

УДК 338

JEL Classification: D91

DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-04-01>

БІЗНЕС-КУЛЬТУРА: ТИПИ МОДЕЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

BUSINESS CULTURE: TYPES OF THE ENTERPRISE'S ORGANIZATIONAL CULTURE MODELS

Химич І. Г.

Кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг,
Тернопільський національний університет імені Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна
ORCID: 0000-0002-2728-2007

Кужда Т. І.

Кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Тернопільський національний університет імені Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна
ORCID: 0000-0001-7728-9787

Юрик Н. Є.

Кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Тернопільський національний університет імені Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна
ORCID: 0000-0002-1672-3049

Iryna Khymych

PhD in Economics, Associate Professor of Department of Innovation Activity and Services Management,
Ternopil Ivan Puluj National Technical University,
Ternopil, Ukraine

Tetiana Kuzhda

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of Department of Management and Administration,
Ternopil Ivan Puluj National Technical University,
Ternopil, Ukraine

Nataliia Yuryk

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of Department of Management and Administration,
Ternopil Ivan Puluj National Technical University,
Ternopil, Ukraine

Дана стаття присвячена дослідженню основних типів моделей організаційної культури підприємства із врахуванням специфіки постійної зміни його зовнішнього бізнес-середовища. Визначено, що бізнес-культура підприємства виступає як загальний організаційно-управлінський метод щодо способу ведення бізнесу. Для забезпечення ефективно сформованої бізнес-культури підприємству варто обрати один із існуючих базових типів щодо моделей організаційно культури: духовні; соціально-психологічні; матеріальні. Зазначено, що організаційна культура підприємства на основі певного визначеного типу її моделі спроможна відобразити всі рівні його діяльності: внутрішній рівень – норми та правила поведінки колективу між собою; зовнішній рівень – спосіб поведінки підприємства на міжнародному ринку тощо. Для забезпечення ефективності від застосування того чи іншого типу моделі організаційної культури, керівництву підприємства варто обрати свій напрям розвитку та застосовувати власні бачення в даному напрямі із врахуванням зміни сучасного бізнес-світу в цілому.

Ключові слова: *бізнес-культура; організаційна культура; модель організаційної культури; бізнес-середовище; цінності компанії.*

This article is devoted to the study of the main types of the enterprise's organizational culture models considering the constantly changing external business environment. It was determined that the enterprise's organizational culture acts as a general organizational and management method for conducting business operations as a whole. To ensure an effective business culture, the enterprise should choose one of the existing basic types of organizational culture models: spiritual; socio-psychological; material. Organizational culture is an important component of implementing company's managerial function: to determine its impact on the company performance and identify «weaknesses» of the business activity, etc. Therefore, the organizational culture is an important component of the general enterprise's business culture because it shows the entire complexities of relationships based on the communications between employees and company internal and external environment. The following methods were used in this study: historical-research (to describe the main types of organizational culture models); grouping method (to describe the main components of the modern business culture of the enterprise). It was noted that the enterprise's organizational culture based on a certain defined model type can reflect all levels of enterprise activity: the internal level including behavioural norms and rules inside the team and the external level covering the way the enterprise acts on the international market, etc. The given and described basic types of enterprise's organizational culture models are important guidelines for ensuring the successful enterprise activity taking into account the current global trends in changing the existing business environment. However, the management of the enterprise should choose its developmental type and apply its own visions taking into account the changes in the modern business world in order to ensure the effectiveness of applying one or another type of organizational culture model. It was determined that the effectiveness of any enterprise will depend significantly on its successfully formed and applied organizational culture model type: the internal business environment and business behaviour of employees and its functioning in foreign markets, taking into account its general and specific features.
Key words: *business culture; organizational culture; organizational culture model; business environment; company values.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Динамічність зовнішнього бізнес-середовища істотно впливає на всі бізнес-процеси, й бізнес-культура цьому не виключення. Адаптація підприємств до нових умов їхньої діяльності, та й функціонування в цілому, повинна включати безліч різноманітних структурних елементів, зокрема, й тих, що стосуються їхньої культурної складової. Оскільки, саме бізнес-культура виступає певним змодельованим стилем щодо здійснення етико-ділових управлінських та організаційних функцій, а також забезпечує правильність, чіткість та етичність здійснення комунікативних процесів при веденні бізнесу компанії всіма її учасниками, то її трансформаційність є необхідним процесом в забезпеченні такої умови. Крім цього, бізнес-культура складається із організаційної культури компанії, яка також потребує значних удосконалень у зв'язку із змінами глобального бізнес-середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Дослідження та аналіз в царині бізнес-культури, а також її важливої складової – організаційної культури підприємства здійснювали багато науковців, зокрема: Зоська Я. В., Кравченко Н. Ю., Стадник А. Г. (2022) [1], які представили дослідження щодо моделей та типів організаційної культури в контексті сучасних соціальних трансформацій; Копчак Ю. С., Дорошенко Т. М., Біланіч Л. В. (2022) [2], які описали суть та необхідність щодо

