

**УДК 338.242**

**В.С. Бойко, Каптії М.Б.**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА**

**V.S. Boyko, M.B. Kaptiy**

### **ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE**

В практиці найуспішніших західних корпорацій складно визначити той із компонентів внутріфірмових структурних реорганізацій, який має вирішальний вплив на формування їх організаційної культури. Це і «жорсткі організаційні правила» (компанія «Гейко»), «підприємництво» («Атлантик річфілд»), «Обслуговування клієнта» і «групова робота» («Дельта»), «фінансова дисципліна» (ІТТ), «філософія обслуговування» (ІВМ), «конкуренція цінностей, нововведення і ринкова орієнтація на прибутковість» (АТТ).

Зарубіжні дослідники відмічають також багатогранність і складність корпоративних культур. Виділяють наступні організаційні культури: бюрократичні і інноваційні; функціональні і дисфункціональні; сильні і слабкі; формалізовані і неформалізовані; наявні і скриті тощо. Організаційні культури японських, американських і західноєвропейських компаній, незважаючи на активні інтеграційні процеси останнього часу, мають ряд особливостей, зв'язаних з національними традиціями, віросповіданням, політичним устроєм тощо. Особливо показово це для японської і американської корпоративних культур, які оцінюються як діаметрально протилежні.

Японський менеджмент виходить з того, що неможливо навчити працівника тому, як правильно діяти в різних ситуаціях, але реально виробити таку політику підготовки персоналу, при якій працівник буде здатний до об'єктивної самооцінки своїх можливостей, виявленню і усуненню власних недоліків і в той же час буде пристосований до нестандартної оцінки ситуації і вибору правильної лінії поведінки. При здійсненні кадрової політики японські керівники спочатку формують штат організації, а потім визначають функції, які можуть забезпечити ці люди. Розглядаючи японське підприємство як соціальну групу, можна виділити наступну його специфічну рису. Велике місце у співробітників відводиться формуванню установки на підприємство як на сім'ю. Ця установка культивується через підсилення інтегруції приватного життя співробітників з підприємством. Підприємство не тільки використовує працю персоналу, але і підпорядковує власним цілям їх особисте життя, включаючи і вільний час їх сімей. В американських організаціях персонал – групи різних рівнів – формується на контрактній основі. Члени групи підбираються відповідно з професійною компетенцією, а не на основі персональних зв'язків, і єдність груп забезпечується через систему взаємовідносин типу «контракт», де чітко визначаються його права і обов'язки в рамках даного колективу. Право статусу неприйнятне для американських компаній. В ІВМ принципом внутрікорпоративної культури проголошена ідея єдиного статусу всіх співробітників, яка проявляється в цінності рівності всіх службовців. Всі, від прибиральниці до директора, повинні обідати в одному ресторані для співробітників і звертатися один до іншого по імені. У «Фізіо-Контрол корпорейшн» відсутні спецдушеві для управлінців, ніхто не має права зарезервованого місця для паркування машин тощо. Можна констатувати, що для японської системи цінностей характерні суб'єктивні оцінки виконавчої дисципліни і мотивації персоналу, а американська система мотивації творчої активності апелює до матеріальних факторів – оплати праці і різних грошових винагород.