УДК 339.137.2:334.716:005.73

ОЦІНКА ВПЛИВУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

ESTIMATION OF INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EFFICIENCY AND COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Кравченко Віра Олексіївна канд. екон., наук, професор, професор кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Одеського національного економічного університету, ел. адреса: nikiforenko@te.net.ua

Кравченко Вера Алексеевна канд. экон. наук, профессор, профессор кафедры менеджмента организаций и ВЭД Одесского национального экономического университета

Kravchenko Vera Alekseevna a Cand.Econ.Sci., the professor, the professor of chair of management of the organisations and foreign trade activities of the Odessa national economic university

Никифоренко Валерій Григорович канд. екон. наук, доцент, зав. кафедри управління персоналом та економіки праці Одеського національного економічного університету, ел. адреса: nikiforenko@te.net.ua

Никифоренко Валерий Григорьевич канд. экон. наук, доцент, зав. кафедры управления персоналом и экономики труда Одесского национального экономического университета

Nikiforenko Valery Grigorevich a Cand.Econ.Sci., the senior lecturer, managing chairs of management of the personnel and economy of work of the Odessa national economic university

Актуальність теми. Перманентні зміни у зовнішньому середовищі, зростання конкуренції, ускладнення виробничої та комерційної діяльності

підприємств, підвищення значення фактора часу, розширення простору підприємства та збільшення обсягів і швидкості отримання інформації та нових знань підвищують значимість внутрішніх джерел економічного росту, які здатні забезпечити ефективну діяльність підприємства. Важливим ресурсом, здатним створити гнучку, адаптивну і тим самим ефективну виробничу систему, є організаційна культура підприємства. Сьогодні в Україні відбувається перетворення організаційної культури з одиничного явища в практиці підприємницької діяльності до масового, яка набуває рис добре скоординованої та пріоритетної стратегії діяльності, стає найбільш значимою поряд з такими факторами, як виробничі потужності, технології, персонал.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Феномену корпоративної культури завжди приділялося багато уваги, особливо тепер, коли практично у всіх економічних, психологічних, соціо-гуманітарних науках такий напрямок як «людський фактор» та його роль у підвищенні ефективності виробництва є досить глибоко дослідженим. Аналіз економічної літератури показує, що питання побудови організаційної культури досить глибоко досліджені науковцями як дальнього, так і ближнього зарубіжжя – це, передусім, К. Камерон, Р. Куінн, Є. Капітонова, В. Сате, Т. Соломанідіна, В. Співак, О. Тихомирова, В. Томілов, С. Хенді, Г. Хофстед, Е. Шейн та інші.

Дослідженню проблематики звязку організаційної культури та конкурентоспроможності присвячено роботи й українських вчених, а саме: А. Воронкової, В. Гриньової, О. Грішнової, Ю. Іванова, Т. Лепейко, І. Мажури, Г. Назарової, Л. Панченка, С. Пасєки, М. Семикіної, Г. Хаєта, І. Швець, А. Шегди, О. Ястремської та інші.

Підхід українських вчених відносно рівня (якості) організаційної культури базується переважно на моделях країн з розвиненим ринком та має яскраво виражений інноваційний аспект. У працях М. Семикіної однією з головних ідей є те, що підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва вимагає

не лише зростання технологічного рівня виробництва, залучення інвестицій, а й формування корпоративної культури, гідного стимулювання наполегливої творчої праці керівників і персоналу підприємств щодо вдосконалення інноваційного менеджменту, створення умов для постійного збагачення й оновлення знань, зацікавленості працівників у розробці та ефективному впровадженні нових проектів і технологій [1, с. 550].

Г. Назарова розглядає питання визначення показників (чинників впливу) рівня організаційної культури в умовах нової парадигми управління, заснованої на інноваційному управлінні, та пріоритетної ролі працівника у виробничому процесі [2, с. 93].

Отже постає питання надання керівництву інформації щодо основних складових організаційної культури, які формують конкурентні переваги та зумовлюють підвищення ефективності й конкурентоспроможності підприємства. Саме тому як зазначає О. Тихомирова, отримання такої інформації дозволяє посилювати організаційну культуру, здійснюючи управлінський вплив [3, с. 46].

