

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ В УКРАЇНІ

ORGANIZATIONAL CULTURE ENTERPRISES WATER TRANSPORT IN UKRAINE

УДК 658.3.07

Ковова І.С.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри «Обліку
і оподаткування»

Київська державна академія
водного транспорту
імені гетьмана Петра Конашевича-
Сагайдачного

Пахота Н.В.

здобувач кафедри «Обліку
і оподаткування»

Київська державна академія
водного транспорту
імені гетьмана Петра Конашевича-
Сагайдачного

У статті розглянуто механізм та основні етапи формування організаційної культури підприємств водного транспорту в Україні. Визначено склад кожного з етапів та мету формування організаційної культури на підприємствах водного транспорту. Структуровані фактори впливу на організаційну культуру підприємств водного транспорту серед яких визначені специфічні галузеві.

Ключові слова. організаційна культура, мета організаційної культури на підприємстві, стратегія розвитку, управління, цінності, цілі, норми поведінки.

В статье рассмотрен механизм и основные этапы формирования организационной культуры предприятий водного транспорта в Украине. Определен состав каждого из этапов и цели формирования организационной культуры на предприятиях водного транспорта. Структурированные

факторы влияния на организационную культуру предприятий водного транспорта среди которых определены специфические отраслевые.

Ключевые слова. организационная культура, цель организационной культуры на предприятии, стратегия развития, управления, ценности, цели, нормы поведения.

In the article of organizational culture of water transport enterprises in Ukraine. Consider evaluating impacts on organizational culture that can detect defects in the development of organizational culture and develop recommendations to address them to ensure the effective operation of the company.

Key words. organizational culture, organizational culture purpose of the company, strategy development, governance, values, goals, norms of behavior.

Постановка проблеми. Завдяки ефективно діючій організаційній культурі, підприємство може вчасно та динамічно реагувати на будь-які прояви ринкового середовища, бути лідером на ринку та мати високу конкурентоспроможність. З цією метою необхідно зрозуміти механізм формування організаційної культури підприємства, його цілі, фактори впливу та цінності. Зважаючи на дослідження в сфері організаційної культури варто зазначити, що специфіка формування організаційної культури підприємств водного транспорту раніше не розглядалась вченими, однак має свої особливості які варто враховувати при її формуванні. Досі стоїть питання, щодо забезпечення моральної та матеріальної зацікавленості працівників водного транспорту України в підвищенні ефективності діяльності та якості роботи, стимулювання безперервної трудової діяльності працівників, закріплення професійного кадрового складу та його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженнями формування організаційної культури присвячені праці таких вчених як: Захарчин Г.М., Камерон К., Коновалова В.Г., Куин Р., Спивак В.А., Юрьев В.М. та інші. В їх роботах визначено фактори та цілі формування організаційної культури промислових підприємств та підприємств банківського сектору, наведено алгоритми формування організаційної культури підприємств вказаних галузей. Однак, особливості галузі водного транспорту, що виступають факторами впливу на організаційну культуру її підприємств досі досліджені не були, що зумовило проведення даного дослідження в рамках статті.

Мета статті. Дослідити механізм та етапи формування організаційної культури підприємств водного транспорту України.

Вклад основного матеріалу дослідження.

Метою формування організаційної культури на підприємстві водного транспорту виступає забезпечення високої прибутковості підприємства за рахунок максимізації ефективності управління та якісного удосконалення діяльності підприємства на засадах системного підходу.

Організаційна культура підприємств водного транспорту створює вплив на весь колектив підприємства на всіх рівнях управління та відіграє певну роль в діяльності та житті кожного працівника. Зокрема, для власника підприємства вона може виступати одним із способів самореалізації. Якщо це адміністративний персонал – це основний стимул до самоорганізації і орієнтир для дотримання встановленого порядку. Для персоналу підприємства водного транспорту вона формує належні умови праці та діяльності на підприємстві.

Організаційна культура виступає конкурентною перевагою підприємства в тій мірі, наскільки вона є загальноприйнятною, узгодженою, цілісною системою сприйняття, цінностей, підходів і визначень колективом підприємства [5].

Сьогодні підприємства постійно перебувають у пошуку нових інструментів управління з метою забезпечення підвищеної конкурентоспроможності. В умовах інтеграції країни до економічного світового простору, динамічності ринків збуту та диверсифікації промисловості сучасним підприємствам все складніше стає успішно конкурувати в традиційний спосіб. Організаційна культура є

ефективним стратегічним інструментом управління та має вагомий вплив на складові організації. Забезпечення ефективної діяльності підприємства, реалізації місії підприємства, його стратегії та досягнення цілей вимагає адекватного, своєчасного та ефективного оцінювання тих чи інших показників діяльності. Зважаючи на тісний взаємозв'язок між стратегією, місією та організаційною культурою підприємства, виникає необхідність оцінити показники, що характеризують рівень організаційної культури та міру їх впливу на економічні показники діяльності підприємства.

