

Д.Ю. Долженко, аспірант,
(Національний авіаційний університет, Україна)

Формування організаційної культури підприємства в умовах реструктуризації

Стаття присвячена дослідженню питань формування організаційної культури підприємства в умовах реструктуризації. У статті запропоновано етапи формування організаційної культури та заходи щодо зменшення опору змінам на підприємстві.

Сучасне формування організаційної культури підприємства відбувається в умовах швидких змін в економічному, соціальному та технологічному середовищі. Це призводить до того, що важливим стає встановлення принципів, які дозволяють забезпечити ефективне взаємодію між співробітниками, створити сприятливу атмосферу в колективі та забезпечити високу мотивацію працівників. Формування організаційної культури підприємства є важливим елементом успішного функціонування підприємства. Сьогодні, у зв'язку з швидкими змінами в економічному середовищі та зростаючою конкуренцією, формування ефективної організаційної культури стає ще більш важливим завданням для керівників підприємств.

Приріст організаційного потенціалу, удосконалення організаційної культури доцільно проводити через зміни поглядів робітників на зміни, які мають носити постійний характер, їхнє місце в підвищенні ефективності діяльності підприємства і його розвитку, бажання і можливостей для власного вдосконалення з метою поліпшити модернізацію організаційного розвитку до вимог цифрової економіки [1]. Формування організаційної культури є важливим елементом успішної реструктуризації підприємства, оскільки це дозволяє забезпечити взаємодію між всіма рівнями та функціями організації, сприяє збільшенню мотивації працівників, підвищенню ефективності роботи та досягненню поставлених цілей.

Реструктуризація підприємства може бути важким етапом у формуванні організаційної культури, оскільки зміни в структурі та процесах роботи можуть створювати нестабільність та невизначеність серед працівників. Однак, для успішної реалізації реструктуризації та формування ефективної організаційної культури, можна використати наступні рекомендації:

1. Залучення працівників до процесу реструктуризації: важливо, щоб працівники відчували свою важливість та відповідальність за успіх підприємства та брали участь у процесі вирішення проблем та прийнятті рішень.
2. Створення чіткої стратегії та плану дій: необхідно мати чітку стратегію та план дій, які будуть спрямовані на досягнення

конкретних цілей. Це допоможе зберегти стабільність та довіру серед працівників та сприятиме формуванню позитивної організаційної культури.

3. Забезпечення комунікації та відкритості: реструктуризація може створювати неспокій серед працівників, тому важливо забезпечити відкриту комунікацію, щоб зменшити невизначеність та допомогти працівникам зрозуміти, які зміни будуть відбуватись та як вони вплинуть на підприємство.
4. Підтримка позитивної організаційної культури: важливо забезпечити позитивну організаційну культуру, де працівники будуть взаємодіяти один з одним з повагою та співпрацю.

Разом з тим, організаційна культура підприємства може бути формована під час процесу реструктуризації. Реструктуризація - це процес зміни структури, складу, розміру, організаційної форми та стратегії підприємства з метою покращення його ефективності та конкурентоздатності. Одним з важливих аспектів формування організаційної культури підприємства в умовах реструктуризації є залучення працівників до процесу. Це може бути здійснено шляхом проведення тренінгів, семінарів та інших заходів з підвищення кваліфікації та розвитку персоналу. Для формування позитивної організаційної культури необхідно розробити відповідні стратегії та плани дій. Важливо забезпечити відкритість та прозорість у взаєминах з працівниками, а також створити механізми взаємодії з ними, що дає змогу відслідковувати їхні потреби та погляди.

Окрім цього, важливим елементом формування організаційної культури є створення сприятливого середовища для розвитку працівників. Це можна здійснити шляхом забезпечення доступу до відповідних ресурсів, створення умов для вивчення нових технологій та розвитку навичок, а також заохочення до саморозвитку.

Організаційна культура підприємства є складною сукупністю цінностей, вірувань, норм, звичок та поведінки працівників, що формують спільний стиль діяльності. При реструктуризації підприємства, коли змінюються структура, функції та завдання організації, особливо важливо створити адаптивну культуру, що дозволяє підприємству пристосовуватися до змін.

Основні етапи формування організаційної культури підприємства в умовах реструктуризації:

I Аналіз поточної культури: необхідно дослідити поточну культуру підприємства, виявити сильні та слабкі сторони, визначити необхідні зміни для досягнення поставлених цілей.

II Визначення нових цінностей та норм: на основі аналізу визначаються нові цінності та норми, які повинні бути прийняті працівниками.

III Розроблення стратегії формування культури: необхідно розробити стратегію формування культури, яка буде враховувати конкретні потреби підприємства.

IV Впровадження нової культури: після розробки стратегії необхідно впроваджувати нову культуру, залучаючи працівників до змін та відповідальність за їх реалізацію.

V Моніторинг та коригування: після впровадження нової культури необхідно проводити постійний моніторинг та коригувати її відповідно до потреб підприємства.

Отже, реструктуризація на підприємстві може бути складною і викликати стрес для працівників. Однак, водночас це може бути можливістю для формування нової організаційної культури, яка відповідатиме новим потребам і вимогам підприємства. При цьому, встановить нові цілі та цінності на підприємстві. У процесі реструктуризації може бути необхідно змінити стратегію і напрямки розвитку, важливо встановити нові цілі та цінності, які будуть відображати нову стратегію. В таких умовах залучення працівників до процесу змін є необхідною частиною побудови оновленої організаційної культури, оскільки реструктуризація може бути важким періодом для працівників, особливо якщо вони не розуміють причини та наслідки змін. Це дасть змогу створити нову комунікаційну стратегію, забезпечить належну підтримку працівників. Реструктуризація може бути важким періодом для працівників, особливо якщо вони можуть втратити свої робочі місця або змінити свої посади.

Список літератури

1. Ареф'єва О. В. Стратегічне управління організаційною культурою підприємств при розвитку та адаптації до змін / О. В. Ареф'єва, С. О. Ареф'єв, А. О. Верпека // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки. - 2019. - № 6 (141). - С. 84-95.
2. Прохорова, В., Чобіток, В., Курбель, Ю. Reengineering mechanisms in the business process management system of enterprises. Adaptive Management: Theory and Practice. Series Economics. 2020. 9 (18).
3. Kuzior, A., Arefiev, S., Poberezhna, Z. Informatization of innovative technologies for ensuring macroeconomic trends in the conditions of a circular economy. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. 2023. 9 (1), 10-20.