формування організаційної культури підприємства в умовах нестабільного внутрішнього середовища; Соболева Т. О., Незамедінова Т. С. (2022) [4], які дослідили напрями формування інноваційної культури підприємства тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Як відомо, саме організаційна культура відображає загальний стан компанії чи підприємства, адже, саме ця її складова є певного роду своєрідним відображенням як діяльності всього колективу, так і віддзеркаленням правильно сформованої та підібраної загальної стратегії діяльності та розвитку. Проте, зміни, що відбуваються в бізнес-світі мають значний вплив і на бізнес-середовище підприємства, зокрема. Тому, в даний час від обрання та реалізації підприємством саме типу моделі організаційної культури значно залежатимуть його подальші показники роботи, як кількісні, так і якісні.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті є дослідження та висвітлення основних положень щодо необхідності застосування в діяльності підприємства загальної бізнес-культури на основі обрання та реалізації правильно підібраного типу моделі організаційної культури, що зуміє вдало та ефективно поєднати в собі як ціннісні, так і матеріальні характеристики, що в кінцевому підсумку матиме позитивний вплив на всі його результати діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективна діяльність підприємства значно залежить від правильно організації та чіткої

сформованості його бізнес-культури, зокрема, й організаційної культури. Бізнес-культура підприємства виступає, так званим, певним орієнтиром управлінської поведінки всієї компанії на внутрішньому та зовнішньому ринках його функціонування на основі врахування як правил фінансово-економічної, так організаційно-управлінської та ділової поведінки із вдалим поєднанням морально-етичних норм та правил, а також і основних цінностей тощо. Організаційна культура підприємства – це складова бізнес-культури, що забезпечує її

ефективне формування, адже, на основі саме організаційної культури підприємство формує свій першочерговий план дій як на теперішній час, так і на перспективу. Крім цього, саме від обраного типу моделі організаційної культури буде значно залежати і його подальша бізнес-стратегія розвитку та адаптації під швидко змінні зовнішні та внутрішні умови бізнес-середовища в цілому.

Загальну структуру, що відображає сучасну бізнес-культуру підприємства із врахуванням її основних елементів показано на рис. 1.

