, що методика є достатньо простою у застосування, наочною і дає можливість оцінити цілу низку важливих факторів, які впливають на результативність управління. Проте було встановлено, що методика ОСАІ має також цілу низку недоліків, зокрема: 1) мають місце труднощі, які виникають у респондентів із визначення відсоткового вкладу

кожного типу відповіді у формування загального значення певної характеристики; 2) відсутність взаємозв'язку методики із економічними показниками діяльності підприємства; 3) відсутність відображення у методиці достатньої кількості об'єктивних характеристик організаційної культури, 4) відсутність можливості здійснювати порівняльну оцінку підприємств щодо рівня розвитку функціональних складових організаційної культури [5].

Вважаємо, що методика діагностики організаційної культури повинна відповідати таким вимогам: 1) давати можливість достовірно оцінити зв'язок організаційної культури з економічною ефективністю підприємства; 2) давати можливість встановити характерні ознаки організаційної культури даного підприємства; 3) давати можливість оцінити рівень розвитку окремих функціональних складових організаційної культури; 4) давати можливість здійснювати порівняння підприємств не просто за ознакою належності цього підприємства до певної типологічної групи (що є дуже абстрактно), а на основі порівняння рівня розвитку окремих функціональних складових організаційної культури та рівня розвитку окремих ознак; 5) бути достатньо зрозумілою, прозорою і придатною для практичного використання на підприємствах і, одночасно, ґрунтуватись на використанні сучасних методів економічних досліджень.

З метою оцінки організаційної культури та вимірювання її взаємозв'язку із економічною ефективністю підприємства доцільно ввести поняття ефективної організаційної культури. Вважаємо, що ефективною можна вважати організаційну культуру, яка, сприяючи внутрішній інтеграції та зовнішній адаптації, забезпечує довгострокову економічну ефективність підприємства. Оцінку організаційної культури пропонуємо проводити на основі дослідження ступеня прояву восьми парних характеристик: сильна – слабка; адаптивна – неадаптивна; етична – неетична; розвинена – латентна; гармонійна – негармонійна; креативна – бюрократична; керована – спонтанна; із високим – низьким рівнем сприяння економічній ефективності.

Ступінь прояву кожної характеристики буде вимірюватись значенням показника від 1 до 5, де 1 – це початковий рівень прояву даної ознаки, а 5 – максимально можливий рівень прояву. Загальне значення характеристики визначатиметься як середнє арифметичне із значень часткових показників. Інформаційною базою для формування оцінки часткового показника будуть: а) результати анкетування керівників підприємства; б) результати анкетування працівників підприємства; 3) контент-аналіз документації підприємства; 4) аналіз фінансово-економічної звітності підприємства; 5) експертні оцінки за результатами спостереження за експліцитними елементами організаційної культури. За кожним частковим показником інформаційна база визначається індивідуально.

Численні зарубіжні методики оцінки організаційної культури підприємства не є досконалими, так як не задовольняють в повній мірі потреби апарату управління в одержанні інформації, яка б дозволила використовувати організаційну культуру як вагомий інструмент управління. Запропонована загальна схема методики діагностики організаційної культури покликана дати їй об'єктивну економічну оцінку.

#### Список літератури

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
2. Корпоративна культура: Навч. посіб./ Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та інш./ За заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ: Центр навч. літератури, 2003. – 403 с.
3. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.
4. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 456 с.
5. Харчишина О. В. Застосування методики ОСАІ для оцінки організаційної культури підприємств харчової промисловості // Інноваційна економіка. - 2010. - №1. – С.97-100
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. - 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.