В сучасному світі організаційна культура є важливою складовою підприємства. Зарубіжна практика свідчить, що підприємства, які розглядають її як об'єкт стратегічного управління, функціонують більш ефективно. На жаль, вітчизняні підприємства не приділяють необхідної уваги організаційній культурі. Однією із причин цього є те, що менеджери не вміють оцінювати організаційну культуру та, відповідно, її вплив на діяльність підприємства. Ринкова економіка дає можливість всім її суб'єктам ефективно розвиватись, проте в одних це виходить краще, а в інших гірше. Менеджери витрачають чимало зусиль на дослідження причин невдач. Як результат виявляють проблеми неефективного управління персоналом. Саме тому необхідно приділити увагу організаційній культурі, яка на даний момент перебуває на стадії формування у більшості українських підприємств. Особливої ваги ця проблема набуває для підприємств водного тран-

спорту, оскільки ці підприємства мають свою специфіку функціонування та роботи.

З метою ефективного управління організаційною культурою підприємства необхідно вміти установити вид організаційної культури, а також основні фактори, які впливають на неї. Важлива роль при цьому відводиться саме оцінюванню факторів впливу на організаційну культуру, що дозволяє виявити недоліки у розвитку організаційної культури та розробити рекомендації щодо їх усунення з метою забезпечення ефективної діяльності підприємства (рисунк1).

Організаційна культура формується в процесі спілкування і сумісного вирішення проблем для досягнення єдиної мети засновника підприємства та групи однодумців. В результаті цих процесів виробляються власні цінності, критерії досягнення загальних цілей, правила і норми поведінки, форми взаємодії із зовнішнім середовищем. Тобто необхідною умовою для формування і розвитку організаційної культури є сумісна діяльність людей і наявність загальної мети.

При формуванні організаційної культури потрібно усвідомлювати, що необхідно створити умови, в яких відбуватиметься її постійний розвиток.

Формування організаційної культури підприємства водного транспорту складний і тривалий процес, який потребує розробки певного механізму, що поєднає внутрішні можливості формування організаційної культури із зовнішніми чинниками. Одним з важливих елементів механізму форму-

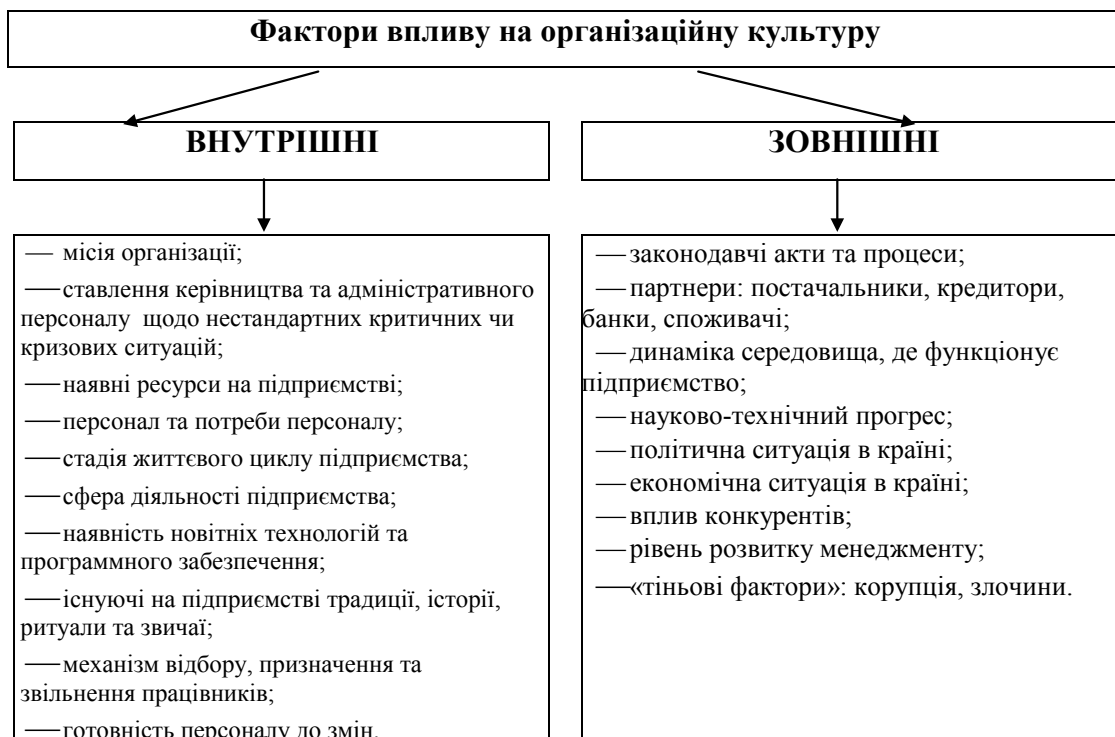


Рис. 1. Фактори впливу на формування організаційної культури підприємства водного транспорту

Джерело: розроблено автором

вання організаційної культури є побудова чіткого алгоритму за яким відбуватиметься її становлення. Елементами механізму виступають: мета та цілі впровадження організаційної культури підприємства водного транспорту, місія, принципи, внутрішні та зовнішні фактори впливу, функції, суб'єкт та об'єкт організаційної культури. Механізм формування організаційної культури підприємства водного транспорту наведено на рис. 2.

