УДК 65.014.1

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

О. О. Білецька, *аспірант,*
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький

У статті висвітлено авторське визначення організаційної культури підприємства, проаналізовано основні проблеми формування і розвитку організаційної культури підприємств з розкриттям подальших перспектив.

Ключові слова : *культура, організаційна культура, підприємство, зовнішня адаптація, внутрішня інтеграція.*

В статье отражено авторское определение организационной культуры предприятия, проанализированы основные проблемы формирования и развития организационной культуры предприятий с раскрытием последующих перспектив.

Ключевые слова: *культура, организационная культура, предприятие, внешняя адаптация, внутренняя интеграция.*

ВСТУП

На шляху переходу від індустріального до постіндустріального, а зараз навіть до інформаційного суспільства, з розвитком духовного і матеріального виробництва, інтелектуально-освітнього компонента трудового потенціалу зростає роль організаційної культури, яка є нічим іншим, як складним, багатоаспектним феноменом, що відіграє найважливішу роль в ефективності господарської діяльності підприємств. Організаційна культура як феномен прояву культури насамперед визначається системою цінностей організації та її співробітників, системою змістів та символів, адже кожне підприємство крізь призму власної культури, як і кожна людина, оригінальне, має свої власні риси та особливості, проблеми та перспективи розвитку. На ґрунті управлінських наук нараховується велика маса наукових досліджень у напрямку організаційної культури підприємств; дослідниками окреслено багато теоретичних нюансів процесів розвитку та управління, однак, стосовно проблем та перспектив розвитку організаційної культури підприємств можна нарахувати поодинокі спроби теоретичних дискусій західних вчених.

Проблемами вивчення організаційної культури у наші дні займається дуже широке коло зарубіжних та вітчизняних вчених. Окремі аспекти організаційної культури вивчають українські вчені Г. Дмитренко, Т. Максименко, В. Кириченко, З.Шершньова, Е. Шарапова, В. Усачева, Г. Хаєт, Г.Захарчин, О. Харчишина та інші.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Велика кількість дослідників присвятили свої праці різним напрямкам розвитку організаційної культури підприємств відповідно до власних точок зору, власного світогляду, знань, вмінь та навичок. Незважаючи на досить велике число західних і вітчизняних теоретичних публікацій, чіткого погляду на проблеми та перспективи розвитку організаційної культури підприємств досі не сформовано.

Метою написання статті є визначення поняття організаційної культури, а також безпосереднє визначення проблем та перспектив розвитку підприємств крізь призму феномену організаційної культури.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Культура – це єдина система і невід'ємний атрибут суспільства в цілому. На сьогодні поняття «культура» набуло метазначення і своєю вживаністю якісно відрізняється в різних сферах життєдіяльності суспільства. За сферами суспільного життя можна виділити такі види культури, як політична, виробнича, правова, наукова, мовна, побутова, організаційна та інші [1].

Разом з тим більшість авторів сходяться на думці, що організаційна культура є складною композицією важливих припущень, які часто не підлягають формулюванню, бездоказово сприймаються і поділяються всіма членами колективу. Здебільшого організаційна культура трактується та сприймається більшістю членів підприємства як філософія або своєрідна ідеологія управління, загальні припущення, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, розмірковування і норми, що лежать в основі стосунків більшості працівників як усередині організації, так поза її межами [2].

На нашу думку, організаційна культура — це синтетичне поняття, яке фіксує у свідомості персоналу підприємства ідеологічний базис, що виражається компонентами культури, що визначають спосіб дій і взаємодій персоналу, а відтак визначально впливають на досягнення поставленої мети та рівень ефективності виробництва на підприємстві.

