

4. Об использовании в работе принципов управления операционным риском: письмо Нацбанка Респ. Беларусь, 26 янв. 2006 г., № 23-14/13 (пункт 24) // Левоневский Валерий Станиславович – [Электронный ресурс]. – Дата доступа: 18.11.2017.

5. Ремонты на аутсорсинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.up-pro.ru/library/repair/toir_efficiency/remont_out_sourc.html. – Дата доступа: 20.11.2017.

6. Неретин А.В. Аутсорсинговые услуги: отечественный опыт и зарубежная практика / А.В. Неретин // Журнал правовых и экономических исследований. – 2011. – № 2. – С. 123-125.

ОЦІНКА РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Митрофанов Р.А., студент

Науковий керівник: Федотова І.В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Ефективність діяльності будь-якої організації значною мірою визначається рівнем корпоративної культури. Особливо цікавим є те, що культура оказує вплив як на суб'єктів всередині організації, так і за її межами. Її вплив виражається через елементні складові, які помітні та відомі всім категоріям та викликають в них певні відчуття та емоції, що в результаті впливають на показники роботи колективу, взаємодію між суб'єктами та роботу підприємства в цілому.

Традиційне поняття корпоративної культури має на увазі комплекс переконань і чекань, що розділяються членами організації. Відповідно до визначення М. Сакстона [1]: «Корпоративна культура - це філософські і ідеологічні судження, цінності, переконання, вірування, чекання, можливостей і норми, які зв'язують організацію в єдине ціле і розділяються її членами».

Не дивлячись на велику кількість наукових розробок в області вивчення корпоративної культури, практична діяльність АТП не забезпечена науково обґрунтованими методичними рекомендаціями з проблеми оцінки рівня корпоративної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з корпоративної культури показав, що більшість авторів [1-8] не приділяють достатню увагу формуванню методичних підходів по оцінці рівня корпоративної культури на підприємстві.

Існують декілька підходів до оцінки корпоративної культури в АТП. Так, А. Шольц [2] пропонує етнографічний підхід до оцінки рівня корпоративної культури. Процес визначення рівня корпоративної культури базується на опитуванні та спостереженні за робітниками з боку одного з відповідальних за це колег.

Е. Шейн [3] пропонує використовувати експериментальний підхід. В процесі якого проходить вивчення правил, традицій, церемоній і ритуалів, що склалися на підприємстві, традиційний аналіз документів підприємства.

Також Е. Шейн пропонує використовувати клінічний (холістичний) підхід. Передбачається безпосереднє занурення дослідника в культуру. Тобто дослідник фактично повинен стати одним з “них” (носіїв культури), але в той самий час повинен залишатися об’єктивним.

К. Камерон і Р. Куїнні [4] пропонують використовувати метафоричний (мовний) підхід. Дослідник використовує зразки зовнішніх проявів культури: зразки мови документів, звітності, існуючих розповідей і бесід, прагнучи виявити відбитки культури, її вплив та сутність.

Кількісний підхід [5] базується на тому, що дослідник використовує опитувальники і проводить співбесіди для оцінки конкретних проявів культури.

Існує також методика побудови профілів організаційної культури (ОСАІ) [4], вона є досить відомою і популярною серед західних і вітчизняних консультантів. ОСАІ орієнтований на два стани організації, на поточне (реальний стан речей) і переважне (бажане). Побудована вона на основі моделі Камерона і Куїнні.

Для всіх досліджених методик запропонованими в проаналізованих роботах різних авторів характерна вузькість спрямування оцінки та дослідження окремих проблемних сфер. Всі роботи позбавлені комплексності в оцінці стану організаційної культури. Тільки окремі автори зробили спробу комплексної оцінки за напрямками або показниками та визначили певне коло індикаторів з різних напрямків прояву організаційної культури.