З рисунку бачимо, що формування організаційної культури підприємств водного транспорту включає в себе мету, принципи та функції формування також внутрішні та зовнішні фактори формування. Розглянемо більш детально кожен з факторів. Отже, метою формування організаційної культури на підприємстві є:

- вдосконалення управління людськими ресурсами;
- виховання у працівників ставлення до підприємства як до своєї другої домівки;
- розвиток здатності як в ділових, так і в особистих відносинах, спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів.

Для досягненні мети, необхідно дотримуватися до вимог процесу формування організаційної культури.

Щодо впливу факторів зовнішнього середовища, то вони характеризуються складністю, оскільки це середовище формує не один фактор, а їх сукупність, взаємозв'язками між факторами, що проявляється в певному ступені впливу одного фактору на інший; невизначеністю, яка впливає на методіку прогнозування поведінки факторів і, відповідно, формування організаційної культури підприємств водного транспорту, а також динамічністю середовища, що характеризує рухливість факторів та різну швидкість впливу.

Внутрішні фактори доповнюють загальну картину залежності організаційної культури від різних чинників. Вони є наслідком стану внутрішнього середовища підприємства.

Принципи теж несуть важливу ношу у формуванні організаційної культури підприємств водного транспорту. До них можна віднести вимоги до відображення в організаційній культурі уявлень про організацію з позиції теорії систем, тобто принцип комплексності також значущим є принцип історичності,

тобто розвиток та організаційної культури. Принцип нав'язування характеризується відмовою від примусового втручання або певного виду організаційної культури. Комплексність оцінки організаційної культури включає в себе поєднання різних методів оцінки. І звичайно необхідно приділяти увагу при визначенні цінностей, традицій та філософії організації.

До функцій формування організаційної культури підприємств водного транспорту можна віднести моделювання, реалізацію також адаптивну та інтеграційну функції [2].

Реалізаційна функція спрямована на втілення запланованого образу організаційної культури в життя із оптимальними затратами зусиль, часу та подолання опору персоналу до нововведень.

Моделювання спонукає до впровадження різних напрямів розвитку підприємства на основі факторів організаційної культури.

Інтеграційна функція передбачає комплекс чинників, таких як норми і зразки поведінки, ціннісні орієнтації і мову між різними структурними підрозділами підприємства.

Адаптивна функція полягає у забезпеченні адаптації (приспосовування) людини до зовнішнього середовища та на формування організаційної культури підприємства.



Рис. 2. Механізм формування організаційної культури підприємства водного транспорту

Джерело: розроблено автором



Рис. 3. Етапи формування організаційної культури підприємств водного транспорту

Джерело: розроблено автором

Заключним етапом формування культури підприємств водного транспорту є об'єкт, тобто головний елемент функціонування підприємства – його колектив.

Процес формування організаційної культури підприємств водного транспорту доцільно розглядати як комплекс трьох взаємодоповнюючих етапів:

- 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;
- формування плану розвитку бажаної організаційної культури, який буде направлений на зміну та вдосконалення існуючих характеристик організаційної культури;
- контроль та оцінка ефективності заходів, які направлені на вдосконалення організаційної культури. Кожен з цих етапів включає в себе певні підетапи (рисунок 3).

Формувати організаційну культуру підприємств водного транспорту доцільно природним шляхом, використовуючи уже існуючі надбання (прийняті традиції, цінності, зовнішні атрибути тощо), враховуючи особливості роботи підприємств водного транспорту. При цьому основних зусиль необхідно докласти до вибору технології, завдяки якій можна забезпечувати постійну активність та зацікавленість всього персоналу підприємства процесом формування організаційної культури.

Висновки з проведеного дослідження. Виходячи з проведеного дослідження доцільно констатувати, що формування організаційної культури підприємства водного транспорту тривалий та складний процес в основі якого лежить узагальнений механізм. Наявність специфічних галузевих факторів впливу, притаманних підприємствам водного транспорту вносить свої коригування до традиційних технологій формування організаційної культури на підприємствах. Дотримання основних етапів формування організаційної культури на підприємствах водного транспорту забезпечить чітку покрокову побудову організаційної культури на підприємстві.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грошев І.В. Менеджмент организационной культуры / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2010. – 760 с.
2. Захарчин Г.М. Національний університет: «Львівська політехніка», кафедра «Менеджменту організацій технологічні» / «Аспекти формування організаційної культури на підприємстві», 2009.
3. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. – Спб.: Питер, 2001. – 121 с.
4. 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.
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – Спб.: Питер, 2000. – 102 с.