

Маслова А.А.
студентка групи ФЕУ-520

Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

У діяльності сучасних підприємств велике значення має організаційна культура, увага до питань формування якої постійно зростає. Узагальнюючи думки різних авторів, надалі будемо розглядати організаційну культуру як філософію, вірування, цінності, норми, правила, які є в основі відносин та взаємодій як у внутрішньому середовищі організації, так і у зовнішньому, що сформувалися за час життя організації і проявляються в поведінці членів організації. Формування організаційної культури впливає на структуру організації, ефективність та загальну атмосферу в її підрозділах, є складовою репутації [1,2].

Існують різні підходи до формування організаційної культури, і вони можуть варіюватися в залежності від конкретних цілей та контексту підприємства [3]. Всі підходи умовно можна поділити на так звані традиційні та нові. Охарактеризуємо підходи першої групи.

Базовим підходом за своєю суттю є природний - організаційна культура формується природньо на основі цінностей та звичок працівників, виходячи із існуючих взаємин між працівниками. Така культура може відповідати цілям керівника, а може й не відповідати.

Другим можна визначити задокументований підхід, за яким організаційна культура формується із документованих норм, цінностей, інструкцій та правил організації, а також кодексу етики, корпоративних стандартів і процедур, за правилами, згідно яким працівники повинні поводитись.

Наступний підхід - адаптивний. Згідно нього організаційна культура змінюється через зовнішні або внутрішні чинники та адаптується до змін ринкових умов.

Емоційний підхід концентрується навколо відчуттів працівників в організації та фокусується на підтримці позитивної атмосфери; він сприяє розвитку співробітництва та гарних відносин в колективі.

За системним підходом, організаційна культура є частиною загальної системи управління - отже стратегія, структура, процеси та інші елементи мають взаємовплив на організаційну культуру.

Також можна виділити символічний підхід, за якого культура формується з використанням спеціальних символів, слоганів або обрядів та ритуалів, які відображають цінності та ідентичність підприємства.

Кожен підхід має свої переваги та недоліки - отже вибір якогось одного підходу чи їх комбінації буде залежати від особливостей та мети підприємства.

Сучасні підходи до формування організаційної культури підприємства дещо відрізняються від традиційних підходів. Вони орієнтовані на створення більш адаптивної і гнучкої до навколишнього середовища, інклюзивної та інноваційної культури, ніж традиційні.

Так, одним з таких підходів є формування організаційної культури на підставі відкритості та комунікації. Він має на увазі вільний обмін ідеями та інформацією між працівниками та різними рівнями управління в організації.

Другим сучасним підходом є формування культури на основі інновацій. Основним елементом підходу є підтримка інновацій та творчості. Сучасні підприємства створюють відділи для дослідження і розвитку новаторства, заохочення працівників до експериментів та участі в інноваційних проєктах.

Наступним підходом є формування культури на основі різноманітності і включеності серед робітників. За таким підходом підприємства створюють політики, програми та механізми, за якими під час прийняття рішень враховуються різні думки.

Підходом, який не втрачає актуальності, є формування культури на основі гнучкості. Завдяки ньому формується більш адаптивна культура, що допомагає підприємству швидко реагувати на зміни та впроваджувати інновації.

Останнім з розглянутих підходів є формування організаційної культури на основі зваженого ризику. Згідно цього підходу, підприємства стають більш відкриті до ризику, навчають своїх працівників аналізувати і приймати ризикові рішення, та не сприймати ризикові ситуації як суто негативні - а бачити в них нові можливості для розвитку.

Таким чином сучасні підходи до формування організаційної культури створюють сильну, але гнучку культуру, яка допомагає існуванню організації в динамічному світі.

Отже, організаційна культура є невід'ємним елементом кожного сучасного підприємства; від її якості та керованості значно залежить ефективність роботи організації. Тому процес формування організаційної культури повинен бути керованим, адже якщо не контролювати, то організаційна культура буде існувати сама по собі і сформується лідер, який буде на неї впливати. Оскільки підприємства розвиваються, змінюються умови зовнішнього середовища, організаційна культура повинна також формуватися і розвиватися за сучасними підходами.

Література:

1. Монастирський Г.Л. . Теорія організації : підруч. Тернопіль 2014: ТНЕУ. с.101-102
2. Синицька О.І., Білецька О.О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять. Вісник Хмельницького національного університету. 2011. № 5. Т. 1. С. 99–102.
3. Захарчин Г. М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації // Економічний простір. – 2009. - №23/1. – С. 57-63