Визначення рівня організаційної культури, таким чином, постає своєрідним засобом діагностики стану культури та виявлення її слабких сторін. У цьому контексті актуальності набувають питання оцінки та визначення впливу організаційної культури на ефективність діяльності та конкурентоспроможність підприємства.

Мета статті. Метою статті є визначення особливостей організаційної культури й дослідження її ролі в забезпеченні ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як було зазначено надзвичайно складним питанням у теорії та практиці формування організаційної культури залишається оцінювання впливу організаційної культури на діяльність підприємства. Дотепер не існує єдиної методики оцінки культури підприємства. Вчені суперечать один одному у підходах та методах її діагностики, роблять

акцент на тому чи іншому аспекті культури. Роль керівництва підприємства у питанні формування та розвитку культури, ініціації глибоких змін системи цінностей також мають істотний вплив на визначення цілей оцінки, а отже і її методів. В більшості розробок щодо оцінки організаційної культури розрізняють її силу як: «високий», «середній», «низький» рівень. Відтак, рівень культури відбиває розходження в інтенсивності прояву тих чи інших структурних елементів організаційної культури. Існує точка зору, що основою комплексного дослідження організаційної культури є дослідження стану самих її структурних елементів [4, с.247].

К. Камертон та Р. Куінн пропонують оцінювати організаційну культуру за двома вимірами: перший, що характеризує ступінь гнучкості за шкалою (від організаційної багатогранності до організаційної непорушності); другий вимір відрізняє критерії, що підкреслюють внутрішню орієнтацію (інтеграцію та єдність) від критеріїв, що асоціюються із зовнішньою орієнтацією (диференціацією та змагальністю) [5, с. 349]. Тому, формування організаційної культури не є одноразовим актом, а являє собою процес перевірки та підвищення відповідності культури цінностям, які закладені у її основу, додержання яких зумовлює довгострокове зростання ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Саме тому слід погодитися з точкою зору І. Євстігнеєва який наполягає, що для ефективної діагностики організаційної культури важливо враховувати довгостроковий характер процесу формування культури організації [6, с. 117].

Отже, під конкурентною перевагою слід розуміти позитивні відмінності підприємства від конкурентів у деяких або в усіх видах діяльності, які забезпечують підвищення соціально-економічної ефективності в короткостроковому періоді й виживання в довгостроковому за рахунок постійного пошуку нових можливостей і швидкої адаптації до навколишнього середовища та умов конкурентної боротьби, що змінюються [7, с. 83].

Б. Карлоф зазначав, що конкурентна перевага – те, на що спрямовано всі стратегії у сфері бізнесу; конкурентні переваги формуються численними факторами: ефективним виробництвом, володінням патентами, рекламою, грамотним менеджментом, відношенням до споживачів [8, с.59].

Сутність конкурентної переваги з точки зору ресурсного підходу М. Портер розумів як сукупність факторів, що визначають успіх або неуспіх підприємства в конкуренції; продуктивність використання ресурсів. Наведене визначення характеризує конкурентну перевагу як позитивну відмінність у продуктивності використання усіх ресурсів підприємства [9, с.200].

Колектив вчених під керівництвом В. Воронової доводять, що здійснення процедур визначення сили культури «…базується на прийнятті у дослідженні концепції, згідно з якою культура підприємства має кілька форм прояву та вміщує ряд чітко визначених елементів, які в свою чергу можуть бути оцінені індикаторами» [4, с. 266-267].

Отже, слід врахувати, що формування конкурентних переваг підприємства неможливо без урахування конкурентоспроможності зайнятого персоналу як безпосередньо на підприємстві, так і у галузі, регіоні й країні, у якій воно функціонує. Створення конкурентоспроможної організації, що має індивідуальність і загальні цінності, можливо лише у результаті послідовного формування й впровадження цільної системи поглядів, складовою якої є особиста внутрішня культура персоналу.

Одним з найбільш важливих джерел інформації щодо впливу організаційної культури на ефективність та конкурентоспроможність підприємства є дані, отримані у результаті анкетування працівників підприємства. Оскільки організаційна культура являє собою систему колективних уявлень, тому саме вихідні дані, отримані при роботі із групою, є найбільш надійними. Головне значення культурних уявлень може бути повною мірою усвідомлене тільки

людьми, які сприймають дану організаційну культуру. Важливу роль при обробці даних може відігравати сторонній консультант.

