

Воліков В.В.

*кандидат економічних наук,
Північно-Східний науковий центр НАН України і МОН України*

Баркова К.О.

*аспірант, викладач,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНІЙ СФЕРІ

Тема організаційної культури у житлово-комунальній сфері є досить актуальною, бо дана область є дещо застарілою і у зв'язку із наявністю великої кількості споживачів потребує детального розгляду. Існує багато досліджень присвячених проблемі управлінської діяльності у сфері надання послуг в цілому, проте житлово-комунальна сфера є досить специфічною і не може бути віднесеною до інших.

За останній час у світі менеджменту все частіше згадується поняття «організаційна культура», адже людина, як працівник, є основним ключем до успіху. Тож перш за все потрібно розібратися що ж таке організаційна культура. Як зазначив Г. Морган: «Організаційна культура – культура організації як один із способів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших засобів передачі основних цінностей, переконань, ідеології, які спрямовують діяльність підприємства в потрібне русло» [1]. Це визначення є досить змістовним, адже включає в себе усі характерні для організаційної культури поняття.

Якщо торкатися закордонних досліджень управлінської діяльності як явища суспільного життя, що забезпечує функціонування суспільства і всіх його підсистем, то тут не прийнято виділяти суто галузеву специфіку при вивченні управлінської діяльності і взагалі управління. Можна тільки відзначити поділ на досить укрупнені напрямки, такі як управління в сфері бізнесу, управління державними установами або некомерційним сектором, але й тут розглядаються загальні універсальні принципи. Виняток становлять ряд досліджень, наприклад Дж. Ле Гранда [3], в якому розглядається сектор громадських послуг, але там мова йде скоріше про інституційні умови роботи організацій житлово-комунального господарства, а управлінська діяльність в них розглядається як звичайний менеджмент, відповідний за своїм характером загальноприйнятим за кордоном правилам управління, які належать до бізнесу.

У дослідженнях Чернишова Л. М. розглядається програмний цільовий підхід до організації та здійснення управлінської діяльності. Даний підхід передбачає перехід керівників, що діють в установах житлово-комунального господарства, на роль менеджерів проектів і координаторів замість існуючого в даний час управління жорстко-структурованих організаціями та процесами [2].

У той же час організаційна культура формується завдяки реакції на нові ситуації. Це дозволяє підприємствам адаптуватися к новим умовам. На окремі

параметри також впливають зовнішні й внутрішні фактори, до яких можна віднести умови конкуренції, державне регулювання, економічні зміни, нові технології тощо. Тож для формування організаційної культури потрібно достатньо багато часу, адже цей процес повинен пройти крізь свідомість працівників та вкоренитися там разом із місією.

Організаційна культура багато в чому визначає внутрішню середу підприємства, а також його адаптивність до змін зовнішньої середи, тому потребує більш пильної уваги зі сторони керівництва. Менеджмент повинен здійснювати вплив на її формування і розвиток. Опанування новітніми управлінськими технологіями неможливе без організаційно-культурного підходу, який дає комплексне розуміння процесів розвитку і функціонування різних організацій з урахуванням поведінки людей у гнучких динамічних адаптивних структурах. Організаційна культура відображає вирішення проблем на основі взаємодії з зовнішньою середою організації, інтеграції внутрішніх ресурсів та зусиль, створенні єдиної термінології, інноваційного стилю керівництва, такої оцінки поведінки персоналу, яка буде рухати потенціал вперед.

Організаційна культура у житлово-комунальній сфері, як і на підприємствах різних масштабів, галузей та форм власності, визначається такими факторами [1-4]: національною культурою та менталітетом; сектором економіки; типом виробництва; типом економічного, соціально-політичного та культурного розвитку регіону, в якому розташовано підприємство.

Основними показниками стану організаційної культури є:

1. Реакція вищого керівництва на критичні ситуації, які виникають на підприємстві під впливом зовнішніх факторів.
2. Стиль керівництва і поведінка менеджерів.
3. Критерії відбору персоналу і методи вдосконалення його роботи.
4. Методи розробки стратегій підприємства [4].

Таким чином, в сучасних соціально-економічних умовах є необхідність побудови оптимальних та взаємовигідних відносин. Цьому, однозначно, сприяє організаційна культура. Проте в житлово-комунальній сфері ця тема є не достатньо відкритою, існує низка проблем, які потребують подальшого вивчення та впровадження інноваційних підходів в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Поняття, структура, функції організаційної культури [Електронний ресурс] // HR-Portal: Спільнота HR-Менеджерів. – Електронні данні – [Б. м.], [2004-2014]. – URL: <http://hr-portal.ru/article/ponyatie-struktura-funkcii-organizacionnoy-kultury>.
2. Чернышев Л.Н. Формирование рыночных отношений в жилищно-коммунальном хозяйстве: проблемы. Перспективы / Л.Н. Чернышов. – Москва: Междунар. центр финансово-экон. развития, 1996. – 255 с.: ил. – (Библиотека журнала «Консультант»).
3. Ле Гранд Дж. Другая невидимая рука: предоставление общественных услуг на основе выбора и конкуренции. / Пер. с англ. Издательство Института Гайдара. – М.: 2011.
4. Питерс Т.В. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний / Пер. с англ. М.: Прогресс, 2000.