Ціллю даної статті є визначення основних напрямків дослідження й оцінки рівня корпоративної культури в АТП, розробка на цій основі методичного підходу до визначення рівня корпоративної культури в АТП.

В АТП на сьогоднішній день оцінка проводиться тільки з позиції визначення індивідуалізму чи колективізму на підприємстві, сили

положення кожного з працівників та стабільності, порядку та контролю в організації. Ці показники є недостатньо повними та не можуть забезпечити проведення якісного аналізу та оцінки. Автори пропонують проводити аналіз на основі критерію сприйняття корпоративної культури з боку різних категорій середовищ (керівники, підлеглі та суб'єкти безпосереднього оточення).

Для оцінки рівня культури слід в першу чергу оцінювати її по кожному з елементів: цінності, філософія, норми, форми регулярної поведінки, правила та організаційний клімат. Таким чином, кожному блоку в схемі відповідає саме певний елемент і розташовані вони в послідовності поданій вище. Поелементний аналіз дає змогу виявити та оцінити не загальний стан культури, а й її слабкі місця, тому його використання є цілком доцільним.

Для того, щоб оцінити сприйняття певного суб'єкту запропоновано використовувати метод семантичного диференціалу.

Визначення рівня корпоративної культури на підприємстві пропонується здійснювати на підставі побудови тривимірної матриці, утвореною основними запропонованими напрямками (рисунок 1): по осі X - рівень сприйняття корпоративної культури з боку керівників; по осі Y - рівень сприйняття корпоративної культури з боку підлеглих; а по осі Z - рівень сприйняття корпоративної культури з боку суб'єктів безпосереднього оточення (конкурентів, постачальників, контактних аудиторій і т.д.). Простір матриці поділяється на високий, середній та низький рівні корпоративної культури, які формують двадцять сім осередків. У залежності від того, у який з осередків матриці попадають отримані комплексні показники, можна судити про те, який рівень корпоративної культури на АТП, та порівняти його з іншими підприємствами.

Запропонована матриця дозволить зробити якісну оцінку рівня корпоративної культури підприємства:

– *Високий рівень* характеризується високою задоволеністю керівників від існуючої корпоративної культури, високим усвідомленням єдності працівників з підприємством, а також високою задоволеністю від взаємодії з боку суб'єктів безпосереднього оточення.

– *Середній рівень* характеризується середньою задоволеністю керівників від корпоративної культури, середнім усвідомленням єдності працівників з підприємством та середньою задоволеністю від взаємодії з боку суб'єктів безпосереднього оточення.

– *Низький рівень* характеризується низькою задоволеністю керівників від корпоративної культури, низьким рівнем довіри та усвідомлення єдності працівників з підприємством та низьким рівнем задоволеності від взаємодії з боку суб'єктів безпосереднього оточення.

