

Назаренко К. М., студентка,
Ольховський Р. В., студент
Науковий керівник: Острияніна С.В.,

к.е.н., доцент

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК БАЗОВИЙ ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Організаційна культура є вагомим стратегічним інструментом, адже «конкурентам важко імітувати нематеріальну (на відміну від фінансової і матеріальної) складову успіху, що робить її джерелом суттєвих конкурентних переваг» [7, с.39]. Крім того, за даними наукових досліджень на базі промислових підприємств, діагностика «організаційної культури дозволяє прогнозувати і виділяти найнебезпечніші, з точки зору формування опору, підрозділи організації і групи співробітників» [1, с.124], що має надзвичайно важливе значення в інноваційному менеджменті і забезпеченні організаційного розвитку підприємства.

Успіх економічних реформ та стратегії інноваційного розвитку перебуває в тісній залежності від ступеня розвитку економічної культури як на макро-, так і на мікрорівні. Становлення ринкових відносин в Україні на інноваційних засадах потребує переоцінки національних цінностей, які лежать в основі економічної культури суспільства [3, с.120]

Економічна культура на рівні держави та культура на рівні окремого підприємства включала в себе широкий набір елементів (ціннісних, нормативних, символічних, управлінсько-комунікаційних та іміджевих), які пропагували цінності і норми поведінки людини на виробництві.

Дослідники консалтингової компанії «Мак-Кінсі» Т. Пітерс і Р. Вотермен сформулювали концепцію 7-S, яка описувала систему із семи елементів, найважливіших для розвитку та ефективного функціонування будь-якої організації. Центральним елементом цієї системи були загальновизнані цінності, які справляли вплив на інші складові, такі як стратегія, навички ключових працівників, структура організації, система процедур і процесів, персонал і стиль управління. Більшість дослідників з проблем організаційної культури вважають книгу Т. Пітерса і Р. Вотермена «В пошуках ефективного управління» початком наукових досліджень культурного поля організації та запровадження широкого використання в науці і практиці терміну «організаційна культура». Ці дослідники на основі аналізу фінансової звітності і результатів опитування керівників і співробітників описали вісім ознак успішних організацій (ціннісне керівництво, вірність своїй справі, сприяння інноваціям, врахування запитів споживачів, повага до кожного працівника та ін.) і прийшли до двох важливих висновків: 1) зразкові компанії «розвивають культури, в яких втілюються цінності і методи видатних лідерів»; 2) «істинна роль головного керівника полягає в тому, щоб управляти ціннісними установками організації» [6, с. 64].

За даними Лапіної Т. А. усі визначення організаційної культури можна поділити на дві групи: перша об'єднує визначення, у яких вказується на елементи організаційної культури (наприклад, визначення К. Камерона та Р. Куїнна), друга включає визначення, в яких корпоративна культура розглядається як спосіб адаптації до зовнішнього середовища, спосіб існування організації (наприклад, визначення Е. Шейна, Т. Соломанідіної) [2, с.10]. О. Г. Тихомирова вважає, що «всі існуючі визначення організаційної культури можна поділити на три групи: 1) визначення – характеристики діяльності організації та її членів; 2) визначення, які містять перерахування елементів організації; 3) визначення, які трактують організаційну культуру як цілісну категорію» [8, с.10].

Відповідно до описаних вище характеристик організаційної культури, у своїй монографії, Харчишиною О. В. сформульовано узагальнене визначення, як базового елемента внутрішнього середовища організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку; формується в результаті міжособистісної взаємодії членів організації в процесі її еволюційного розвитку та цілеспрямованого впливу керівництва; включає імпліцитну (переконання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитну (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складові. Таким чином, дане визначення організаційної культури найбільш повно відображає зміст цієї категорії з точки зору теорії менеджменту.

Інтерес до організаційної культури як об'єкта управління і важливого фактора забезпечення ефективності і конкурентоспроможності підприємства виник в процесі формування нової парадигми менеджменту [9, с.34].

