

Володимир ПОЛИНЯК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та адміністрування ЗУНУ

Алла ВАСІНА

ОЦІНЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЛОГІСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ : МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ТА КРИТЕРІАЛЬНА БАЗА

Нестабільність зовнішнього середовища, зміна умов роботи бізнесу обумовлює необхідність адаптації його організаційної культури до цих змін, формування нової організаційної культури або модернізації існуючої. Це особливо актуально для підприємств, які найбільш гостро на сьогодні відчувають турбулентність ринку. До таких підприємств відносяться в даний час підприємства, що працюють на логістичному ринку. В контексті зазначеного особливої уваги вимагає об'єктивна діагностика реального стану справ щодо характеру організаційної культури, практики її трансформації та впливу на реалізацію місії і цілей логістичних компаній, вибір методичного підходу та критеріїв оцінювання.

В контексті пошуку варіанта вирішення вказаної проблеми важливо розрізняти два головних аспекти: 1) вибір методики для оцінювання типу організаційної культури; 2) вибір методичного підходу до оцінювання впливу організаційної культури на досягнення головних цілей в роботі компанії.

Стосовно обох аспектів знаходимо результати наукових розвідок вітчизняних та зарубіжних вчених. Найбільш узагальнено різноманітність наукових підходів висвітлив Овчаренко А. О., який вказав на кількісний, метафоричний, холістичний та етнографічний підходи [1]. Баркова К.О., аналізуючи науковий доробок стосовно даної проблеми, вказує, що « У реальних умовах найбільш придатними є методики У.Шейна, К.Камерона та Р.Куїнна, Д. Денісона, Д.Діла і А.Кенора, методика Г.Захарчин [2].

Враховуючи необхідність пошуку шляхів приведення відповідності організаційної культури логістичних підприємств до реалій конкуренції, вважаємо за доцільне здійснювати оцінювання їх організаційної культури за її функціональним призначенням та з точки зору впливу на результат діяльності. На особливу увагу в цьому відношенні заслуговує методика Захарчин Г.М. [3], яка запропонувала оцінювати організаційну культуру не лише через призму реалізації її функцій, її рівня, але й економічної ефективності та соціального ефекту від її удосконалення.

З огляду на зазначене, в основу нашого підходу щодо оцінювання організаційної культури покладено такі вихідні позиції: визначення загальної мети оцінювання; уточнення завдань; визначення етапів дослідження; вибір методів діагностики. Пропонована методика оцінювання, побудована на базі авторських та інших фреймерів, включає в себе онлайн-опитування та роботу фокус-групи.

Загальною метою дослідження організаційної культури визначено оцінку типу організаційної культури логістичних компаній за основними функціональними ознаками, практики її трансформації в умовах змін та виявлення впливу на реалізацію місії компанії, зокрема на : а) економічні результати компанії і її конкурентоспроможність; б) персонал компанії, його зацікавленість в підвищенні ефективності роботи компанії, можливості особистого розвитку.

Пропонований алгоритм оцінювання представимо як покроковий трьохетапний процес, що охоплює:

етап 1 –онлайн-опитування працівників компаній, що здійснюють перевезення та експедирування вантажів на міжнародному ринку. Мета етапу – дослідити з використанням Google forms чинну організаційну культуру та практики її розвитку;

етап 2- робота фокус - групи . Мета – перевірити окремі гіпотези щодо впливу організаційної культури (підвищення інноваційності, покращення комунікацій, навчання персоналу) на економічний результат і конкурентоспроможність організації; виявити бажаний

тип організаційної культури та на скільки кожна з компаній його досягає. Учасниками фокус-групи запропоновано обрати представників зазначених компаній та представників компаній партнерів;

етап 3. – аналіз результатів двох попередніх етапів та формування висновків для прийняття управлінських рішень.

Однією з найскладніших проблем в процесі соціологічних досліджень організаційної культури є вибір критеріальної бази та формування переліку питань, які б послужили об'єктивними індикаторами для оцінювання. Змістовне навантаження, яке випливає з мети та завдань оцінювання, обумовлює необхідність системного підходу до вирішення даної проблеми. Відтак, анкету як основу онлайн-опитування запропоновано сформувати з чотирьох блоків запитань, які дають відповіді чотирьом важливим критеріям (об'єктивна самооцінка, задоволеність працівників, характер змін, бажаний організаційний профіль) та дозволяють дотримуватись в процесі діагностики принципів: охоплення різних категорій персоналу незалежно від посад і функціонального навантаження в роботі компанії; долучення думки керівництва і топ-менеджменту; якомога повніше охоплення функціональних ознак організаційної культури; врахування її динамічності та ступеня орієнтації на цілі.

Відповідно, запропоновано виокремити такі блоки запитань:

Загальна характеристика типу організаційної культури очима стейкхолдерів.

Задоволеність респондентів організаційною культурою компанії (аспекти, що важливі для працівників, визначають їх ставлення до організації та вказують на необхідність змін, орієнтованих на людину).

Як здійснюється фактично процес трансформації організаційної культури в компанії? Оцінка ефективності інструментів розвитку організаційної культури.

Формування організаційного профілю організаційної культури компанії, який відображає очікування стейкхолдерів.

Пропонований методичний підхід дозволить не лише отримати інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо формування сучасної корпоративної культури логістичних підприємств, але й визначити стратегічні пріоритети щодо посилення її впливу на економічну результативність їх діяльності, підвищення конкурентоспроможності на ринку логістичних послуг, взаємодії з зарубіжними партнерами.

Список використаних джерел

1. Овчаренко А.О. Методика та процес діагностики корпоративної культури в умовах інтернаціоналізації бізнесу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.confcontact.com/2007nov/ovcharenko.html>.
2. Баркова К.О. Методи оцінки та аналізу організаційної культури. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. Тези доповідей конференції 3-4 червня 2020р. Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця. , Харків, 2020. URL: <http://repozitoi/.hneu.edu.ua/bitstream/Баркова PDF>
3. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навч.посібник /Г.М.Захарчин, Н.П. Любосудрова, Р.О. Винничук, Н.П.Смолінська. Львів: 2011.- с.278-288.