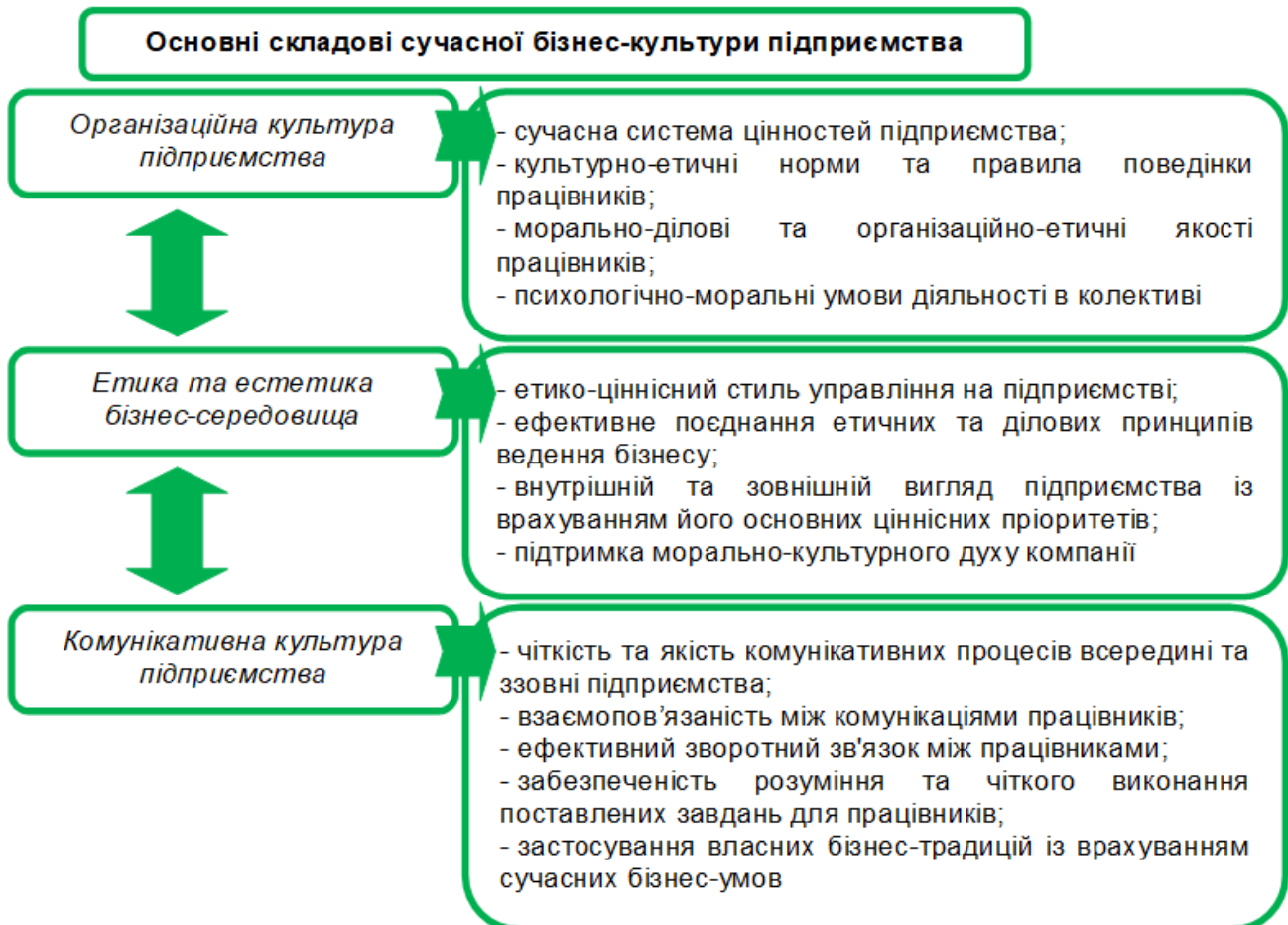


Рис. 1. Основні складові сучасної бізнес-культури підприємства

Джерело: авторська розробка

Потрібно зауважити, що загальна організаційна культура підприємства об'єднує ряд важливих елементів, які повинні першочергово братися до уваги при її формуванні:

1) основні цінності підприємства, які повинні взаємодоповнювати загальну мету та цілі щодо його діяльності;

2) місія підприємства, що повинна перебувати у взаємодії із його персоналом, адже, саме працівники забезпечують її реалізацію;

3) морально-етичні норми та ділові правила поведінки працівників, що мають відобразитися в основних завданнях діяльності підприємства;

4) морально-психологічний клімат в колективі підприємства, що забезпечує ефективне вико-

нання необхідних завдань та чітку реалізацію поставлених задач його працівниками;

5) соціальна відповідальність, яку повинні нести як керівник, так і управлінці й увесь колектив компанії в цілому;

6) традиції, звичаї, символи, знаки тощо, які повинні відобразитися в усій діяльності компанії: від її мети й до отримання кінцевого результату, – як свого роду, певного притаманного тільки цій компанії своєрідного внутрішнього бізнес-середовища на основі врахування її морально-культурної атрибутики в цілому;

7) поведінкові економорми працівників підприємства як сучасний елемент глобалізації бізнес-середовища та збереження екосистеми.