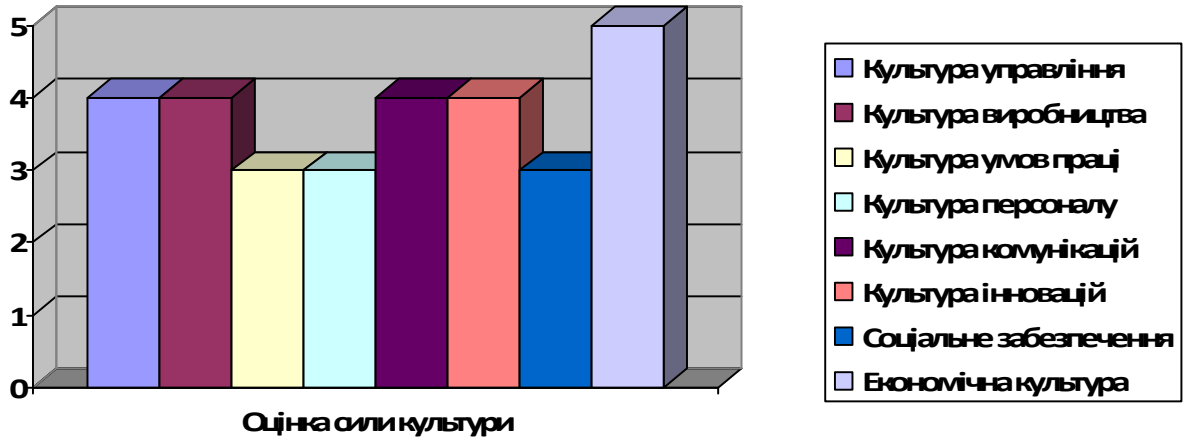
О. Медведєва та Г. Хаєт пропонують наступні етапи оцінки організаційної культури, а саме: організація робочої групи (КО); проведення інтерв'ю з керівниками організації та її підрозділів, лідерами (РГ); загальне визначення культури (РГ); структуризація культури, тобто визначення складових (РГ); організація експертної групи (КО); розробка моделі оцінки (РГ); визначення вагомості складових культури (ЕГ); визначення оцінки – опитування (РГ); обробка даних (ЕГ); створення культурного профілю (РГ); обговорення результатів стану організаційної культури (РГ, НГ); визначення напрямків змін культури (РГ) [10, с. 14; 58, с. 43-45].

Де РГ – робоча група, яка повинна складатися з провідних спеціалістів з культурології, соціології, менеджменту, які мають досвід анкетування; КО – керівники організації вищої ланки, керівники підрозділів; ЕГ – група яка складається зі спеціалістів-експертів в конкретній галузі.

Складність аналітичної оцінки організаційної культури та її впливу на конкурентоспроможність підприємства полягає у проблемі її кількісного виміру, відповідності показників (чинників впливу), які її вимірюють. На основі узагальнення різних поглядів щодо визначення чинників впливу [2, 3, 4, 5, 9, 10], основними показниками (індикаторами), що характеризують стан організаційної культури на підприємстві є: стиль керівництва; рівень централізації влади; ступінь ефективності систем мотивації; професійна підготовка керівників системи кар'єрного просування; рівень компетентності керівників; ступінь залучення робітників до прийняття рішень; імідж лідера [3, с.268-270].

З метою з'ясування рівня організаційної культури на провідних підприємствах Одеси як приклад було обрано ТОВ «Прогрес». У дослідженні взяли участь 68 чоловік із 12 відділів товариства, що становить 10% від загального числа запрошених в опитування.

Експертною групою було проведено оцінку за усіма індикаторами та структурними елементами організаційної культури (культура управління, культура виробництва, культура умов праці, культура персоналу, культура комунікацій, взаємини з контрагентами, культура інновацій, соціальне забезпечення, економічна культура). Для визначення загальної оцінки рівня культури була використана шкала від 1 до 5, рис. 1.



