

ДІАГНОСТИКА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ІТ-ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах сфера інформаційних технологій усе більше інтегрує у світовий простір та всі галузі економіки. Найважливіший та основний ресурс ІТ-компанії – це висококваліфіковані спеціалісти, тому виникає необхідність пошуку нових інструментів управління персоналом для забезпечення ефективної роботи, професійного розвитку та утримання талановитих працівників на місці.

Вирішальну роль в ефективному функціонуванні сучасного ІТ-підприємства відіграє, на нашу думку, його корпоративна культура (далі КК), яку сьогодні передові зарубіжні та вітчизняні підприємства використовують як інструмент інноваційного менеджменту. Така культура створює неповторну атмосферу, що дає змогу відрізнити одне ІТ - підприємство від іншого, зміцнює соціальну стабільність, є інструментом, що допомагає формувати поведінку та відносини між працівниками, допомагає усвідомленню працівниками місії й розвиває прихильність цілям підприємства[1].

Динамічний розвиток ІТ- компаній у мінливому зовнішньому середовищі викликає необхідність постійного моніторингу стану КК. Серед дослідників КК не припиняються дебати про найкращі способи її оцінки. Центральне питання полягає в тому, чи має кількісний підхід до оцінки КК законну чинність, чи лише глибинний якісний підхід залишається єдиним способом «вимірювання» культури.

Якісні методики оцінки КК припускають дослідження описового характеру, базуються на аналізі зібраних первинних даних ІТ-компанії (опитування, анкетування тощо) та інформації приватного характеру (думка співробітників про компанію, можливості розвитку, рівень мотивації, внутрішні конфлікти тощо) без їх кількісного вираження.

Кількісні методи оцінки ґрунтуються на аналізі опитувань з метою отримання чисельної оцінки стану підприємства. Такі методи доцільно застосовувати для отримання статистичних даних про компанію.

Уважаємо, що діагностика КК має виглядати як цілісна система теоретичних та емпіричних, логічно-послідовних, методологічних, методичних і організаційно-технічних процедур, головною метою яких є отримання достовірних даних про стан КК на ІТ- підприємстві.

Виділяють три основних підходи до вивчення КК: символічний, когнітивний та систематичний (цілісний)[3,с.36].

Незважаючи на нематеріальну сутність КК, у сучасній економічній літературі серед методів діагностики виділяють основні стратегії, що дозволяють вирішити проблему її оцінювання, а саме:

— холістична – дослідник глибоко занурюється в культуру організації та діє як співпричетний спостерігач (консультант), з метою виявлення основних її характеристик;

— метафорична – основана на вивченні дослідником зразків внутрішньої документації – статуту, документів, що регламентують взаємовідносини і обмін інформацією всередині компанії, протоколів зборів засідань, нарад; використовує мови документів, звітності, що існують, розповідей і бесід, прагнучи виявити відбитки культури;

— кількісна – передбачає проведення опитувань, анкетування і співбесід та інших методів, які дають кількісну оцінку конкретним проявам культури [3,с.15].

Для діагностики КК використовується ціла низка як вітчизняних, так і зарубіжних методик. Найвідоміші і придатні для практичного використання у реальних умовах для ІТ-підприємств є методика Е. Шейна, методика Д. Денісона, методика Діла і А. Кенеді, методика ОСАІ К. Камерона та Р. Куїнна, методика Г. Захарчиної.

Застосування методів оцінки діагностики ефективності функціонування КК дозволяє:

- 1) підвищити обґрунтованість та якість прийняття управлінських рішень;
- 2) поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління КК;
- 3) знизити ступіть невизначеності та ризику при здійсненні процесів формування КК [2].

Результатами діагностики КК компанії можуть бути заходи, спрямовані на удосконалення КК, зміна концепції розвитку, або усвідомлення керівництвом важливості фактора КК у системі управління ІТ-підприємством.

Слід зазначити, що незважаючи на вагомі теоретичні здобутки у царині зазначеної проблеми, питання ефективності методів оцінки КК вимагають ґрунтовнішого опрацювання, оскільки вони не систематизовані та не мають комплексного характеру. Отже, для забезпечення ефективного впливу КК на діяльність ІТ-компанії необхідна її своєчасна діагностика, яка включає як якісні, так і кількісні методи. Також, окрім оцінки та діагностики КК сучасних ІТ-підприємств, важливим є аналіз їх функціонування чи розвитку, виявлення проблемних моментів, можливостей і резервів.

Література

1. Жежер К. Л. Основні підходи та методики діагностики корпоративної культури сучасного підприємства / К. Л. Жежер / Молодий вчений. – 2015.–№ 11. – С. 61-64.
2. Овчаренко М.І. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури підприємства/ М.І. Овчаренко, С.В. Червякова//Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 12. – С. 130-141.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах /Т.О. Соломанидина/: Учебно-методические материалы / – М.: ИНФРА-М, 2007.– 395с.