

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

УДК 621:656.078.8; DOI: 10.31388/2519-884X-2019-39-231-237

Греськів О.Б., к. геогр. н., доцент
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. В статті розглянуто теоретичні підходи сутності поняття організаційна культура. Дано оцінку організаційної культури в розрізі досліджуваного регіону. Методом групування підтверджено вплив організаційної культури фірми на результати від господарської діяльності. Розроблені економіко-математичні моделі кореляційної залежності між факторами впливу організаційної культури фірми та результативними показниками.

Ключові слова: організаційна культура, соціально-економічні системи, розвиток, система, системний підхід, модель.

JEL code classification: M14

Greskiv O.B., PhD, Ass. Prof
SD of NULES of Ukraine «Berezhany Agrotechnical Institute»

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Abstract. Theoretical positions of organizational culture on the requirements of systematic approach in the development of enterprises have been deepened in the article. By the term "organizational culture" we mean a system of institutions in which the collective community of organizations in the process of activity provides a high level of agreement on: compliance with standards of behavior, ethical standards, rules of the game, directions, goals and strategies for the development of organizational units. We have found that with an increase in the score of the organizational culture of the company, respectively, the performance increases. The level of organizational culture in the administrative districts of Ternopil region is investigated, which is ambiguous. It is found that 53% of administrative districts are characterized by medium organizational culture of the firm. The criteria for evaluating organizational culture include: the level of intra-system functional integration, the level of adaptive balance of the strategy of development of socio-economic systems and mechanisms for their implementation, the level of balance of functions, rights and responsibilities of the subjects of activity, the level of strategic orientation of the socio-economic system, the level of innovative susceptibility of the socio-economic system, the level of conformity of the formed power distance to the level of development of values and systems -functional responsibility in the organization, level of development of management as a system in the context of strategic enterprises, the level of susceptibility of organizational culture. It is established that an important prerequisite for the formation of a productive system of organizational support for the activities of agricultural enterprises is the formation of a portfolio of documents - regulations. One of the important documents - regulations is an instruction and technological map of the organization of management work. The main task of organizational culture in modern conditions is the need for the enterprise to self-develop, to self-regenerate, while using its internal potential, that is, the ability to self-organize.

Keywords: organizational culture, socio-economic systems, development, system, systematic approach, model.

Постановка проблеми. В забезпеченні діяльності. Це можливо досягти на основі успіху підприємства різні сектори використання потенційних можливостей економіки потребують нового підходу до їх організацій в системі усіх їх складових,

включаючи і організаційну, через цінності, організаційну культуру, організаційну поведінку, організаційну взаємодію, культуру організації та ін. [7]. Однак на практиці потенціал такої конфігурації як системної цілісності є недостатньо сформованим. Названа проблема є емпіричною і методологічною, яка потребує розв'язання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями проблем такого плану присвячені праці науковців як вітчизняних, так і зарубіжних: О. Гудзинського, Л. Забродської, М. Туленкова, С. Судомир, М. Судомир, Т. Калініченко, Л. Мартіна, Е. Шейна та ін. У роботах більшості з них глибоко розкриті питання організаційного розвитку, організаційної взаємодії, культури організації. Однак потребують дослідження проблеми організаційного системного спрямування. Потребують такого підходу і проблеми розвитку організаційної культури.

Формулювання цілей статті. Одним із факторів, який значно впливає на діяльність будь-якої організації, визначає її адаптованість до змін зовнішнього середовища та внутрішню єдність, можливість витримувати конкуренцію та забезпечувати ефективну діяльність є її культура. Не підлягає сумніву, що організаційна культура значно впливає на всю діяльність підприємства, його розвиток та досягнення економічних і соціальних цілей. Метою даної статті є поглиблення теоретичних положень організаційної культури на вимогах системного підходу в розвитку підприємств.

Виклад основного матеріалу. В соціально-економічній літературі розкриття сутності поняття «організаційна культура» здійснюється неоднозначно і розглядається з різних позицій: з управлінських, ціннісно-орієнтаційних, психодинамічних та інтелектуальних.

Аналітичне осмислення теоретичних положень дає підставу стверджувати, що в соціально-економічній літературі поняття «організаційна культура» трактується неоднозначно.

