

МЕТОДИКА ОЦІНКИ РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ

Лошакова В.В.

*Наукові керівники: Федотова І.В., к.е.н, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет,
Лошакова Т.А., викладач вищої категорії суспільних дисциплін
Харківський державний автотранспортний коледж*

Брак уваги до корпоративної культури українських підприємств, слабка вивченість системності в існуючих моделях зарубіжних та вітчизняних авторів, зумовили відсутність моделей в сфері управління корпоративною культурою з точки зору врахування гендерних аспектів, які дозволили б керівникам підприємств підвищити ефективність роботи персоналу організації.

Існуючі методики оцінки корпоративної культури були розглянуті авторами, такі як: Е. Шейн [1], К. Камерона та Р. Куїнна [2], Т.О. Соломанідіної [3], але далеко не у всіх розглядався гендерний аспект.

Пропонується проводити оцінку гендерної спрямованості корпоративної культури на основі критерію сприйняття існуючої на підприємстві культури з боку різних категорій середовищ (робітників, колективу, організації та міжорганізаційної мережі).

Автори Грошев І.В., Ємельянов П.В., Юр'єв В.М. [4, с. 26-27] пропонують виділяти чотири сфери культури організації: економічну, соціально-психологічну, правову, політичну. Але політична і правова сфери корпоративної культури притаманні лише макрорівню. Крім того, в дослідженні не врахована духовна складова корпоративної культури.

Використовуючи системний підхід та логічний аналіз, пропонується показник сприйняття корпоративної культури з точки зору гендерних аспектів визначати за допомогою чотирьох груп показників: управлінсько-економічному, соціально-психологічному, нормативно-правовому та духовному, що наведені в роботі [5, с. 244-247].

Показники, що відображають управлінсько-економічну сферу культури підприємства враховують результат його економічної поведінки, а в якості складових елементів розглядаються стиль управління, умови праці, організація трудових відносин та інше, враховуючи саме гендерні аспекти. Соціально-психологічна складова відображає механізм мислення співробітників, їх ставлення до існуючого психологічного клімату, етики, можливостей інтеграції та адаптації в організації. Також запропоновано враховувати нормативно-правову сферу культури, щоб можливо було відслідкувати, наскільки документально оформлені та впроваджені в політику та культуру підприємства законодавчі акти в сфері гендерної рівності. Духовна складова відображає рівень поділення співробітниками та іншими партнерами цінностей та філософії гендерного партнерства.

Для отримання комплексної оцінки пропонується використовувати узагальнену функцію бажаності [6]. В основі побудови цієї узагальненої функції лежить ідея перетворення натуральних значень приватних відгуків в безрозмірну шкалу бажаності або переваги.. Представлені числа, відповідні деяким точкам кривої, яка задається рівнянням:

$$d = e^{-e^{-x}}, 0 < d < 1 \quad (1)$$

Узагальнена функція бажаності Харрінгтона, що представляє собою середнє геометричне бажаних окремих параметрів оптимізації d_i – рівня корпоративної культури підприємства за кожним напрямком оцінки, має вигляд:

$$D = \sqrt[m]{\prod_{i=1}^m d_i} \quad (2)$$

де m – число одиничних відгуків – порівнюваних показників.

Щоб отримати шкалу бажаності, зручно користуватися готовими розробленими таблицями відповідностей між відносинами переваги емпіричної і числової (психологічної) системах. Шкала бажаності має інтервал від нуля до одиниці. Значення $d_i = 0$ відповідає абсолютно неприйнятному рівню даного властивості, а значення $d_i = 1$ - найкращого значення властивості.

Таким чином, запропоновано методичний підхід до оцінки рівня корпоративної культури підприємства з урахуванням гендерних аспектів, який на відміну від існуючих, базується на оцінці гендерної спрямованості корпоративної культури за напрямками її сприйняття працівниками, колективами, підприємством та міжорганізаційною мережею на основі використання методу узагальненої функції бажаності.

Література:

1. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Питер, 2002. 336 с.
2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. Питер, 2001. 320 с.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. *Управление персоналом*. Вып. 15. 2003. С. 13
4. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура. М., 2004. 288 с.
5. Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України. *Показники оцінки гендерно-чутливої корпоративної культури підприємства.*: стаття всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лист. 2018 р.) Х., 2018. С. 244-247.
6. Harrington E.C. The Desirability Function. *Industrial Quality Control*. 1965. № 3. P. 494-498.