Основними положеннями сучасної парадигми менеджменту є: 1) успіх організації залежить не тільки від ринкової позиції і наявності ресурсів, визначальною є роль людського фактору; 2) організація розглядається як відкрита динамічна система, основу якої складають спільні цінності індивідів; 3) зміщується головні акценту системи управління: з точки зору сучасного менеджменту ціль виконує вторинну роль у порівнянні із цінностями, а організація розглядається як самостійне культурне утворення; 4) необхідність постійної адаптації організації до умов турбулентного зовнішнього середовища зменшує значення постійного жорсткого контролю, вимагає змін у підходах до управління персоналом і акцентує увагу на самоменеджменті і саморозвитку індивіда, формуванні і поширенні знань, комплексному використанні нормативно-ціннісного, системного і ситуаційного підходів в управлінні; 5) посилення конкуренції вимагає від підприємств здійснювати діяльність з урахуванням довгострокової перспективи, тобто на основі принципів стратегічного управління; 6) перенасичення ринку товарами, посилення тенденції швидкого морального старіння товару вимагає широкого використання в процесі управління принципів маркетингу; 7) формування концепції соціальної відповідальності бізнесу [4, с.70-71; 10, с.31-35].

Усі складові сучасної парадигми менеджменту об'єднані спільною ідеєю: забезпечення виживання організації в довгостроковому періоду за рахунок

ефективного використання людських ресурсів, формування і вдосконалення знань, стимулювання творчості та інновацій [5, с.48], адже «в умовах сучасного ринку потрібне блискавичне реагування персоналу на зміни в навколишньому середовищі, динамічність якого зменшує можливість втрутитись в роботу кожного виконавця. Це означає, що небачено зростає роль його знань, навичок та вмінь».

Розвиток інформаційного суспільства і наближення перспективи переходу до суспільства інтелектуального, основу якого складає «економіка знань», ставить перед науковцями і практикаками з управління нові виклики і задачі.

Отже, вплив організаційної культури на економічну ефективність не є прямим, він опосередковується через персонал підприємства, що передбачає формування бажаної поведінки і компетенцій працівників, створення ефективної системи мотивації праці у відповідності до цілей та місії фірми, формування лояльності персоналу. Тільки за таких умов є можливим випуск якісної і конкурентоспроможної продукції, створення успішних брендів, забезпечення чуйного ставлення до клієнтів. Основним акцентом у формуванні організаційної культури є її стратегічне спрямування та направленість на персонал. Саме тому конкурентоспроможні компанії «характеризуються наявністю у них належної культури і способу мислення; виховують і утримують у себе співробітників, які володіють необхідними компетенціями; домагаються правильної поведінки своїх співробітників» [11, с.141].

Список використаних джерел:

1. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві / В. Кириченко // Соціальна психологія. – 2004. – № 2 (4). – С. 122–133.
2. Лапина Т. А. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие / Т. А. Лапина. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
3. Маркіна І.А., Острянина С.В. Инвестиционно - инновационный подход к управлению конкурентоспособностью молокоперерабатывающих предприятий Украины. – Днепропетровск-Варна, 2012. –Т. III. – С. 119-122.
4. Мартиненко М. М. Основы менеджменту : підручник / М. М. Мартиненко. – К. : Каравела, 2005. – 496 с.
5. Острянина С.В. Основные принципы кадровой политики: формирование и реализация на предприятиях Украины. /С.В. Острянина, А.В. Дмитренко // Пенза: МЦНС «Наука и просвещение». – 2016 – С. 47-51.
6. Питерс Т. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний / Т. Питерс, Р. Уотермен ; [пер. с англ. под ред. Л. И. Евенко] – М. : Прогресс, 1986. – 424 с
7. Сперанский В. И. Современные технологии управления персоналом : уч.-практ. пособие / В. И. Сперанский. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 496 с.
8. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебник для вузов / О. Г. Тихомирова. – СанктПетербург : Изд-во ГУ ИТМО, 2008. – 160 с.
9. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: Монографія. – Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І Франка, 2011. – 289 с.
10. Хміль Ф. І. Основы менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2005. – 608 с
11. Хьюзлид М. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию / М. Хьюзлид, Б. Беккер, Р. Битти ; [пер. с англ.]. – М. : ООО "И.Д. Вильямс", 2007. – 432 с