

*О.В. Поліщук, к. е. н., А.В. Кузикова
(Національний авіаційний університет, Україна)*

Формування організаційної культури підприємства

Розглянуто сутність понять організаційна культура, методи дослідження організаційної культури, гендерна роль в формуванні організаційної культури підприємства. Визначено механізми формування організаційної культури та шляхи її вдосконалення.

Організаційна культура підприємства.

На сьогодні, організаційна культура будь-якого сучасного підприємства, фірми тощо в Україні, є важливим аспектом господарської діяльності. Сутність організаційної культури підприємства ґрунтується на основі визначенні поняття «культура». Різні дослідники виокремлюють безліч визначень даного поняття, але на нашу думку особливої уваги заслуговують наступні два підходи: культура, як процес творчої діяльності та, як процес, специфічної людської діяльності. Таким чином, організаційна культура – це явище багатогранне, є різні визначення організаційної культури, які об'єднують аспекти вище наведених підходів до поняття «організаційна культура», а саме: [2, с.10]:

- це процес, що має певні особливості та специфічні риси, зароджується у соціумі під впливом системи цінностей, норм, формуванням зв'язків та взаємостосунків між працівниками та менеджером, між підрозділами тощо;

- це творча організаційна діяльність, що ґрунтується на цінностях, традиціях, нормах;

- це певна система установок, цінностей, переконань, які поділяють більшість співробітників, що визначає поведінку працівників в організації.

На сьогодні, проблематиці пов'язаної з феноменом організаційної культури підприємства, приділяється багато уваги в науковому середовищі, але не визначено певної конкретики з того, аби встановити ідеальний стан організаційної культури підприємства та розробити заходи з її удосконалення. Для цього, відповідно, є необхідність застосовувати комплексні дослідження організаційної культури. Вони базуються на цілісній системі емпіричних, теоретичних, методичних, методологічних, організаційних та технічних процедур, за допомогою яких отримують достовірні данні про стан організаційної культури, отримують нові знання для вирішення певних завдань [5, с.28].

На думку К.В. Терещенко, виокремлюють два підходи до вивчення культури: ідеографічний підхід, що ґрунтується на використанні якісних методів та формалізований, що базується на комплексі кількісних методів [5, с.30]. Виділяють три рівні організаційної культури: символічний – все, що може побачити та до чого може доторкнутися людина, наприклад символіка, логотип, календар, прапор або гімн компанії. Також належать до символічного

рівня легенди, міфи або історії, пов'язані із заснуванням компанії, діяльністю її керівників, зазвичай передаються в усній формі. На цьому рівні речі та явища добре розпізнають, але не завжди розшифровують та інтерпретують з точки зору корпоративної культури. Другий рівень це когнітивний – включає колективну свідомість, яка визначає певну систему правил поведінки, що утворюється внаслідок колективних дій, досліджуються цінності та переконання, які поділяють члени організації, залежно від того, якою мірою ці цінності відображені в комунікативній поведінці. І останній це цілісний, він відображає самоусвідомлення в колективі, розуміння відповідальності за свою роботу, включає зовнішній вигляд, звички, цінності, норми, базові припущення, які виникають у членів організації внаслідок особистих комунікацій, підкріплені або модифіковані успішним досвідом спільних дій на певній підсвідомості процесів в діяльності організації.

Важливими елементами у вдосконаленні культури організації є визначення місії, стратегії, цілей, цінностей, оцінювання поведінкових особливостей персоналу, порівняння існуючої та майбутньої вдосконаленої культури, створені та впроваджені заходи, які допоможуть коректувати поведінку персоналу, їх оцінювання, контроль. Аналіз цілеспрямованого впливу на розроблену стратегію розвитку культури, а також оцінювання впливу на організаційну культуру серед внутрішніх факторів, впровадження нової системи задля подолання існуючих проблемних питань в культурі і складають основний вектор в дослідженні проблематики організаційної культури [4, с.159].

Формування організаційної культури починається на момент зародження власне організації. Для прикладу, такий відомий вчений, як С.О Гайдученко, виділяє декілька чинників, що здатні впливати на організаційну культуру: соціальні, на які впливає рівень життя суспільства та його інфраструктура – влада, закони, громадянська думка з приводу роботи підприємства тощо; технічні – внаслідок яких утворюється якість праці робітників на що впливає технологічний, технічний розвиток та освіта працівників; економічні – пов'язані зі станом економіки країни, спроможності підприємства забезпечити населення робочими місцями, платити своїм працівникам гідну заробітну плату; професійні – які є певним орієнтиром галузевої приналежності, які допомагають усвідомити попит праці на певній території; та національні – пов'язані з ментальними, традиційними, історичними, релігійними та кліматичними особливостями, які впливають на стан поведінки [1,с.15].

Таким чином, будь - яка організаційна культура поділяється на певні субкультури, що являють собою сукупність основних цінностей, домінуючих на певному підприємстві, яка також може різнитися на різних територіальних підрозділах підприємства, також проблема культури та субкультури здатна виникнути при злитті компаній, проте кожна субкультура, незважаючи на свою специфіку та особливості підпорядковується організаційній культурі. Субкультура поділяється на формальну та неформальну, якщо в організації немає єдиної домінуючої, то дві субкультури співіснують разом, ефективність роботи організаційної культури залежить також від налагодженої взаємодії

різних субкультур, оскільки саме субкультури впливають на формування організаційної культури та на етичні моменти [1, с.21].

Важливим фактором розвитку організаційної культури є питання гендерної субкультури, яка взаємозалежить від орієнтирів на які спирається організаційна культура. В управлінні, гендерна політика являється провідною, впливає на особливості вибору підходу до роботи з персоналом, міжособистісних відносин, що ґрунтується на особливостях рис характеру, психіки та інтелекту, особистісних якостей. Задля того аби покращити організаційну культуру, є потреба у вдосконаленні гендерної політики компанії, дослідження домінуючого гендерного показника, створення здорового психологічного клімату, який дозволить кожному співробітнику відчувати свою соціальну захищеність незалежно від соціальної приналежності [3, с.7].

Отже, стає очевидно, що на сучасному етапі діяльності підприємств, фірм тощо – організаційна культура потребує значного багаторівневого удосконалення, оскільки на неї впливає багато різних чинників. Також, вагомим аспектом є розробка нових методичних досліджень, пошуку їх вдосконалення, через безпосередній взаємозв'язок різних аспектів, адже кожен елемент культури є вагомим, що дозволяє здійснити якісний аналіз підприємства та вплинути на ефективність його роботи.

Список літератури

1. Гайдученко С.О. Організаційна культура Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2020. с.100.
2. Гевко. В.Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. [Ел. ресурс]. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/16_2018/4.pdf.
3. Кодацька Н. О Сучасна політична діяльність в гендерному розрізі. Науково-теоретичний альманах «Грані». 2018. Т. 21. № 9. С. 6-12.
4. Михайличенко В. Управління формуванням організаційної культури: Галицький економічний вісник №3. 2021р. С. 16-22.
5. Терещенко К.В. Методи вивчення організаційної культури. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2013. Вип. 37. С. 28-31.