

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Анотація. У статті названі основні принципи діагностики організаційної культури, проаналізовані ключові підходи до її діагностики, визначені їх особливості, основні інструменти та недоліки.

Ключові слова: організаційна культура, діагностика, принципи, підходи, формалізовані та неформалізовані методи.

MODERN APPROACHES IN THE RESEARCH OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract: The article names the basic principles of diagnostics of organizational culture, analyzes the key approaches to its diagnosis, identifies their features, basic tools and shortcomings.

Keywords: organizational culture; diagnostics; principles; approaches; formalized and informal methods.

Одним із важливих джерел стимулювання економічного зростання підприємств у сучасних умовах є організаційна культура, яка сьогодні використовується провідними зарубіжними та вітчизняними підприємствами як інструмент досягнення високого рівня конкурентоспроможності. В цих умовах набуває надзвичайного значення дослідження основних підходів до діагностики організаційної культури, методів її оцінки з метою подальшого вдосконалення.

Основні положення з діагностики організаційної культури висвітлені у роботах Е. Шейна [1], Г. Гофстеда [2], К. Камерона та Р. Куїнна [3], А. Овчаренко [4] і багатьох інших.

Метою дослідження є визначення основних підходів до діагностики організаційної культури підприємства.

Діагностику організаційної культури слід трактувати як різновид організаційної діагностики, яка полягає у зборі інформації про організацію з метою виявлення проблем у її функціонуванні, а також пошуку шляхів їх вирішення.

Процес діагностики організаційної культури проходить відповідно до наступних принципів (рис. 1):



Рис. 1. Основні принципи діагностики організаційної культури [3, с. 67]

Проведений аналіз наукової літератури дає змогу виділити чотири основні групи методів діагностики організаційної культури підприємства: клінічні методи, метафізичні, формалізовані та неформалізовані методи. Розглянемо основні характеристики даних підходів в табл. 1.

Основні підходи до діагностики організаційної культури підприємства [5, с. 61-62]

Підхід	Зміст	Інструменти	Недоліки
Клінічний	передбачає з метою пізнання безпосереднє занурення дослідника в культуру. Тобто дослідник фактично повинен стати одним з носіїв культури, але в той самий час повинен залишатися об'єктивним	ведення щоденника, емпіричні спостереження, хронометраж та інші.	значні часові витрати, суб'єктивність міркувань, високий рівень трудомісткості, високі вимоги до дослідника
Метафізичний	підхід базується на використанні дослідником зразків зовнішніх проявів культури: мови внутрішніх документів, стосунків, існуючих розповідей та легенд з метою виявити сліди культури та визначити її вплив та сутність.	аналіз внутрішньої документації, емпіричні спостереження	виключає дослідження фінансової звітності підприємства, що призводить до зменшення ефективності даного підходу
Формалізований	для оцінки конкретних культурних проявів дослідник використовує анкети та проводить інтерв'ю. Кількісний підхід допускає багато точок зору, кожна з яких слід враховувати при оцінці культурних атрибутів організації	анкетування, соціометрія, тести, тренінги	вужкий обсяг та поверховість досліджень, ігнорування індивідуальних особливостей організації, можливість неправильної інтерпретації запитань учасниками
Неформалізовані	використовується для встановлення контакту з персоналом організації та збору якісної інформації, яку практично неможливо отримати з документів чи анкет	глибинне інтерв'ю, спостереження	вимагають великих часових витрат, суб'єктивність, обмежена можливість узагальнення даних, високі вимоги до дослідника

Отже, сучасні наукові дослідження у сфері менеджменту надають декілька основних підходів до дослідження організаційної культури підприємства та спрямовані на аналіз певних аспектів досліджуваного явища. Для комплексного вивчення організаційної культури необхідно використовувати комплексний підхід, який враховуватиме різні методики. Це підвищить достовірність дослідження та забезпечить високий рівень впевненості у результатах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2013. 352 с.
2. Hofstede Insights URL: <https://www.hofstede-insights.com> (accessed: 15.02.2022)
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
4. Овчаренко О.А. Методика та процес діагностики корпоративної культури в умовах інтернаціоналізації бізнесу URL: [http / www.confcontact.com / 2007nov /ovcharenko.html](http://www.confcontact.com/2007nov/ovcharenko.html) (дата звернення: 15.02.2022)
5. Жежер К.Л. Основні підходи та методики діагностики корпоративної культури сучасного підприємства. *Молодий вчений*. № 11 (26). 2015. С. 61-64.

Кришталєва Олександра Валеріївна – аспірант, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, e-mail: Oleksandra.Kryshtalieva@emmb.khpi.edu.ua

Kryshtalieva Oleksandra V. – PhD student, National Technical University National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Kharkiv, e-mail: Oleksandra.Kryshtalieva@emmb.khpi.edu.ua