

Олена Володимирівна Харчишина, к.е.н., доцент,
докторант, Національний університет харчових технологій,
10004, м. Житомир, вул. Соснова 36-Г, тел. 0412-462-109, 067-42-32-576

УДК 658.1

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Узагальнено результати останніх досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо формування організаційної культури підприємства. Розглянуто процес формування організаційної культури, а також основні принципи та підходи. Описано результати власних досліджень щодо методології формування організаційної культури підприємств.

Ключові слова: організаційна культура підприємства, процес формування, принципи формування.

Вступ. В дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених значна увага приділяється питанням формування організаційної культури. Вважається, що організаційна культура може формуватись: 1) спонтанно, під впливом факторів зовнішнього і внутрішнього середовища та 2) усвідомлено, на основі стратегії розвитку підприємства. Подолання протиріччя між індивідуальними та загально фірмовими цілями, забезпечення найбільш повного їх узгодження можливе лише за умови здійснення планомірної і систематичної роботи з формування організаційної культури.

Питання формування організаційної культури досліджують такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Е. Шейн, Е. Молл, Г. Захарчин, Т. Соломанідіна, М. Магура, М. Курбатова, В. Коновалова, І. Ладанов, Г. Хаєт та інші. У працях цих вчених висвітлюються теоретичні і практичні аспекти формування організаційної культури, проте особливості управління організаційною культурою в умовах України залишаються недостатньо дослідженими.

Постановка задачі. Метою даної статті є узагальнення найбільш відомих підходів зарубіжних і вітчизняних вчених щодо процесу формування організаційної культури підприємств, вивчення можливостей використання зарубіжного досвіду на вітчизняних підприємствах. В процесі дослідження

використовувались такі методи пізнання: діалектичний, монографічний, системний підхід, метод аналізу і синтезу.

Результати. Організаційна культура за своєю суттю є складним і багатоплановим явищем, на яке справляє вплив ціла низка різних з своєю суттю факторів, домінуючими з яких є державний устрій, національна культура та національний управлінський стереотип, галузеві особливості, динаміка зовнішнього середовища та історій підприємства [1].

Існує чотири основних підходи до формування організаційної культури: а) внутрішній, який базується на виборі місії, соціальний зміст якої направлений, перш за все, на внутрішнє середовище організації; б) когнітивний, який орієнтований на розвиток і навчання персоналу; в) символічний підхід, за якого першочергове значення надається зовнішнім проявам організаційної культури; г) стимулюючий підхід, який направлений на формування системи мотивації персоналу [7, с.44-45; 8, с.21-22].

Формування в несення змін у існуючу організаційну культуру повинно здійснюватись із додержанням принципів і вимог, які забезпечать максимальну ефективність такого процесу: 1) ініціатором і провідником змін повинно бути вище керівництво; 2) в основі змін повинно бути соціальне навчання, яке дасть персоналу зразки для наслідування; 3) використання можливостей впливу на трудовий колектив через створення групових норм і цінностей; 4) забезпечення емоційного впливу на персонал за допомогою широкого використання ритуалів і символів; 5) зміни в організаційній культурі повинні поширитись як на вимоги до персоналу, так і на вимоги до системи управління [6, с.100-101].

Коновалова В. Г. описує п'ять принципів, які відображають дещо інші вимоги до процесу формування організаційної культури: 1) комплексність; 2) ціннісна орієнтація; 3) історичність; 4) відмова від силового втручання; 5) комплексність оцінки організаційної культури [3, с.116].

Окремий підхід до проблеми формування і внесення змін в існуючу організаційну культуру обґрунтовує російський дослідник І. Д. Ладанов. Ґрунтуючись на власній тезі про те, що «корпоративна культура є системою цінностей, думок і норм поведінки, а в психологічному оформленні вона

виступає як соціальна установка, сутністю якої є емоційна, поведінська та когнітивна реакція на зовнішні обставини», І. Д. Ладанов вважає, що вплив на культуру «потрібно здійснювати шляхом впливу на вказані сфери» [5, с.149].

Науковцями Донбаської державної машинобудівної академії запропонована система управління корпоративною культурою підприємства, яка описана у вигляді циклу робіт, що включає 10 етапів, об'єднаних у три блоки: передпроектний аналіз, розробка проекту, перевірка і реалізація проекту. При цьому зазначається, що «процес роботи над розвитком корпоративної культури має безперервно-циклічний характер» [4, с.285]. Важливим є також висловлене уточнення про те, що до виконання окремих видів робіт можуть бути залучені зовнішні консультанти, але «щоб виконувати цю роботу (розвиток корпоративної культури – прим. автора) у великій організації, потрібно створити свій постійно діючий підрозділ» [4, с.283]. Аналогічно описують процес формування організаційної культури Магура М. І., Курбатова М. Б., виділяючи у ньому 6 етапів [6, с.84].

