

МОВЧАН І.В., асп.

Наук. кер.: Маслак О.І., д.е.н., проф.

Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського,
м. Кременчуг

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено необхідність організаційної культури для забезпечення стратегічної стійкості підприємства. Узагальнено внесок основних елементів організаційної культури в розвиток підприємства та обґрунтовано необхідність її зміни.

Актуальність. В період стійкого розвитку в економіці України особливої актуальності набуває питання стратегічної стійкості вітчизняних підприємств, оскільки стабільність та ефективність, в першу чергу, залежать від рівня адаптації суб'єкта та здатності зберігати свої позиції в різних несприятливих ситуаціях.

У період значних змін зовнішнього середовища підприємство змушене якомога швидше змінити стратегію розвитку, як правило, така ситуація вимагає і змін в персональному складі керівництва. Адже нові кадри несуть в собі і нові плани та методи їх досягнення, інакше кажучи змінюють організаційну культуру.

Формування сильної організаційної культури, орієнтацією якої є ефективні дії на випередження конкурентів (постійний розвиток підприємства) та своєчасна і адекватна реакція на будь-які зміни є умовою збереження стійкості підприємства.

Таким чином, організаційна культура, а саме її рівень, є досить важливим фактором для збереження стратегічної стійкості та потребує подальших досліджень.

Мета дослідження. Ідентифікувати сутність поняття «організаційна культура», визначити основні чинники її формування та роль в збереженні стратегічної стійкості.

Основна частина. Ознайомлення з науковими працями з питань організаційної культури дозволило зробити висновок про існування дискусій з приводу визначення сутності даного поняття. Загалом організаційна культура являє собою систему матеріальних і духовних цінностей, проявів, які взаємодіють між собою і проявляються у поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища [2].

Для проведення дослідження ми пропонуємо сприймати організаційну культуру як стійку систему принципів, переконань, норм поведінки і ідей, які в сукупності формують і регламентують стиль поведінки працівників, а також дають можливість прогнозувати зміну їх поведінки в критичних ситуаціях.

Таким чином, організаційна культура сьогодні це не лише імідж підприємства, а і особлива форма управління, що заснована на самоорганізації та досягненні синергетичного ефекту.

Будь-яка система в економіці потребує чітко визначених параметрів оцінювання, не винятком є і організаційна культура. Так, можна виділити наступні критерії, які свідчать про високий рівень організаційної культури:

1) єдність цілей – більшість працівників і менеджерів поділяють спільні ідеї і методи управління підприємством, щоб досягти даної узгодженості необхідно забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, відповідні умови праці та гідну оплату;

2) відповідність обраної стратегії – стратегічні цілі підприємства не суперечать організаційній культурі і навпаки;

3) каталізатор змін – високий рівень адаптації до зовнішнього середовища і здатність забезпечити ефективну діяльність у довгостроковій перспективі.

На даному етапі розвитку економіки науковці виділяють безліч чинників, які впливають на формування і розвиток організаційної культури, а саме [1]:

- фактори внутрішнього і зовнішнього середовища;
- характер діяльності підприємства;
- місія, цілі і стратегія підприємства;
- пріоритет зовнішніх або внутрішніх цілей.

Всі вище перелічені фактори по-різному впливають на рівень організаційної культури, в єдності вони можуть посилювати чи послаблювати, а в деяких випадках, і взагалі нейтралізувати дію інших чинників діяльності підприємства. Таким чином, організаційна культура може створити додаткові обмеження на способи управління підприємством.

В умовах мінливості зовнішнього середовища підприємство повинно досить ретельно формувати стратегію та тактику ведення справ, адже враховуючи рівень конкуренції споживач не може одразу визначити відповідність ціни та якості товару. В такому випадку рівень довіри до виробника визначається насамперед іміджем підприємства, надійністю та стійкістю. Відповідно всі ці аспекти і формує організаційна культура.

Необхідність організаційної культури у забезпеченні стратегічної стійкості підприємств стає особливо помітною в період кризових явищ. Так, організаційна культура допомагає підприємству набути необхідного рівня адаптації, що робить його стійким до зовнішніх негативних факторів. Організаційна культура, виступаючи необхідним фактором збереження стратегічної стійкості, виконує ряд важливих функцій:

1) функція єднання, яка формує у працівників відчуття гордості за підприємство, вагомість власної роботи в досягненні головної мети;

2) управлінська функція регулює міжособові відносини працівників,

тим самим сприяє уникненню конфліктів або ж їх вирішенню;

3) адаптивна функція спрощує взаємне пристосування людей один до одного і до організації.

Організаційна культура повинна завжди підтримувати стратегію підприємства. Це пояснюється тим, що відчуття духовної спільності працівників та дотримання основних принципів організаційної культури часто виявляють набагато більший вплив на результати діяльності, ніж технологічні або економічні ресурси.

Важливість організаційної культури для забезпечення стійкого розвитку підприємства підкреслює і той факт, що коли стратегія і культура тісно пов'язані в діяльності підприємства, воно може досягнути високих результатів навіть за умов жорсткої конкуренції, прикладом цьому є компанія «Sony» та комп'ютерна корпорація «Hewlett-Packard» [1].

Розглядаючи організаційну культуру, як один із найважливіших факторів забезпечення успішного розвитку підприємства слід зазначити, що вона є прийнятною лише на певний період часу та за певних умов.

Ми пропонуємо виділити чотири етапи зміни організаційної культури:

1) детальний аналіз існуючої організаційної культури, зокрема чітке виділення позитивних і негативних рис;

2) на основі отриманого аналізу здійснюється формування нової організаційної культури;

3) донесення нової культури до персоналу, перепідготовка кадрів з метою приведення їх кваліфікації у відповідність до визначених вимог;

4) контроль і моніторинг результатів роботи нової організаційної культури, підтримка нової системи цінностей і норм поведінки.

Висновки. Отже, в процесі дослідження організаційної культури, як важливої компоненти стратегічної стійкості, ми дійшли таких висновків:

- організаційна культура підвищує рівень стратегічної стійкості підприємства шляхом визначення способу дій, що дозволяють керівництву швидко і адекватно реагувати на зміни ринкового середовища;

- аналіз взаємозв'язку організаційної культури і стратегії підприємства свідчить, що ефективна організаційна культура є важливим фактором забезпечення стратегічної стійкості.

Бібліографічний список

1. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №2 (56). – С. 154 – 158.

2. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА. – М. – 2008. – 248 с.