В основному, виділяють наступні типи моделей організаційної культури підприємства (ОКП) – рис. 2, що залежать від специфіки їхньої спрямованості, мають власні харак-

терні особливості та потребують чітких цілей застосування й реалізації для його загальної бізнес-стратегії діяльності та розвитку в цілому.

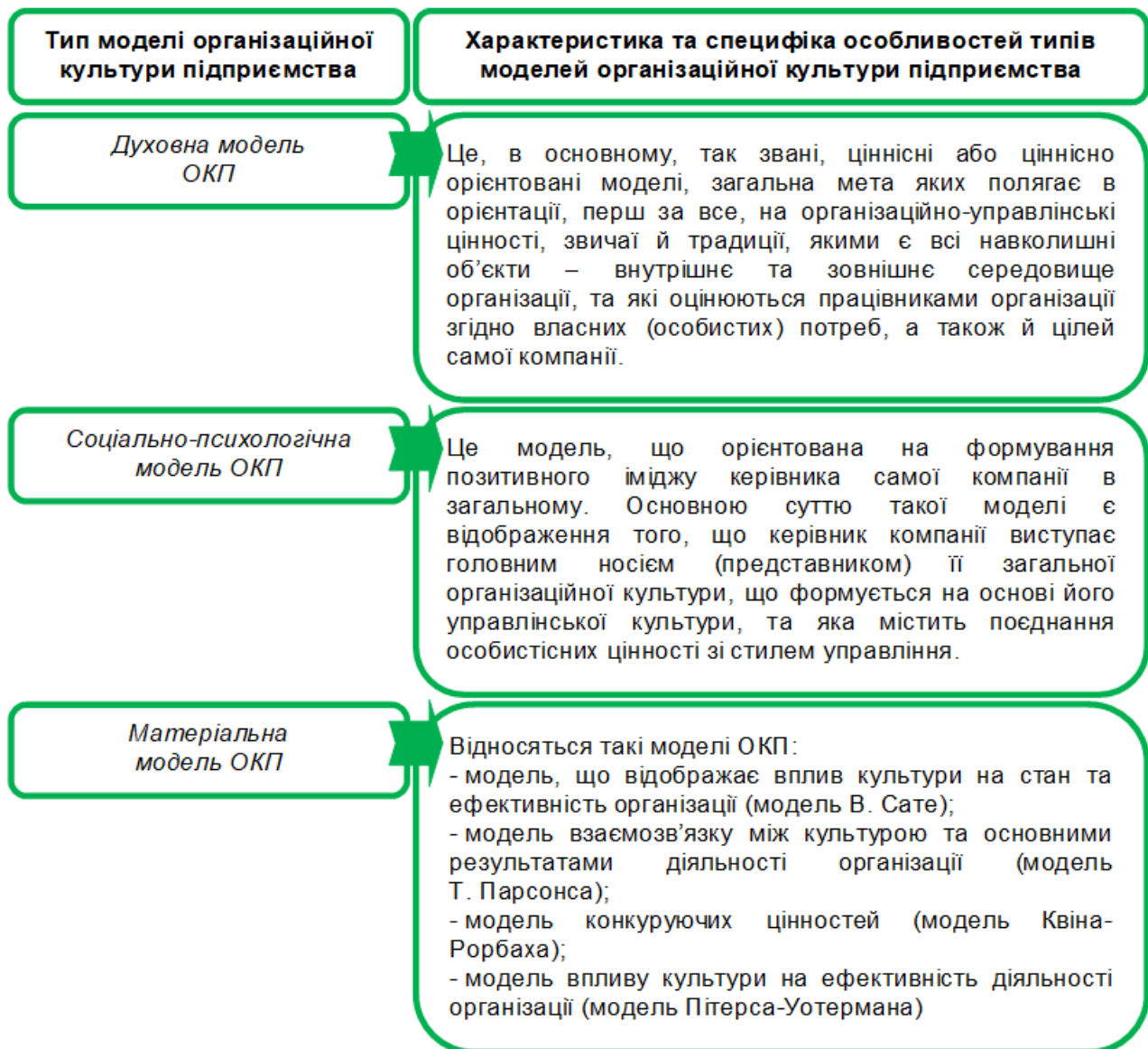


Рис. 2. Особливості та характеристика типів моделей організаційної культури підприємства

