

КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

Соколенко Т. М.

*Україна, Слов'янський державний педагогічний
університет*

В статті в рамках парадигми сучасного менеджменту розглядається сутність культури організації як фактора конкурентних переваг організації

Проблема конкурентоспроможності в умовах транзитивної економіки набуває особливої значущості. Багато підприємств вирішують єдину проблему – проблему виживання. Набагато менше підприємств вирішують проблему виживання з перспективою на розвиток і з розрахунком на власні сили, справедливо вважаючи, що держава просто не в змозі в даний період надати їм допомогу. Тому так актуальна у рамках сучасної парадигми менеджменту концепція антикризового управління, яка спрямована, в першу чергу, не тільки на виживання, але й на стійкий розвиток організації у цей складний і суперечливий період.

Будь яке управління у визначеній мірі повинно бути антикризовим. Для антикризового управління особливе значення має перспективність, можливість вибрати і побудувати раціональну стратегію розвитку. Складовою стратегії успіху, фактором стійкого розвитку підприємства є культура організації.

Ефективне управління у визначеній мірі повинно бути спрямовано на підвищення конкурентоспроможності підприємств. Особливе значення має перспективність, можливість вибрати і побудувати раціональну стратегію розвитку. Складовою стратегії успіху, фактором стійкого розвитку підприємства є культура організації.

Французький дослідник Н.Деметр визначає культуру організації як систему уявлень, символів, цінностей і зразків поведінки, які поділяють усі члени колективу. Тобто, культура організації відображає певні колективні уявлення про мету і засоби діяльності [1, С.294].

Під культурою організації також розуміють ідеологію управління, світоглядні позиції відносно до внутрішнього та зовнішнього середовища – позиції, точки зору, манери поведінки, у яких втілюються головні цінності [2, С.283].

Культура організації – характер, особливості, стиль функціонування організації, які виявляються в поведінці і реакціях особистостей та соціальних груп її працівників, в їх судженнях, відносинах, у способах вирішення проблем організації праці і виробництва, в обладнанні і внутрішній естетиці, використаній техніці й технології тощо [4, С.497].

Іноді культуру організації ототожнюють з організаційною культурою. Поняття „організаційна культура” відображає ступінь організаційного упорядкування процесу виробництва і процесу менеджменту організації і є тільки одним з елементів культури організації. Невід’ємною складовою поняття „організаційна культура” є оцінні атрибути („висока”, „середня”, „низька”, „наявна”, „відсутня” тощо).

Культура організації не може так атрибутуватися, оскільки існує за будь – якого рівня організаційної культури. Недоцільно також ототожнювати феномен культури організації з корпоративною культурою, носіями якої є корпорація – одна з організаційно – правових форм господарювання в ринковій економіці.

Культура будь-якої організації формується під впливом зовнішнього середовища. Однак, дві організації, які працюють поруч, можуть мати (і мають) дуже різні культури. Це відбувається тому, що через свій колективний досвід члени організації по - різному вирішують дві важливіші задачі: зовнішня адаптація і внутрішня інтеграція.

Протікання економічних процесів у часі носить динамічний характер, що зумовлює в умовах гострої конкуренції необхідність підприємства швидко адаптуватись до мінливих умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Саме культура організації допомагає підприємству вирішувати дві важливі задачі: зовнішня адаптація і внутрішня інтеграція.

У процесі зовнішньої адаптації вирішуються наступні питання:

- вибір методів, які обумовляють досягнення цілей;
- досягнення злагоди відносно методів, які використовуються;
- рішення відповідно організаційної структури, системи ієрархії, стимулювання;
- з’ясування критеріїв виміру досягнутих результатів

У процесі внутрішньої інтеграції (інтеграції внутрішніх ресурсів і зусиль) вирішуються такі проблеми, як:

- створення загальної мови і єдиної, зрозумілої для всіх, термінології;
- створення границь групи і принципів включення і виключення з групи;
- створення механізму наділення владою і позбавлення прав, а також закріплення визначеного статусу за окремими членами організації;

- встановлення норм, що регулюють неформальні відносини між особами різної статі;
- вироблення оцінок, що стосуються того, що в поведінці співробітників бажано, а що ні.

Формування і зміна культури організації відбувається під впливом багатьох факторів.

Первинними факторами є:

- точки концентрації уваги вищого керівництва;
- реакція керівництва на критичні ситуації, що виникають в організації;
- відношення до роботи і стиль поведінки керівників;
- критеріальна база заохочення працівників;
- система передачі інформації й організаційних факторів.

Кожен з перерахованих факторів формування культури організації вимагає використання визначених прийомів. На стадії реалізації стратегії значні зусилля направляються на те, щоб привести культуру організації відповідно до обраної стратегії, що являє собою дуже складне завдання, виконання якого дозволяє працювати організації цілком стійко в процесі реалізації планів (стандартів), встановлених на рік (поточне планування) і в межах року (оперативне планування).

Культура організації включає не тільки глобальні норми і правила, а й поточний регламент діяльності. Відхилення від цих норм сильно впливає на людину як позитивно, так і негативно. Це пов'язано з організацією роботи на робочому місці, системою матеріального і морального стимулювання, стилем керівництва, системою контролю, одягом, відношенням до особистих химер.

Організаційна культура заснована на культурі влади, ролі, вчинків і особистості. Культура влади визначається професіоналізмом керівництва і лояльністю підлеглих. Організаційна культура вчинків базується на потребах і інтересах людини і суспільства, на пріоритеті особистого „Я” над суспільним „ми”. Організаційна культура ролі працівника визначається набором службових інструкцій і положень.

Різні організації тяжіють до визначення пріоритетів в організаційній культурі. Організаційна культура може мати особливості в залежності від роду діяльності, форми власності, займаного становища ринку чи в суспільстві. Існує підприємницька організаційна культура, державна, організаційна культура лідера, організаційна культура при роботі з персоналом та інш.

Однією з найважливіших проблем в умовах конкуренції, з якими зіштовхується будь – яка організаційна система, є те, що у визначений момент часу вона виявляється

нездатною справитися зі зміною ринку і відповідно змушена відмовитись від застарілих структурних форм організації. Кожні кілька років міняються структура організації, процедури затвердження рішень і т.д. При цьому можливі негативні наслідки реорганізації послабляються, як правило, у результаті зміни окремих функцій не одночасно, а в різний час. Практика постійної реорганізації показує, що вигоди, пов'язані з цією системою, величезні. Система дозволяє перетасовувати структуру організації, підсилюючи її чи виділяючи з неї зайве, а також надаючи можливість безлічі людей розширити свій професійний досвід [3, С.8].

Таким чином, культура організації (складової якої є організаційна культура) – це система прогресивно формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу, стилю керівництва, показників задоволення працівників умовами праці, рівня взаємного співробітництва і сумісності працівників між собою і з організацією, а головне – це фактор конкурентних переваг підприємств, система перспектив підвищення конкурентоздатності підприємств.

Перелік посилань

1. Вітлінський В.В., Наконсчний С.І., Ризик у менеджменті Київ , ТОВ „Борисфен”, 1996,- 326с.
2. Курочкин А.С. Організація управління підприємством, - К.: МАУП, 1996.
3. Ослун А. Реструктуризація підприємства починається з менеджмента // *Киевские ведомости* .- 1995.- 8 сентября
4. Хміль В.І. Основи менеджменту : Підручник – К.: Академвидав, 2003.- 608с.