Розвиток сутності поняття «організаційна культура» присвячені праці Л.Д. Забродської, яка в основу наповнення його змісту поклала філософський підхід, домінуючі цінності, норми, правила, клімат, ритуали поведінки [3, с. 142]. Виходячи з цього, «організаційну культуру» Л.Д. Забродська розглядає як «...сукупність видів неформальних процедур, які є головними, або у вигляді філософії, що має перевагу в підприємстві стосовно того, яким найкращим способом досягти організаційних цілей та, що визначатиме поточний стан підприємства» [3, с. 142].

Позиція Т.І. Калініченко зводиться до розгляду «організаційної культури» як багаторівневої елементної системи, в основі якої лежать цінності та принципи організаційної поведінки, унікальні ментальні моделі та лінгастичні парадигми, як сукупність субкультури [4, с. 62-66].

Л. Мартін організаційну культуру розкриває через диференціацію та інтеграцію [5].

Ми підтримуємо позицію Гудзинського О. Д., який вважає, що потенціал організаційної культури – категорія динамічна, яка визначається:

- рівнем сформованих цінностей стратегічного, інноваційного, соціального, екологічного, інтелектуального, економічного розвитку підприємств як соціально-економічних систем;

- рівнем розвитку інтеграційних процесів та сформованих моделей організацій і управління;

- рівнем розвитку та збалансованості регулятивно-саморегулятивних механізмів діяльності організацій;

- рівнем розвитку горизонтальних зв'язків;

- рівнем розвитку і збалансованості тріади влади;

- рівнем розвитку комунікаційних зв'язків із суб'єктами за інтересами зовнішнього середовища;

- рівнем адаптованості порядків інновацій цільовим установам і стратегіям розвитку підприємств;

-рівнем обґрунтованості інтегрованих цільових установок (як цінностей – цілей) органічної єдності соціальних, екологічних, інтелектуально-людських та економічних складових;

-рівнем розвитку ціннісної мотивації в системі активізаційної діяльності підприємств;

-рівнем обґрунтованості пріоритетної соціально-культурної стратегії;

-рівнем розвитку та цивілізованості підприємницької діяльності;

-рівнем сприйняття цінностей і організаційної культури як головних конкурентних переваг соціально-економічних систем та ін. [1].

Виходячи з наведеного, під організаційною культурою ми розуміємо сформовану систему інститутів, в яких у колективній спільності організацій в процесі діяльності забезпечується високий рівень згоди щодо: дотримання норм поведінки, етичних стандартів, правил гри, напрямів, цілей та стратегій розвитку організаційних формувань. Такий підхід до формування та розвитку організаційної культури повинен бути притаманний організаціям державної, приватної, кооперативної, корпоративної власності.

Таким чином, висловлювання стосовно суті організаційної культури, зводиться до наступного:

1. Кожна організація має культуру, без якої вона існувати не може.

2. У кожній організації культура має свій унікальний, неповторний своєрідний характер.

3. Культура є стимулом поведінки в організації, виразом її тотожності з оточуючим соціальним середовищем, з суспільством у цілому.

Організаційна культура є стратегічним чинником розвитку підприємства. Ідея місії, спільне сприйняття цілей може скоординувати та прискорити діяльність у напрямі досягнення спільної мети. Усвідомлення організаційної культури

дозволяє краще зрозуміти організацію, її функціонування, призначення на ринку, і не лише те, що відбувається, але й, чому це відбувається.

Вважаємо, що усвідомлення організаційної культури дозволяє:

– діяти ефективніше та результативніше, враховуючи тенденції, загрози та можливості;

– протидіяти стереотипам, які обмежують можливості людини;

– усвідомити причетність особистості до колективної діяльності, свою невід’ємність;

– побудувати позитивний імідж організації;

– визначити правильну систему мотивації працівників;

– встановити місію та цілі організації, побудувати організаційні цінності та ідеали;

– зрозуміти індивідуальну та колективну поведінку, усвідомити стиль керівництва та питання лідерства.

Вплив організаційної культури на підприємство є суттєвим та позитивним чинником у підвищенні конкурентоспроможності сучасного підприємства. Вона сприяє розвитку підприємства в цілому та підвищує його конкурентоспроможність.

