

УДК 005.73:05.21

Пуліна Т.В.¹, Бібікова Т.В.², Бойченко К.С.³

¹ д-р економ.наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУЗ-519 НУ «Запорізька політехніка»

³ студ. гр. ФЕУЗ-519 НУ «Запорізька політехніка»

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Організаційна культура - це складне соціальне явище, що виступає базовим елементом внутрішнього середовища, який формується внаслідок цілеспрямованого впливу керівництва та еволюційного розвитку організації, об'єднує її співробітників і визначає орієнтири їх поведінки.

На нашу думку, перевагами сильної та коректно побудованої організаційної культури є вплив на імідж організації, який відбувається внаслідок:

- сприяння доведенню цілей та стратегії організації до персоналу
- швидкої адаптація нових співробітників; збереження людського капіталу;
- активного залучення співробітників до організаційних процесів, отримання синергетичного ефекту від роботи;
- можливості протидіяти стереотипам та негативним настановам; зниження опору впроваджуваним змінам;
- підвищення рівня задоволеності роботою;
- створення глибокого почуття причетності та згуртованості серед працівників;
- підвищення якості обслуговування клієнтів;
- можливості отримання «управлінського прибутку» [1], який підприємство одержує за рахунок більш повного використання інтелектуального капіталу та здібностей персоналу, кращого узгодження і розуміння цілей.

Аналіз наукових джерел дозволив виявити певні особливості використання організаційної культури як інструменту стратегічного розвитку організації.

По-перше слід зазначити, що з моменту створення організації її організаційна культура починає формуватися природним шляхом. Якщо на цей процес надавати певний керівний вплив, то є можливість побудувати культуру, що відповідає баченню керівництва; якщо цього не робити – культура остаточно сформується самостійно, під впливом зовнішніх та внутрішніх сил, проте при цьому може надавати гальмуючого і навіть руйнівного впливу на імідж організації.

По-друге, для ефективного використання організаційної культури необхідно підпорядкувати її стратегії організації – саме ступінь їх сумісності буде запорукою успіху компанії.

По-третє слід пам'ятати, що організаційна культура як інструмент управління надає двостороннього впливу - як на організацію, так і навпаки - з

її боку на культуру. Так, управлінський вплив організаційної культури проявляється у типі та особливостях організаційної структури, різноманітних організаційних практиках та процесах, особливостях організаційної поведінки і стилей керівництва, використовуваної системі критеріїв для відбору призначення, просування, звільнення та заохочення працівників, у реакціях керівників на критичні ситуації в організації, а також у загальних темпах її розвитку. Управлінський вплив на організаційну культуру відбувається завдяки формуванню місії, цінностей та кадрової політики організації, збереженню історії її виникнення і розвитку, набуття досвіду використання різноманітних інструментів управління, прояснення формальних положень філософського існування організації тощо [2].

По-четверте, використання організаційної культури як одного із стратегічних інструментів ускладняється внаслідок особливостей її впливу та високого ступеню суб'єктивізму оцінювання, що потребує від керівника відповідних знань та досвіду. Так, якщо розглядати організаційну культуру за рівнями прояву [3], то зміна елементів першого з них, артефактного, порівняно легко відстежується у показниках діяльності (на цьому рівні зазвичай розглядаються архітектура зовнішнього середовища (конструкція та вигляд будівель та приміщень), методи впливу, структура, поведінка, гасла, мова, технології або товари); на другому, підповерховому (що включає цінності, місію, стратегію тощо) зміни відображаються опосередковано, а третій, глибокий (містить відношення до змісту предметів і явищ, відносини з природою, розуміння реальності, часу і простору, відношення до людини і діяльності, вірування і переконання, національний менталітет тощо), може бути важко усвідомити без глибокого осмислення та аналізу не тільки стороннім спостерігачам, а й співробітникам та керівникам організації.

Отже, організаційна культура є досить складним соціальним явищем та водночас ядром формування внутрішнього середовища організації; проте вона далеко не завжди оцінюється керівництвом як цінний ресурс та ефективний інструмент управління, оскільки його використання має особливості - неосаяність деяких її елементів впливає на суб'єктивність оцінювання та вимагає від керівника певного досвіду та знань, а зміни у культурі не завжди прямо та швидко відображаються у показниках ефективності роботи організації. Проте у довгостроковій перспективі увага до організаційної культури буде суттєво сприяти підвищенню конкурентоспроможності організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1 Кошельник В.М. Сутність та значення організаційної культури у системі управління підприємством в умовах транзитивної економіки. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2011. Вип. 3. С. 263-269

2. Періг О., Миронов Ю. Організаційна культура сучасного підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності. URL: <https://kerivnyk.info/2012/03/perig.html> (дата звернення 20.04.23)

3. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership, 3d Edition, San Francisco; Jossey-Bass. 2004. 458 p.