

Закерничний Ігор,
Студент ОС Магістр
Спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Нові тенденції в науковому менеджменті вимагають нетрадиційних підходів до підвищення економічної й управлінської культури підприємства. Однією з таких управлінських ідей можна вважати управління організаційною культурою підприємства. Цілеспрямоване формування культури підприємства може дозволити ефективно використовувати людські ресурси для реалізації її стратегії конкурентоспроможності; підвищити рівень керованості підприємства; підсилити згуртованість команди управління і всіх співробітників.

Формування культури підприємства, адаптація її до змін зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, до змін у культурі суспільства і культурі індивідів вимагає застосування сучасних підходів, принципів, методів, інструментів менеджменту. Менеджмент не тільки відповідає культурі підприємства і сильно залежить від неї, але й може, у свою чергу, впливати на формування і розвиток культури підприємства. Прогресивні керівники розглядають культуру свого підприємства як могутній стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих осіб на загальні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати лояльність і полегшувати їх спілкування.

Управління культурою є складовою системи управління підприємством і

нарівні з іншими підсистемами бере участь у забезпеченні його конкурентоспроможності. Культура підприємства визначає не тільки відносини між працівниками, але також впливає на те, яким чином буде здійснюватись взаємодія з бізнес-партнерами, клієнтами, і які методи обирає для ведення конкурентної боротьби. Можна з впевненістю сказати, що організаційна культура є комплексним і складним феноменом, а її формування та аналіз пов'язані з певними труднощами.

Управління організаційною культурою – це й уміння формувати управлінські концепції, програми, проекти, повага до державних і громадських організацій, законів, норм моралі, а також розробка й успішна реалізація ефективних управлінських технологій, що акумулюють знання, досвід, енергію, ініціативу, творчість багатьох особистостей [32]. Кожна компанія має свій набір цінностей, характер міжособових відносин, традицій, на базі яких формується індивідуальна організаційна культура підприємства, що відрізняється від культур інших підприємств. Під впливом економічного і соціального розвитку суспільства цінності, які складають основу організаційної культури підприємства, змінюються. Із практики усе більш виключаються такі колись загальноприйняті цінності, як дисципліна, слухняність, ієрархія, кар'єра, влада, централізація. На зміну їм приходять інші, створені інтелектуалізацією праці й гуманізацією управління: самоврядування, взаємодопомога, колективізм, орієнтація на потреби, розкриття особистості, творчість, здатність йти на компроміси, децентралізація [32].

Організаційна культура підприємства пов'язана з діяльністю людей, що працюють на підприємстві, і діяльність людей обумовлює основні ефекти.

- організаційна культура підприємства впливає на підвищення продуктивності праці;
- культура підприємства в змозі зміцнити організаційну структуру фірми, додати їй стійкості;
- організаційна культура підприємства пов'язана з виховними й освітніми аспектами;

– оскільки культура підприємства в остаточному підсумку втілюється в результатах господарської діяльності фірми – економічних благах, її розвиток сприяє підвищенню якості товарів і послуг.

Організаційна культура властива будь-якому підприємству, незалежно від того, усвідомлено чи неусвідомлено її сформовано. У будь-якій організації крім формальних, складаються неформальні процедури, правила, засновані на певних принципах, яким підкоряються всі сторони діяльності організації. У той же час очевидно, що характеристики культури підприємства, у тому числі корпоративна ідентичність, можуть бути свідомо сформовані.

З впевненістю можна сказати, що в сучасній Україні культури підприємництва катастрофічно не вистачає. Тієї культури, що забезпечує високу соціальну відповідальність підприємств, ефективність, динамічність, адаптивність виробництва до потреб споживача. Відсутність своєрідного кодексу підприємницької етики, що представляє собою систему принципів і умов цивілізованого ведення справ обумовлює низький рівень культури підприємств.

Дослідження показує, що існує тісний взаємозв'язок між організаційною культурою підприємства і його конкурентоспроможністю. На підставі практичного досвіду підприємств можна стверджувати, що необхідною умовою позитивного впливу культури на ефективність організації в цілому є здійснення цілеспрямованого управлінського впливу на її формування. Ефективність такого впливу буде залежати від того, наскільки комплексною буде його спрямованість і наскільки здійснювані заходи будуть узгоджені з загальним напрямком розвитку підприємства.

Для того, щоб забезпечити ефективність управління організаційною культурою підприємства необхідно вирішити ряд завдань. У першу чергу, необхідно визначити методи й інструменти управлінського впливу на культуру підприємства. При цьому на особливу увагу заслуговує питання про забезпечення комплексності такого впливу, залучення всіх функцій управління в процес розвитку культури підприємства. По-друге, необхідно встановити

взаємозв'язок організаційною культурою підприємства і його стратегії. У даному випадку необхідно враховувати, що, з одного боку, обрані стратегічні напрямки можуть мати різний ступінь погодженості з існуючою культурою підприємства, з іншого боку, обрана конкурентна стратегія деякою мірою буде обумовлювати стратегію розвитку культури підприємства.

Головною задачею менеджерів підприємства є розробка і підтримка безупинного процесу управління розвитком організаційної культури. Таким чином, відбулася зміна управлінської парадигми: традиційний підхід, що наголошував на самостійності окремих елементів управлінської системи, змінюється процесом, який наголошує на їхній взаємній обумовленості.

Процес управління розвитком організаційної культури підприємств можна представити у виді взаємодії трьох напрямів, що обмежують простір управління. Цими напрямками є: форми прояву культури, що, за суттю, визначають контур управління, структурні елементи культури підприємства і складові процесу управління розвитком культури.

Таким чином, підхід до управління розвитком організаційної культури підприємства дозволить елементам процесу управління, використовуючи певні методи й інструменти, впливати на структурні елементи культури в рамках установлених форм її прояву з метою підвищення рівня культури підприємства і, тим самим, забезпечення його конкурентних переваг на ринку.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С. Формирование и развитие организационной культуры предприятия. Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul. Științe Economice. №. 1 (13). 2015. P. 109-120.

2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры. Пер. с англ. [К.Камерон, Р. Куинн, И.Андреевой]. СПб: Питер, 2001. 320 с.

3. Савчук Л., Бурлакова А. Розвиток корпоративної культури в Україні. Персонал. 2005. №5. С.19-24.