Оцінка рівня організаційної культури ТОВ «Прогрес» (складено за [4, с. 280]

Висновки та результати подальшого дослідження. За результатами визначення сили організаційної культури «Прогрес» автор дійшла до наступних висновків: по перше, в цілому організаційна культура товариства знаходиться на середньому рівні; по-друге, ряд елементів культури (культура умов праці, культура персоналу, соціальне забезпечення) є суттєвими резервами розвитку організаційної культури та свідчить про те, що культурний потенціал персоналу задіяний не в повній мірі; по-третє, керівництву товариства необхідно активізувати роботу щодо оздоровлення «слабких» елементів організаційної культури.

Слід зазначити, що потенціал організаційної культури зумовлює ефективність та конкурентоспроможність підприємства тільки за умов

практичної реалізації системи наступних заходів: забезпечення прозорості та своєчасності інформації; визначення філософії товариства; розяснення та усвідомлення значущості культурних та моральних цінностей робітниками; залучення працівників до прийняття рішень; формування програми культурної адаптації персоналу; формування системи заохочення ротації, навчання, підвищення кваліфікації працівників; формування позитивного іміджу організації як у суспільстві, так і серед персоналу; формування системи заохочення творчої діяльності.

Отже завдяки ефективно діючій організаційній культурі підприємства зможуть перебудовувати свою як внутрішню так і зовнішню політику, що допоможе їм ефективно реагувати на будь-які прояви ринкового середовища, бути лідером на ринку, мати високу конкурентоспроможність.

Подальшою перспективою наукових розробок мають стати питання аналізу організаційної культури як фактору мотивації персоналу підприємства. Саме організаційна культура може створити мотиваційне поле, здатне об'єднати персонал навколо значимих цілей.

Література: 1. Семикіна М.В. Управління інноваційним процесом підприємства на засадах формування позитивної інноваційної культури / М. Семикіна, О. Масленко // Вісник нац. Ун-у «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. – 2007. – С. 549-554. 2. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. // О.Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург.: ГУИТМО, 2008. – 154 с. 3. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с. 4. Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренєв Е.Н., Мажура І.В. Корпорації: управління та культура. [Монографія] / За заг. ред. док. екон. наук, профю Воронкової А.Е. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с. 5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / [Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб: Питер, 2001. – 320 с. 6. Евстигнеев И.С. Эффективность корпоративной культури: методы анализа и проектирования. // [дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.,] / С.-П. – 2005. – 22 с. 7. Іванов Ю. Б. Управління конкурентоспроможністю підприємства. Ю.Б. Іванов, М.О. Кизим, О.М. Тищенко, О.Ю. Іванова, О.В. Ревенко, Т.М. Чечетова-Терашвілі. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. – 319 с. 8. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символи [пер. с англ.] / Б. Карлоф. – М.: Экономика, 1991. – 239 с. 9. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер; [пер. с англ.] – М.: Альбина Бизнес Бук, 2006. – 454 с. 10. Медведева О. А. Модели культури организации и оценка ее состояния: [Монография] / Под общ. ред. Г.Л. Хаєта. – Краматорск: ДГМА, 2006. – 216 с.

АНОТАЦІЯ

У статті проведено аналіз впливу організаційної культури на ефективність та конкурентоспроможність підприємства. Висвітлені основні точки зору щодо визначення головних елементів оцінки рівня (сили) організаційної культури. Запропоновано основні етапи робіт щодо оцінці рівня організаційної культури. Запропоновано систему заходів щодо впливу організаційної культури на зростання ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: організаційна культура, ефективність та конкурентоспроможність підприємства, оцінка сили культури.

АННОТАЦИЯ

В статье проведен анализ влияния организационной культуры на эффективность и конкурентоспособность предприятия. Освещены основные точки зрения относительно определения основных элементов оценки уровня (силы) организационной культуры. Предложены основные этапы работ оценки силы организационной культуры. Обоснована система мероприятий культурной адаптации, практическое внедрение которой обеспечивает рост эффективности и конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: организационная культура, эффективность и конкурентоспособность предприятия, оценка силы культуры.

THE SUMMARY

In article the analysis of influence of organizational culture on efficiency and competitiveness of the enterprise is carried out. The basic points of view concerning definition of basic elements of an estimation of level (force) of organizational culture are shined. The basic stages of works of an estimation of force of organizational culture are offered. The system of actions of the cultural adaptation which practical introduction provides growth of efficiency and competitiveness of the enterprise is proved.

Keywords: organizational culture, efficiency and competitiveness of the enterprise, an estimation of force of culture.