

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Роль організаційної культури надзвичайно важлива й багатоаспектна. Вона впливає на всі життєво важливі процеси підприємства: економічні, політичні, технологічні, соціальні, інноваційні тощо. Організаційна культура не тільки формує зовнішнє сприйняття компанії, створює її імідж, але й відіграє важливу роль у вирішенні задач, пов'язаних з соціальним управлінням, визначає динамізм виробничих процесів, адаптивність до нововведень і підтримує реалізацію стратегії підприємства. У цьому контексті актуальності набувають питання удосконалення чинної на підприємстві організаційної культури.

Проблеми оцінки та вдосконалення організаційної культури виходять, в першу чергу, із невизначеності сутності самого поняття та її складових. Особливість організаційної культури полягає в тому, що вона народжується у взаємодії духовної та матеріальної культур. Підприємство (організація) об'єднує своїх співробітників, які одночасно виробляють матеріальні (артефакти, власна продукція для реалізації) і духовні цінності (корпоративний дух, моральні принципи, вірність, відданість корпорації, лояльність, бренди, церемонії тощо). Розвиток організаційної культури відбувається через взаємодію людей, які об'єднані самою соціальною спільністю для виконання її місії, досягнення поставлених цілей, здійснення предметної діяльності. Співробітники знаходяться в безперервній комунікації, що регламентується цінностями, нормами, правилами, мовою, традиціями, звичаями тощо.

Організація не може бути ефективною, якщо вона не буде адаптуватися до зовнішнього середовища, пристосовуватися до його змін розробляти найбільш ефективні методи реагування. З іншого боку, ми не зможемо говорити про організацію, якщо вона не буде створювати свого власного внутрішнього простору, особливої внутрішньої організаційної атмосфери і вирішувати задачі внутрішньої інтеграції (створення цілісності). Саме організаційна культура фіксує основні задачі організації по зовнішній адаптації і внутрішній інтеграції.

Організаційна культура складається з комплексу взаємопов'язаних факторів (досвід минулий та нинішній, структурні та соціально-психологічні, національно-культурні характеристики, а також погляди, цілі, потреби та цінності людей, що працюють в організації). Останніми роками в менеджменті велика увага приділяється категорії «цінностей, що поділяються». До них відносять основні філософські ідеї та положення, що прийняті в тому чи іншому підприємстві й становлять основу організаційної культури.

На жаль, в українських наукових і ділових колах єдиної думки про організаційну культуру і її значення поки ще немає.

Досліджуючи дану проблематику, слід враховувати особливості українського менталітету, суспільної свідомості й психології, які завжди впливали на наше економічне середовище й економічну культуру. Велике значення в цьому контексті має, як зазначають дослідники, національний характер. Будучи важливою складовою будь-якої національної культури, зокрема організаційної, він є не тільки сукупністю психологічних явищ, скільки буттям, формою народної самосвідомості. Соціально-економічний розвиток суспільства також зазнає його впливу, оскільки він залежить від стану соціуму, держави, можливостей людини реалізувати свої права.

Для того, щоб ефективність удосконалення організаційної культури мала позитивний результат, необхідно змінити вектори організаційної культури в інший напрямок, тобто до відносин та компетенцій персоналу в товаристві. При такій зміні можливо буде застосування внутрішніх положень підприємства, які не суперечать інтересам працівників. Але прийняття таких положень та норм буде здійснено лише за умови розуміння власниками товариства, які мають повноваження розподілу прибутку, необхідності інвестування його частини в розвиток персоналу.

Максимальної продуктивності вдається досягти лише тоді, коли люди усвідомлюють не тільки, скільки вони одержать за свою працю, але й заради чого вони працюють.

Для зміни і удосконалення організаційної культури необхідно скласти детальний план та обґрунтування шляхів його реалізації. На нашу думку, доцільно виділити наступні напрями удосконалення організаційної культури: створення місії й завдань організації, введення системи бонусної премії для працівників підприємства, введення погодинної оплати праці для працівників підприємства, зміна оплати праці лінійних керівників, створення технології підбору й адаптації персоналу, децентралізація керування (делегування більших повноважень лінійним керівникам), організація розвиваючих занять для керівників, створення на об'єктах інформаційних стендів, організація занять для працівників підприємства, організація щотижневих зборів для адміністрації підприємства, організація щоденних робочих зборів на об'єктах, організація загальних зборів по підприємству.

Особливу увагу слід звернути на політику організації, яка повинна відображатись в діях керівництва.

Надійним фактором, що зберігає стійку та ефективну роботу колективу, є культура підприємства, яку цілеспрямовано повинне формувати удосконалювати та підтримувати керівництво.

Підсумовуючи, зазначимо, що організаційна культура розглядається в контексті філософії підприємства, завдяки якій виробляється спільна мова, правила поведінки, системи заохочування і покарання, забезпечується більш тісна комунікація між співробітниками, а саме головне, вона виконує функції внутрішньої інтеграції та зовнішньої адаптації організації.

Вивчення організаційної культури посилює розуміння цінності людського капіталу та порушує питання нової якості управління людськими ресурсами, які в центр уваги ставлять особистість людини, її потреби та очікування, визнання необхідності активнішого залучення працівників, довіри до них.

Організаційна культура є суттєвим чинником мотивації працівників. І шляхи досягнення цілі, і умови «життя на роботі» є потужним інструментом як стимулювання діяльності, відкриття потенційних можливостей, так і створення іміджу організації.

Управління організаційною культурою та її змінами є надзвичайно складним завданням, яке передбачає застосування досконалих методів стратегічного менеджменту, включаючи аналіз ризиків, та, з іншого боку, майстерності міжособистісного спілкування, створення мотивації до змін, почуття психологічної безпеки, позитивного бачення майбутнього, використання можливостей для зворотного зв'язку та активного залучення працівників до обговорення тих чи інших питань, у тому числі усвідомлення ризиків та можливих втрат. Робочі умови мають стимулювати та спонукати до навчання.

Отже, ефективна організаційна культура є важливим чинником управління, причому уявлення про неї залежать і від уявлень про сучасні вимоги до управління. В умовах сьогодення необхідним є формування культур, відкритих до змін, які сприяють швидкому маневруванню, розвивають різні форми взаємодії, активізують менеджмент на основі знань, посилюють корпоративну відповідальність та моральну добросовісність. Ключовим питанням при цьому є визнання чинників впливу та відповідальності керівництва за розвиток належної організаційної культури, яка сприятиме необхідним реформам та досягненню визначених цілей.