

АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Менеджмент сучасних вітчизняних підприємств проявляє все більший інтерес до корпоративної культури як інструменту управління, який може забезпечити такі переваги, які необхідні для успішної конкуренції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Особливо це є актуальним після світової фінансової кризи, коли необхідно змінювати акцент конкурентної боротьби з технологій на інтелект.

Для професіоналів в сфері управління, організаційна культура вже довгий час є потужним й ефективним інструментом управління. Проте, для більшості спеціалістів вона є такою лише потенційною.

Практично будь-яке управлінське рішення починається з визначення вихідного стану системи. Діагностика являє собою одну із перших етапів трансформації корпоративної культури. Інформація, яка отримана в ході діагностики корпоративної культури на підприємстві, є основою для розробки сценарію трансформації організаційної культури в більш ефективну форму.

Складність методичної оцінки, багатоаспектність, унікальна сутність процесів, які формують стійкість корпоративної культури, створюють певні труднощі при її дослідженні в сучасній економіці.

На сьогоднішній день існує два блока методів діагностики корпоративної культури – прямий метод та метод непрямой (опосередкованої) діагностики. До прямої діагностики можна віднести:

- кількісні методи (анкетування, опитування);
- модельний аналіз (аналіз статистичних даних, побудова графічних моделей);
- соціологічні методи (фокус-групи, напівструктуроване й глибинне інтерв'ювання, тестування);
- бенчмаркінг.

До непрямих методів відносять якісний аналіз:

- діючих нормативно-методичних інструкцій; документів, які регламентують систему відношень і обміну інформацією між різними ланками організації; процедур роботи з персоналом, прийняття рішень, сформованої практики управління;
- усного фольклору (розповідей та міфів, стереотипів спілкування, сленга, гімнів та девізів компанії);
- сформованих в організації правил, традицій, обрядів, церемоній.

На основі аналізу розглянутих методів діагностики можна виділити зміст найбільш розповсюджених методів оцінки:

а) оцінюється вплив культури на ефективність роботи персоналу. З однієї сторони об'єктом оцінки є загальні якісні показники, проводиться експертна оцінка, визначається тип та/або рівень корпоративної культури в балах, визначається стан організаційної культури на поточний момент [1]. З іншого боку, об'єктом оцінки є відношення персоналу до умов праці, проводиться анкетування, будується профіль організаційної культури [2];

б) визначається вплив корпоративної культури на вартість бренду й самої компанії шляхом оцінки ступеню прихильності персоналу цінностям фірми [3].

Більшість сучасних дослідників віддають перевагу анкетуванню, за допомогою якої можна визначити взаємозв'язок між окремими параметрами корпоративної культури та економічними показниками роботи організації. Проте, даний метод діагностики, на жаль, не торкається усіх аспектів корпоративної культури.

Таким чином, використовуючи дані методи в комплексі можна отримати інформацію по ключовим складовим поверхневого та підповерхневого рівня корпоративної культури. В той же час слід зазначити, що оскільки розвиток організаційної культури є інерційним, управління процесом формування культури організації потребує багаторазової оцінки стану культури на різних етапах її формування.

Для практичного проведення діагностики досить важливо мати чітке уявлення менеджменту компанії про трудомісткість даного процесу, необхідний рівень ресурсу й кваліфікацію спеціалістів, які необхідні для якісного застосування зазначених методик.

Основна мета формування корпоративної культури – збільшити економічну ефективність організації. Керуючись принципом Паретто, справедливо припустити, що лиш невелика частина інформації про компанію дасть достатньо повне уявлення про стан корпоративної культури й актуальним напрямком її удосконалення. Саме тому на сьогодні досить гостро стоїть питання виявлення базових методик, які дозволять отримати дану інформацію.

1. Cameron Kim S., Quinn Robert E. Diagnosing and Changing Organization Culture, Addison-Wesley Publishing Co, 1999. – 320 p.
2. Томілов, В. В. Формирование организационной культуры экономических систем // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №3. – с. 55-60.
3. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.