Сучасна організаційна культура українських підприємств, а точніше практично цілковита її відсутність, не передбачає орієнтації на створення сприятливих умов для перспективної діяльності, а спрямована на задоволення поточних потреб. На практиці, як правило, відбувається таке: можливості ринкової економіки використовують з метою швидкого нагромадження, використання і розбазарювання цінностей і благ. Це завдає величезних збитків потенціалу і перспективам довгострокового розвитку підприємства. Керівництво будь-якого підприємства повинне використовувати вплив організаційної культури на підвищення ефективності діяльності. Тільки ті підприємства, яким вдається віднайти цінності, що мають вирішальне значення для досягнення поставленої мети, зробити їх спільними для всіх співробітників і пов'язати ці цінності, а також всю сукупність набутих навиків і умінь персоналу із структурою, стратегією, стилем управління, досягають успіху в сучасних умовах [3].

Отже, створення і розвиток організаційної культури як основи ефективного управління підприємством - важливе завдання керівництва. Воно дає змогу орієнтувати всі структурні підрозділи і всіх працівників на досягнення поставленої поточної і стратегічної мети.

Важливе значення у діловому світі сьогодні отримали проблеми організації керівної праці. Керівникам доводиться опрацьовувати значний обсяг інформації - поточні дані про стан справ, доповідні записки, листи з багатьох джерел тощо. Вони повинні приймати рішення з різноманітних питань, контролювати терміни і якість їх виконання, розглядати скарги, уладнувати конфлікти. При цьому керівникам потрібно ще віднайти час на читання спеціальної літератури, журналів і газет, щоб бути в курсі новин і не відставати від конкурентів [4]. Справитися з усіма численними і різноманітними обов'язками можна лише при досить високому рівні управлінської культури, що передбачає розроблення і вміле введення в життя сценарію управлінської діяльності, що передбачає раціональне планування часу, делегування повноважень підлеглим, підбір надійних помічників, створення навколо себе атмосфери довіри, відповідальності і багато іншого.

Під час свого розвитку організаційна культура зазнає впливу багатого колориту факторів, що є вагомими чинниками подальших напрямів її формування. Що ж саме вливає на її формування? Природно,

організаційна культура формується як реакція на проблемні ситуації (всередині і за межами) підприємства, що дозволяє останньому адаптуватися до мінливих умов у процесі досягнення поставлених цілей. Перша проблема – це зовнішня адаптація (те, що повинно бути зроблено і як це має бути зроблено). Другою проблемою є внутрішня інтеграція (а саме, яким чином працівники підприємства вирішують свої щоденні, пов'язані з їх трудовою функцією і життям підприємства проблеми). Природний розвиток організаційної культури (тобто вирішення проблем у міру їх виникнення без усвідомлення ключової ролі соціально-культурного фактора в життєвому циклі підприємства) викликає в кінцевому підсумку загострення найважливішого організаційного протиріччя - невідповідність індивідуальних і організаційних цілей [5]. Раціональне управління формуванням та розвитком культури не повинно бути спрямовано на повне знищення природності її розвитку, що може призвести до непередбачених наслідків. Надмірна одержимість організаційною культурою перетворюватиме підприємство в свого роду «філантропічну» установу, яка стурбована досягненням лише соціального комфорту. При цьому може постраждати економічна функція, оскільки такий антракт дій, як правило, може спричинити відвернення уваги від фінансово-економічної основи господарської діяльності підприємства [5].

Таким чином, проблемний спектр формування організаційної культури підприємств становлять проблеми пов'язані з процесами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Процес внутрішньої адаптації і виживання об'єкта господарювання пов'язаний з пошуком і знаходженням підприємства своєї ніші (відповідного сектору) та його пристосуванням до постійних змін з боку зовнішнього оточення. Це процес досягнення цілей і взаємодії із зовнішнім середовищем. Процес внутрішньої інтеграції пов'язаний зі встановленням і підтримкою ефективних відносин у роботі між членами підприємства. Це свого роду процес стратегічного пошуку способів для спільного виконання трудової функції (роботи) і співіснування на підприємстві. Процес внутрішньої інтеграції часто починається з постановки специфіки у визначенні самого себе стосовно окремих груп (колективів, субкультур), так і до всього персоналу підприємства в цілому.

