

УДК 339.137.2:334.716:005.73

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Ас. О.В. Семененко

Київський національний університет технологій та дизайну

Організаційна культура безпосередній вплив здійснює на працівників, а отже і на економічні результати праці підприємства; по-друге – підвищення організаційного рівня елементів організаційної культури підприємства призводить до підвищення ефективності його виробничої діяльності. Це середовище, яке поєднує в собі усі внутрішні компоненти виробничої та соціальної системи, задає ритм її функціонування в поточному і довгостроковому періоді.

Процес формування, розвитку та управління організаційною культурою підприємства неможливо дослідити без узагальненої оцінки та аналізу фактичного стану підприємства.

Тому, розробка об'єктивних методик, інструментів і критеріїв на сучасному етапі розвитку ринкових відносин та процес проведення такої оцінки є об'єктивно необхідним.

Напрями за допомогою яких досліджується організаційна культура, науковці умовно поділяють на три групи: 1) холістична; 2) мовна (або метафорична); 3) кількісна.

З урахуванням рекомендованих методик, нами пропонується авторський підхід визначення рівнів організаційної культури і її розвитку для подальшого дослідження економічної стійкості підприємств, його стабільності і економічної ефективності.

Для встановлення рівнів організаційної культури і їх якісної характеристики є необхідність визначення основних чинників впливу. Щоб мінімізувати втрату часу, фінансових ресурсів та прийняти відповідне рішення про зміну рівнів за необхідним є визначення особистих та загальних показників оцінки організаційної культури (розраховуються за допомогою анкетування), які мають безпосередній вплив на господарську діяльність суб'єктів підприємницької діяльності.

Обчислення отриманих даних пропонуємо звести до єдиного узагальнюючого інтегрального показника рівня організаційної культури експертним методом. Градація інтегрального показника та їх інтерпретація визначається з використанням наведеної таблиці.

Таблиця – Інтерпретація(градація) інтегрального показника рівня організаційної культури підприємства (складено автором)

Градація інтегрального показника організаційної культури	Інтерпретація інтегрального показника організаційної культури
$OK \leq 0,25$	дуже низький рівень
$0,25 \leq OK \leq 0,5$	низький рівень
$0,5 \leq OK \leq 0,75$	середній рівень
$0,75 \leq OK \leq 1$	високий рівень

Система узагальнюючих показників рівня організаційної культури повинна відповідати методологічним принципам: 1) відповідати вимогам наукового та комплексного економічного аналізу виробничо-господарської діяльності підприємств легкої промисловості; 2) характеризувати зміни в розвитку організаційної культури; 3) віддзеркалювати різний бік діяльності персоналу. Склад відбору показників до системи повинен враховувати можливість перевірки їх достовірності. Система показників повинна відображати цілі, задачі управління та очікуванні кінцеві результати.

Згруповані показники для розрахунку носять функціональну спрямованість і можуть використовуватися для розробки обґрунтованих поточних та майбутніх планів, аналізу та планування основних економічних показників роботи підприємства.