Джерело: складено авторами за [3]

Отже, можна зробити висновок про те, що кожен із представлених типів моделей організаційної культури має як власні характерні особливості, так і здійснює своєрідний вплив на діяльність підприємства в цілому. Проте, вибір тієї чи іншої моделі організаційної культури саме для певної компанії залежить уже як від специфіки її діяльності, так і від управлінської концепції її керівника тощо.

Що стосується вибору типу духовної моделі ОКП, то тут слід, перш за все, основну увагу звернути саме на цінності як власне самої компанії (внутрішнє середовище), так і цінності того, що її оточує та здійснює істотний вплив на її загальну діяльність зі сторони (зовнішнє середовище). В основному, такий тип ОКП вибиратимуть

та застосовуватимуть для своєї діяльності всі ті компанії, що працюють на міжнародному рівні – міжнародних ринках, адже, тут є важливий фактор, що впливатиме на їх функціонування – взаємозв'язок цінностей різних країн, що буде надзвичайно важливим для підтримки ділових відносин на основі розуміння та поєднання їхніх різноманітних цінностей тощо.

Тип соціально-психологічної моделі ОКП відображає, передусім, наявний імідж керівника компанії, адже, зрозуміло, що вся управлінська та організаційна його діяльності якраз і є тими головними елементами, що формують загальну організаційну культуру його компанії, із врахуванням саме притаманного йому стилю управління, використовуючи власні особистісні характери-

стики в даній системі управління компанії. Тобто, при такій моделі управління, саме керівник є її першочерговим джерелом запровадження.

До такого типу моделей ОКП відносяться:

1) модель, що відображає розвиток комунікацій в компанії: основою такої моделі є процес спілкування керівника як на внутрішньому рівні (з працівниками всіх рівнів), так і на зовнішньому рівні (клієнти, споживачі, партнери, інвестори та ін.);

2) модель, що відображає вплив наявної організаційної культури на працівників компанії: основа такої моделі полягає в оцінці ролі працівників для діяльності всієї організації, тобто саме персонал компанії є носієм щодо забезпеченості формування та дотримання норм та правил її культури;

3) модель У. Оучі (теорія «Z»): основа цієї моделі – вдале поєднання найкращих норм, правил і принципів японського менеджменту та американського способу ведення підприємницької діяльності, що відображається у створенні певного «універсального» способу управління компанією.

Матеріальний тип моделі ОКП є найбільш практичним, з точки зору управління, адже, саме тут можна визначити реальний вплив, який здійснює певний вид організаційної культури компанії на отримані результати її діяльності.

До цього типу моделей ОКП відносяться наступні, а саме:

1) модель В. Сате, що відображає як впливає культура на стан та ефективність діяльності компанії на основі взаємозв'язку таких складових як: комунікаційний процес між працівниками організації; формування, прийняття та реалізація управлінських рішень; контроль за виконанням поставлених задач та завдань працівників; розуміння внутрішнього середовища компанії; етико-ділова поведінка працівників організації тощо;

2) модель Т. Парсонса (AGIL), що характеризує взаємозв'язок між наявною культурою та отриманими загальними результатами діяльності компанії на основі виконання головних її функцій, що забезпечуватимуть її успіх на майбутнє: повсякчасної адаптації, досягнення основної мети та цілей, успішної інтеграції та легітимності в діяльності організації;