На думку Г. Захарчин, формування організаційної культури потребує розробки певного механізму, як ефективного інструменту, «який поєднує внутрішні можливості формування організаційної культури із зовнішніми чинниками» [2, с.61]. До функцій такого механізму Г. Захарчин відносить: планування, моделювання, реалізаційну, адаптивну та інтеграційну.

Отже, вважаємо, що процес формування організаційної культури доцільно розглядати як комплекс трьох взаємодоповнюючих видів діяльності: а) оцінка поточного стану організаційної культури, її впливу на економічні результати діяльності підприємства, його конкурентоспроможність, вплив організаційної культури на мотивацію та продуктивність праці персоналу, вплив організаційної культури на здійснення організаційних змін; б) формування системи заходів, направлених на зміну, вдосконалення існуючих характеристик організаційної культури; в) оцінка ефективності заходів, направлених на вдосконалення організаційної культури. Кожен з цих блоків включає в себе певні етапи (рис. 1).



Рис. 2. Етапи формування організаційної культури підприємства.

Джерело: власна розробка автора

Організаційна культура є достатньо інерційним об'єктом управління, адже досягнення кінцевої мети – підвищення ефективності на основі приведення ціннісних установок індивіда у відповідність до системи цінностей компанії – передбачає не просто поверхневий вплив на діяльність працівника. Такий вплив повинен бути достатньо сильним, проникати в глиб внутрішнього світу індивіда. Враховуючи, що такий тотальний вплив (а, по суті, перевиховання) є неможливим, і організації, з соціологічної точки зору, є малими або середніми групами, склад яких можна змінювати, то в процесі формування організаційної культури на перше місце виходять: 1) виключення із складу працівників тих осіб, які є носіями небажаної системи цінностей і

важко піддаються соціалізації; 2) залучення до роботи фахівців, які за своїми ціннісними установками можуть успішно інтегруватись до існуючого типу культури; 3) проведення активної роботи щодо соціалізації персоналу, перш за все, щойно найнятого; 4) розробка, впровадження, розвиток бажаних елементів організаційної культури.

Висновки. В статті узагальнено результати останніх досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо формування організаційної культури підприємства, запропоновано власну розробку щодо організації цього процесу. Практичне застосування результатів дослідження дасть можливість підприємствам оптимізувати витрати часу і зусиль на формування організаційної культури, підвищить ефективність їх роботи в цьому напрямі. Подальші дослідження будуть спрямовані на оцінку існуючого стану формування організаційної культури на підприємствах харчової промисловості.

Список використаних джерел

1. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент. Лидерам реорганизации и консультантам по управлению: Учеб. Пособие. – М.: Дело, 1999. – 496 с.
2. Захарчин Г. М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації // Економічний простір. – 2009. - №23/1. – С. 57-63
3. Коновалова В. Г. Организационная культура / В. Г. Коновалова // Организационное поведение: хрестоматия / [редактор-составитель Д. Я. Райгородский] – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – С.103-119
4. Корпоративна культура: Навч. посіб./ Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та інш./ За заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ: Центр, навчальної літератури, 2003. – 403 с.
5. Ладанов И. Д. Организационная культура / И. Д. Ладанов // Организационное поведение: хрестоматия / [редактор-составитель Д. Я. Райгородский] – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – С.120-168
6. Магура М. И., Курбатова М. Б. Организационная культура // Организационное поведение. Хрестоматия. Редактор-составитель

Райгородский Д.Я. – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с. – С.73-102

7. Молл Е. Г. Организационная культура // Организационное поведение. Хрестоматия. Редактор-составитель Райгородский Д.Я. – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с. – С.38-49
8. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 456 с.

Е. В. Харчишина. Характеристика процесса формирования организационной культуры предприятия.

Обобщено результаты последних исследований отечественных и зарубежных ученых относительно формирования организационной культуры предприятия. Рассмотрено процесс формирования организационной культуры, а также основные его принципы и подходы. Описано результаты собственных исследований относительно методологии формирования организационной культуры предприятий.

Ключевые слова: организационная культура предприятия, процесс формирования, принципы формирования.

O. Kharchyshyna. The characteristic of the forming process of organizational culture of enterprise.

The paper generalizes results of last native and foreign investigations about forming of organizational culture of enterprise. The paper describes the process of forming of organizational culture, its principles and methods. It also dwells upon results of own investigations about methods of forming of organizational culture of enterprise.

Key words: organizational culture of enterprise, principles of forming, methods of forming.