

- випереджальний розвиток індустрії високих технологій, що ґрунтується на інтелектуальній і творчій праці людини, що сприятиме зростанню частки інженерно-технічних і дослідницьких працівників на фірмах та престижу розумової праці.

УДК 334.784

Ірина Бендерська, аспірант

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА КУЛЬТУРА В ДІЯЛЬНОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розкрито роль та значення організаційно-економічної культури в діяльності машинобудівних підприємств в цілому та розглянуто особливості впливу культури на кожен управлінську ланку підприємства зокрема.

Ключові слова: організаційно-економічна культура, підприємство, персонал, організація.

Iryna Benderska

ORGANIZATIONAL-ECONOMIC CULTURE IN ACTIVITY OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

Abstract. The role and importance of organizational and economic culture of the engineering industry, and the peculiarities of the influence of culture on each chain management company in particular.

Keywords: organizational-economic culture, business, personnel, organization.

Мета формування організаційно-економічної культури на підприємстві полягає у забезпеченні високої прибутковості підприємства за рахунок максимізації ефективності менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому [2] за допомогою:

- удосконалення управління людськими ресурсами;
- формування у працівників ставлення до свого підприємства як до сучасного європейського виробничого реформування (своєї другої домівки);
- розвитку здатності як в ділових, так і в особистих відносинах, спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів;
- розроблення нового механізму розвитку організаційно-економічної культури.

На даний час в економічній літературі є багато визначень поняття організаційно-економічної культури. Враховуючи усі недоліки та протиріччя пропонуємо трактувати організаційно-економічну культуру як комплекс соціальних та економічних чинників, що впливають на розвиток діяльності машинобудівних підприємств.

Оскільки організаційна культура впливає на весь особовий склад підприємства – від інституціонального до технічного рівня управління, тому необхідно враховувати, що вона відіграє певну роль у діяльності та житті кожної людини [4]:

- для власника підприємства – це один із способів самореалізації;
- для менеджерів – це стимул до самоорганізації і орієнтир для дотримання встановленого розпорядку;
- для працівників – умови праці та діяльності на підприємстві.

Культура організації відображає цінності, норми поведінки, які сформувалися під управлінським впливом історії розвитку організації. Вона несе в собі, як основу, риси національної культури тієї країни або регіону, в якій існує підприємство. Але не варто

забувати, що сильний вплив на зміст організаційної культури мали цінності, принципи, установки і уявлення тих, хто створював цю організацію [3].

Сьогодні в Україні існують організації, що зароджувалися у радянський період, де структура визначалася тогочасними уявленнями про ефективну структуру управління та організаційну культуру, але з плином часу організаційна культура вдосконалювалася і тепер можна спостерігати кардинальні зміни в діяльності підприємства від структури управління до манери спілкування з клієнтами.

Іншим важливим аспектом дослідження є роль організаційної культури з точки зору менеджерів вищої ланки управління.

Відношення керівництва до організаційної культури може проявлятися двоюко: якщо культура не суперечить цільовим установкам керівництва, то вони її не відчують, не помічають, але відчують себе комфортно. Однак, якщо базові установки існуючої культури не сприяють розвитку організації, якщо цілі працівників суперечать цілям керівництва, то культура стає серйозною перешкодою на шляху розвитку і може стати причиною краху підприємства.

Таким чином, для керівників організаційна культура виступає як регулятор поведінки співробітників, який у кращому випадку сприяє процвітанню організації, в гіршому заважає і обмежує можливості розвитку. Культура організації є найсильнішим мотиватором або демотиватором діяльності персоналу, і керівники змушені шукати важелі посилення мотивуючої здатності організаційної культури або ослаблення демотивуючого впливу організаційної культури.

Проаналізувавши організаційну культуру з точки зору її властивостей, функцій та елементів, а також її сильних і слабких сторін, керівники машинобудівних підприємств мають можливість уникнути багатьох помилок, зайвих витрат і хвилювань. Дуже важливо знати, що будь-яке існуюче в організації явище тісно пов'язане з культурою організації, і найменша зміна спричинить реакцію культури в позитивну або негативну сторону. Персонал, який працює на підприємстві тривалий час, як правило, не помічає проявів культури, а поведінка оточуючих йому здається звичною. Усвідомити власну організаційну культуру він може при порівнянні її з іншим підприємством.

Для працівників підприємства організаційна культура створює спрямованість діяльності, орієнтир, адже мета діяльності тісно пов'язана з цінностями, прийнятими в організації, а також допустимі способи досягнення різних цілей, як особистих, так і організаційних. Відносна стійкість характеристик культури до змін підтримує у працівників почуття стабільності, що відповідає потребі в безпеці, однією з базових потреб людини.

Занадто швидкі зміни елементів культури, особливо глобальні, що стосуються структури підприємства, порушують відчуття стабільності і викликають почуття тривоги за майбутнє у професійній діяльності. Якщо великі зміни відбуваються у зовнішньому середовищі, організаційна культура орієнтує працівників, служить своєрідною технологією виживання, сприяє збереженню положення організації на ринку.

Використана література

1. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии / В. Катков // Управление персоналом. – 2000. – № 2. – С. 15.

2. Корпоративная культура [краткий теоретический курс] [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http : // HR_Portal.ru](http://HR_Portal.ru).

3. Организационная культура: учебное пособие / за ред. О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

4. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2000. – 102 с.