

УДК 65.012.32

Гудзь М.В.¹

Луців К.І.²

¹д-р екон. наук, проф. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-215 ЗНТУ

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК МЕХАНІЗМ УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВ

Перехід України до ринкових умов господарювання зумовлює необхідність створення дієвих механізмів, які спроможні підвищити конкурентоспроможність як окремих підприємств, так і економіки в цілому. Для розробки цього механізму використовують багато різноманітних підходів, одним із основних є концепція організаційної культури підприємства. В наш час управління організаційною культурою є дуже важливою та багатогранною сферою діяльності, від якої залежить ефективність виробництва підприємства і якість обслуговування населення.

Значний вклад у розвиток організаційної культури внесли вчені: Е. Гоффман, Е. Долан, Д. Денісон, Е. Кеннеді, М.А. Макаrenchенко, Г. Мінцберг, С. Роббінз, Г. Хофстед. Сьогодні вивченням організаційної культури займаються такі українські вчені як Г. Дмитренко, В. Кириченко, Т. Максименко, С. Оборська, З.Шершньова, Е.Шарапова, В. Усачева, Г. Хаєт.

Метою дослідження є аналіз організаційної культури і її стан на підприємствах України. Об'єктом дослідження виступає процес розвитку організаційної культури підприємства як економічного явища. Предметом організаційна культура на окремих підприємствах.

Організаційна культура — це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами

працівників. Організаційна культура концентрує політику та ідеологію життєдіяльності організації, систему її пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм поведінки. Елементи організаційної культури є орієнтиром в ухваленні керівництвом організації управлінських рішень, налагодженні контролю за поведінкою та взаєминами співробітників у процесі оцінювання виробничих, господарських та соціальних ситуацій [1, с. 296].

Загальна мета організаційної культури – створення в організаціях здорового психологічного клімату для об'єднання працівників в єдиний колектив, що сповідує певні етичні, моральні та культурні цінності.

Фахівці виділяють дві важливі особливості організаційної культури: багаторівневність (її елементи формують певні ієрархічні рівні) та багатогранність (культура організації складається з культур її окремих підрозділів або груп працівників).

Дослідження вчених свідчать, що високоефективні компанії характеризуються розвинутою організаційною культурою. Як правило, більшість високоприбуткових фірм мають спеціалізовані підрозділи, які відповідають безпосередньо за впровадження моральних цінностей у організації, розробляють спеціальні програми культурної роботи серед персоналу та створення сприятливої дружньої атмосфери.

Таблиця 1 – Оцінка різних національних культур (по Г.Хофстеде)

Національна культура	Дистанція влади	Неприйняття невизначенності
Україна	70	63
США	35	65
Німеччина	40	46

На українських підприємствах поняття «організаційна культура» ще не є важливою категорією, якою розпоряджаються керівники підприємств. Невелика кількість підприємств надає цілеспрямованому формуванню організаційної культури великого значення. Основними рисами, що найперше цінуються керівниками у своїх підлеглих, є скоріше виконавча дисципліна, ніж ініціативність. Найпоширеніший міф серед українських організацій про те, як спритно той чи інший керівник «обійшов» закон, обіграв партнера чи довірливого клієнта. Між керівниками та підлеглими не налагоджуються стосунки, що ґрунтуються на взаємній довірі. Так, за дослідженням, у рамках якого вивчали модель Хофстеда в багатьох країнах (табл. 1), було виявлено, що дистанціювання від влади в Україні дуже високе (70 балів) в той час, як у США, Німеччині – 35-40 балів [2, с.88]. Це свідчить про схильність українських керівників до централізації, яка робить

підприємство неповоротким, негнучким, а отже недостатньо конкурентоспроможним. Велике бажання українців уникати невизначеності (63 бали) спричиняє їх покірність у стосунках із керівництвом, небажання відстоювати власні позиції, щоб уникнути загрози звільнення. А звідси виникає гальмування розвитку підприємств, через протистояння інтересів.

Отже, організаційну культуру можна вважати однією з основних функцій діяльності керівника організації, яка приносить великий потенціал розвитку підприємства. Вона дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, з урахуванням її особливостей, що лежать в основі, формулюють цілі та завдання організації. Організаційна культура допомагає членам організації згуртуватися у складний час і допомагає працівникам засвоювати нову інформацію і форми поведінки у спокійний період. Саме організаційна культура забезпечує гнучкість і оперативність фірми, максимально ефективне використання ресурсів та творчого потенціалу працівників, а також вдало інтегрувати нові можливості, які надходять із зовнішнього середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Харчишина, О.В.** Структура організаційної культури підприємства [Текст] / О.В. Харчишина // Вісник ЖДТУ. - 2010. - № 2(52). - С. 295-298.
2. **Палеха, Ю.І.** Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура [Текст] / Ю.І. Палеха. - К.: Європ. ун-т фінансів, інформ. систем, менеджм. і бізнесу, 2000. - 211 с.