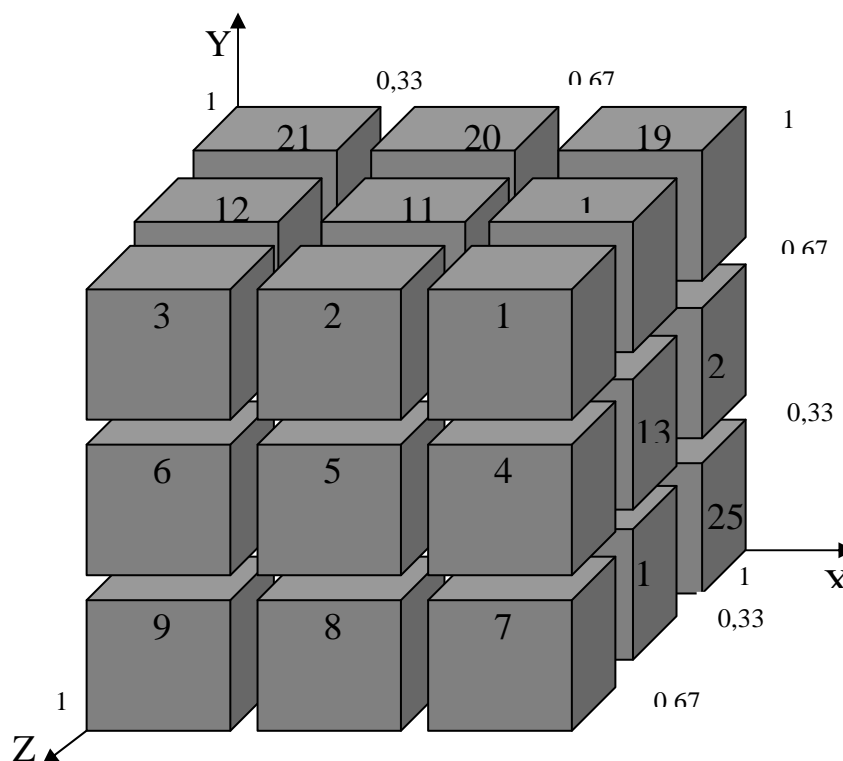


Рисунок 1 – Матриця оцінки рівня корпоративної культури на підприємстві

Таким чином, удосконалено методичні основи визначення рівня корпоративної культури в АТП, які базуються на тривимірній матриці за показниками сприйняття корпоративної культури з боку керівників, підлеглих та суб'єктів безпосереднього оточення. Запропонована матриця оцінки рівня корпоративної культури дозволяє не тільки визначити рівень корпоративної культури на підприємстві, а й запропонувати заходи щодо поліпшення існуючого рівня культури на підприємстві.

Література

1. Могутнова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н.Н. Могутнова // Социологические исследования. - 2011. - № 4. - С. 130-136.
2. Шольц К. Организационная культура: між илюзією и реальністю / Шольц К. – К.: Лира, 2005. – 114 с.
3. Шейн Э. Корпоративная культура и лидерство / Э. Шейн. – С.Пб. : Питер, 2008. - 316 с.

4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – П.: С.Пб., 2001. – 178 с.

5. Бузаева Е. Г. Сущность и основные типы корпоративной культуры / Е.Г. Бузаева // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 1. – С. 125–131.

6. Hofstede G.H. Cultural Constraints in Management Theories / G.H. Hofstede // Academy of Management Executive. – 1993. – Vol. 7. – P. 81-94.

ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Бердюк А.А., магістрант

Науковий керівник: Догадайло Я.В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Для успішного функціонування та розвитку підприємств в сучасних ринкових умовах, яким властиві глобалізація економічних відносин, їхня нестабільність, зростання рівня конкуренції, важливим завданням керівника є об'єктивне оцінювання, використання та зміцнення потенціалу підприємств з урахуванням вагомості його складових та особливостей впливу на нього чинників зовнішнього і внутрішнього середовища.

Потенціал підприємства досліджувався у працях таких українських і зарубіжних економістів, як: Л. І. Абалкін, А. І. Анчишкін, В. М. Архангельський, Н. С. Краснокутська, Є. В. Лапін, Р. В. Марушков, І. М. Рєпіна, О. С. Федонін, Д. К. Шевченко, О.С. Головка та багато інших. Але вченими в роботах не була розглянута та врахована специфіка функціонування підприємств дорожнього господарства, окрім праці О.С. Головка. В свою чергу в роботі О.С. Головка було здійснено оцінку рівня розвитку потенціалу підприємств дорожнього господарства на основі чотирьох складових і використання методу таксономічного аналізу і моделі еластичності, що на думку автора, по-перше, не ураховує всі особливості господарювання потенціалу підприємств дорожнього господарства, по-друге, оцінка за даним підходом є складним та трудомістким процесом, по-третє, не дозволяє урахувати вагомість кожної складової потенціалу при досягненні певної мети.

Некоректна оцінка потенціалу підприємства призводить до формування хибних цілей, а при певних умовах і до банкрутства підпри-