Необхідно відмітити, що процес виявлення культурних уявлень організації зводиться до таких положень, а саме:

1) культура являє собою систему колективних уявлень, які повинні бути дійсними і надійними;

2) контекстуальне значення культурних уявлень може бути повною мірою усвідомлено тільки людьми, що належать до певної культури;

3) деякі культурні уявлення можуть сприйматися як фактори, що сприяють досягненню стратегічних організаційних цілей;

4) нова організаційна практика може бути похідною від існуючої культури;

5) базова парадигма змінюється вкрай різко, процес таких організаційних змін відбувається через багато років.

Сьогодні чимало дослідників акцентують саме те, що культура не є статичною, це динамічний процес. Питання організаційної культури пов'язується з потребами змін. Саме тому нині акцентується новий феномен --культура змін, яка є потрібною інноваційною ланкою для сучасних підприємств.

Необхідно наголосити, що підприємства мають бути проактивними, а не просто реагуючими; впливати та керувати оточенням, а не просто адаптуватися; бути реалістами, а не ідеалістами; бути зорієнтованими на майбутнє, а не переважно на теперішнє чи минуле; сприймати різноманітність, а не уніформізм, одностайність; бути орієнтованими на відносини та результати діяльності, а не лише на завдання та процеси;

використовувати зв'язок із зовнішнім середовищем та сприяти внутрішній інтеграції. Отже, сучасна тенденція управління підприємствами наголошує на необхідності відкритих організаційних культур, які «дивляться вперед», у майбутнє та зорієнтовані на: зміни; конструктивність та не обвинувачення; навчання; інновації; результати діяльності як досягнення працівників та організації в цілому; проекти, розбудову команд та партнерств тощо. Основна мета організаційної культури у забезпеченні можливості усвідомлення персоналом підприємства тих уявлень, які сприяють досягненню високих організаційних цілей.

ВИСНОВКИ

Таким чином, культура є невід'ємною частиною будь-якого підприємства, її «душею», прихованою від очей стороннього спостерігача. Культура як прямо, так і опосередковано впливає на всі процеси, що відбуваються усередині організації. Уміле управління формуванням і розвитком культури сприяє ефективному функціонуванню та розвитку підприємства в цілому, однак усе залежить лише від процесу управління.

У процесі формування та розвитку організаційна культура стикається з рядом проблем, що пов'язані з процесами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, однак це лише для того, щоб віднайти гармонійний баласт в ефективності своєї господарської діяльності. Організаційна культура відкриває ряд перспектив, оскільки є стратегічним чинником у розвитку господарської діяльності підприємства і визначальним фактором його конкурентоспроможності на ринку.

SUMMARY

ORGANIZATIONAL CULTURE OF ENTERPRISES: PROBLEMS AND PROSPECTS

Biletska O. O.,
Khmelnitskiy national university

In the article the author gives the definition of organisational culture of the enterprise, analyses the main problems of formation and development of the organisational culture and shows its further perspectives.

***Key words**: culture, organizational culture, enterprise, the adaptations of external and internal integration.*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М Попов., Н. О. Рєзанова; за ред. В. Г. Воронкової. – К. : Професіонал, 2006. - 576 с.
2. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура. – К. : Видавництво Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту, бізнесу, 2000. – 211 с.
3. Статінова Н. Етика бізнесу: навчальний посібник/ Ніна Статінова, Світлана Радченко; М-во освіти і науки України, Київ. нац. торг.-екон. ун-т. - К., 2001. - 279 с.
4. Герет Т. Етика бізнесу: монографія/ Томас М. Герет, Річард Дж. Клоноскі; пер. з англ. Остап Ватаманюк,; ред. Степан Панчишин, Роман Цяпало. - 2-ге вид.. – К. : Основи, 1999. – 214 с.
5. Никитова С. Г. Организационная культура: конспект лекций / сост. С. Г. Никитова. – М. : МИЭМП, 2007. – 76 с.

Надійшла до редакції 20 січня 2012 р.