3) модель Р. Квіна – Дж. Рорбаха, суть якої відображає вплив основних конкуруючих цінностей в забезпеченні ефективності діяльності організації на основі наступних трьох напрямів: «інтеграція-диференціація» або, на що саме в досліджуваній організації ставиться основний акцент при плануванні та реалізації завдань та задач для працівників: на контроль чи гнучкість; «внутрішній фокус – зовнішній фокус» або відо-

браження того, на що найбільше скоординує компанія свої дії та основні зусилля – на вдосконалення свого внутрішнього чи зовнішнього середовища функціонування; «засоби/інструменти – результати/показники» або відображення того, як впливає правильність планування та чіткість виконання й реалізації поставлених задач та завдань на отримання кінцевих результатів діяльності організації;

4) модель Т. Пітерса – Р. Уотермана («7S»), що відображає вплив культури на основі застосування певних цінностей від яких залежить ефективна діяльність компанії на основі правильно сформованої управлінської компетенції керівника та персоналу організації в цілому.

Відомо, що вище наведені типи моделей ОКП не є єдиними, адже, моделей організаційної культури на даний час є безліч. Проте, ці моделі виступають як певний орієнтир та вказівник для керівників (управлінців) компаній тому, що саме ці моделі найкраще відображають, який напрямок організаційної культури для їхньої компанії буде найактуальнішим, та який забезпечить майбутній успіх та ефективність її діяльності.

Адже, є багато підприємств, функціонування яких більше зосереджене на внутрішній ринок країни, отже, їм потрібно обирати такий тим моделі ОКП, який би найбільш широко сприяв цій діяльності, і навпаки, існує багато компаній, діяльність яких спрямована на зовнішніх ринках, для них вибір та формування моделі ОКП значно залежатиме від врахування особливостей зовнішнього рівня тощо.

Тому, так чи інакше, для того, щоб сформува-ти правильний та дієвий напрямок щодо власної бізнес-культури компанії, керівнику необхідно дослідити та проаналізувати безліч важливих моментів щодо її концепції та стратегії діяльності. Саме такий підхід сприятиме кращому вибору необхідного типу моделі ОКП та, в кінцевому підсумку забезпечить позитивний вплив на діяльність компанії в цілому.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, зрозуміло, що організаційна культура є важливим елементом щодо управління діяльністю, та й розвитком підприємства в цілому. Проте, для того, щоб й справді забезпечувалася ефективність діяльності підприємства в поєднанні із його організаційною культурою, необхідно підібрати саме такий тип її моделі, який якнайкращим чином підійшов би саме цьому підприємству: сприяв його внутрішньому бізнес-середовищу та відображав настрої та бачення його працівників (всього колективу), а також найвдаліше забезпечував його функціонування на зовнішніх ринках із врахуванням різноманітних особливостей, як загальних, так і специфічних тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Zoska, Y., Kravchenko, N., & Stadnyk, A. (2022). Modeli ta typy orhanizatsiinoi kultury v konteksti suchasnykh sotsialnykh transformatsii [Models and types of organizational culture in the context of modern social transformations]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, 1 (50), 103-107. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2022.50.103-107> [in Ukrainian].
2. Kopchak, Y., Doroshenko, T., & Bilanych, L. (2022). Sut ta neobkhdnist formuvannia orhanizatsiinoi kultury pidpriemstva v umovakh nestabilnoho vnutrishnoho seredovyshcha [Enterprise's organizational culture formation in the unstable internal environment]. *Naukovi perspektyvy – Scientific Perspectives*, 4 (22), 156-167. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-4\(22\)-156-167](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-4(22)-156-167) [in Ukrainian].
3. Modeli orhanizatsiinoi kultury [Models of organizational culture] (n.d.). Retrieved from <https://moyaosvita.com.ua/menedzhment/modeli-organizacijno%D1%97-kulturi/> [in Ukrainian].
4. Sobolieva, T., & Nezamedinova, T. (2022). Napriamy formuvannia innovatsiinoi kultury pidpriemstva [Ways of forming the innovative culture in an enterprise]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu – Bulletin of Khmelnytskyi National University*, 1, 74-77. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-302-1-12> [in Ukrainian].