

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Гурбанов Е.

студент;

Таран-Лала О.М.

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Полтавський університет економіки і торгівлі

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОРА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Культура управління формується на підприємствах, які мають певну історію, формується особливий стиль життя, свої традиції, ритуали, структура, звичаї та міфи. По мірі розвитку підприємства вкладаються власні, притаманні лише даному підприємству, системи цінностей і переконань, норми і правила поведінки, формуються свої унікальні риси і в сукупності становлять його організаційну культуру.

Джерелами вивчення організації як культурного феномена є традиції М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левіна та інших вчених [1-10 та ін.]. Однак саме введення терміну «організаційна культура» і його детальна розробка датована кінцем 70-х – початком 80-х років ХХ століття. Відтоді й визначилися розбіжності в підході до дослідження організаційної культури.

Питанням організаційної культури присвячена низка фундаментальних праць вітчизняних і зарубіжних науковців. Спектр цих досліджень досить широкий: від розкриття суті самого поняття «організаційна культура» до використання її як тонкопланового інструменту управління і засобу успішної реалізації організаційних змін та розгляду питань мотивації й ціннісної поведінки персоналу підприємства. В ідеологічному плані цікавими є праці вітчизняних науковців, в яких розглядаються глобальні проблеми трансформації суспільства та економіки, зокрема, і в цьому контексті висвітлюється роль культурологічного фактору. Так Герем Томас М.

описує структурні рівні організаційної культури: артефакти, проголошені цінності, базові уявлення [1]. Грейсон Дж. К. та О'Делл К. головними елементами організаційної культури називають ділове середовище, цінності, героїв, обряди, ритуали, системи культурної комунікації [2]. Ними розроблена концепція організаційної культури як найважливішого чинника, що впливає на організаційну поведінку і корпоративний розвиток. Вивченню факторів, що впливають на стан організаційної культури присвячені роботи Льюїса Р.Д., Усачьовой В.В. та інших [6-7 та ін.].

Незважаючи на значне зацікавлення в наукових та господарських колах проблематикою організаційної культури, деякі важливі питання залишаються поза увагою дослідників. Серед них – розгляд механізму формування організаційної культури; технологічні питання його створення та принципи, на основі яких він повинен працювати, питання структурного змісту організаційної культури, а також факторів, що впливають на її стан. Таким чином, все вищевикладене і обумовлює актуальність даного дослідження.

Отже, з метою сучасного обґрунтування сутності «організаційної культури» доцільно розглядати це поняття з декількох сторін, що допомагають розкрити сутність та значення, зміст. В першу чергу, це «культура» під якою розуміють специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, який представлений у продуктах матеріального та духовного світу, в системі соціальних норм і закладів, у духовних цінностях, у сукупності відношень до природи, між собою та самих до себе.

Ґрунтуючись на визначенні сутності окремих складових організаційної культури дано визначення самої організаційної культури як характеру, особливостей, стилю функціонування організації, які виявляються в поведінці і реакціях особистостей та соціальних груп її працівників, в їх судженнях, відносинах, у способах вирішення проблем організації праці і виробництва, в обладнанні і внутрішній естетиці, використовуваній техніці й технології тощо.

Результати узагальнення теоретичних та практичних аспектів організаційної культури дозволили виявити сукупність особливостей, які дають можливість вважати її об'єктом науки управління підприємством. Саме перехід до ринкових відносин вимагає створення системи управління, за якої працівнику об'єктивно була б не вигідною пасивна трудова участь у виробництві. З урахуванням цього менеджер повинен дбати про

формування особистості свідомого, активного працівника через використання та формування організаційної культури. В Україні формування управлінської культури, як і організаційної перебуває поки що на початковому етапі. Це вимагає чіткого визначення зовнішніх і внутрішніх чинників та розуміння особливостей процесу формування культур вітчизняних організацій у соціально-культурних і національно-етнічних координатах України.

Список використаних джерел:

1. Герем Томас М. Етика бізнесу / Герем Томас М., Кльнкські Річард Дж. ; пер. з англ. – К. : Основи, 2007. – 256 с.
2. Грейсон Дж. К. мл., Американский менеджмент на пороге XXI века / Грейсон Дж. К. мл., О'Делл К. ; пер. с англ. – М. : Экономика, 2001. – 321 с.
3. Демб А. Корпоративне управління: Віч-на-віч з парадоксами / А. Демб, Нойбауер Ф. Ф. ; пер. з англ. – К. : Основи, 2007. – 243 с.
4. Дениэлс Джон Д. Международный бизнес: внешняя среда и деловые операции / Дениэлс Джон Д., Радеба Ли Х. ; пер. с англ. – 6-е изд. – М. : Дело Лтд., 2006. – 735 с.
5. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон , М. Альберт , Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2002. – 704 с.
6. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія : Навчальний посібник / [упоряд. І.О. Слепов]. – К. : Либідь, 2003. – 364 с.
7. Общий менеджмент. Дайджест учебного курса / [ред. А.Н.Казанцева]. – М. : ИНФРА, 2009. – 252 с.
8. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента / А.В. Попов – М. : МГУ, 2001. –149 с.
9. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика : Підручник для вузів / Н.П. Тарнавська , Р.М. Пушкар – Тернопіль. : Карт – Бланш, 2007. – 456 с.
10. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США / Терещенко В.І. – К. : Знання, 2000. – 215 с.