Нами досліджено рівень організаційної культури в адміністративних районах Тернопільської області, який є неоднозначним і коливається від 2,3 бали в Бережанському районі до 4,3 бали у Тернопільському районі. Низькою є організаційна культура фірми в Бережанському, Борщівському, Збарзькому, Зборівському, Лановецькому та Монастирському районах; високою – в Заліщицькому та Тернопільському районах. Відповідно 53% адміністративних районів характеризуються середньою організаційною культурою фірми.

Методом групування підтверджується вплив організаційної культури фірми на результати господарської діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Групування сільськогосподарських підприємств адміністративних районів за рівнем впливу організаційної культури фірми, 2013 р.

Групи сільськогосподарських підприємств адміністративних районів за бальною оцінкою організаційної культури фірми	Кількість сільськогосподарських підприємств в групі	Кількість адміністративних районів у групі	В середньому по групі господарств, бал	Валова продукція на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн
До 3	61	6	2,28	709,96
3,1 – 4	85	9	3,32	829,02
Понад 4	23	2	4,25	1060,35
У середньому	169	17	3,06	814,21

Джерело: власні дослідження автора

Встановлено, що з підвищенням бальної оцінки організаційної культури фірми від 1-ої до 3-ої групи підприємств адміністративних районів у 1,86 рази, виробництво валової продукції в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь збільшується, відповідно, в 1,49 рази.

Вплив факторів на кінцеві результативні показники господарювання підтверджується багатфакторними моделями. Використовуючи методу Судомир С. М., щодо критеріїв оцінки організаційної культури до моделі включені такі фактори впливу [6]: рівень внутрішньо системної функціональної інтеграції, рівень адаптивної збалансованості стратегії розвитку соціально-економічних систем та механізмів їх реалі-

зації, рівень збалансованості функцій, прав і відповідальності суб'єктів діяльності, рівень стратегічної спрямованості діяльності соціально-економічної системи, рівень інноваційної сприйнятливості соціально-економічної системи, відповідності сформованої дистанції влади рівню розвитку цінностей та системно-функціональної відповідальності в організації, рівень сформованості менеджменту як системи в контексті стратегічного розвитку підприємств, рівень сприйнятливості організаційної культури [6]. Результативною ознакою є валова продукція на 100 га сільськогосподарських угідь.

В результаті розрахунків модель набуде вигляду:

$$Y = 54,89 + 15,81x_1 - 38,22x_2 + 83,75x_3 - 26,67x_4 + 45,5x_5 + 47,26x_6 + 2,41x_7 + 3,05x_8$$

Коефіцієнт кореляції – 0,93;

Коефіцієнт детермінації – 0,87

Де, Y – валова продукція на 100 га сільськогосподарських угідь;

x_1 – рівень внутрішньосистемної функціональної інтеграції, бал;

x_2 – рівень адаптивної збалансованості стратегії розвитку соціально-економічних систем та механізмів їх реалізації, бал;

x_3 – рівень збалансованості функцій, прав і відповідальності суб'єктів діяльності, бал;

x_4 – рівень стратегічної спрямованості діяльності соціально-економічної системи, бал;

x_5 – рівень інноваційної сприйнятливості соціально-економічної системи, бал;

x_6 – відповідності сформованої дистанції влади рівню розвитку цінностей та сис-

темно-функціональної відповідальності в організації, бал;

x_7 – рівень сформованості менеджменту як системи в контексті стратегічного розвитку підприємств, бал;

x_8 – рівень сприйнятливості організаційної культури, бал;

Одержане рівняння регресії свідчить, що з 8 факторів, які увійшли до моделі, 6 з них позитивно впливають на результативну ознаку. Найбільш позитивно на результативну ознаку впливають такі фактори, як: рівень внутрішньо-системної функціональної інтеграції; рівень збалансованості функцій,

прав і відповідальності суб'єктів діяльності; рівень інноваційної сприйнятливості соціально-економічної системи; рівень відповідності сформованої дистанції влади рівню розвитку цінностей та системно-функціональної відповідальності в організації, бал. Коефіцієнт множинної кореляції, який дорівнює 0,93, характеризує високу тісноту впливу означених факторів на результат.

З'ясуємо тісноту зв'язку між факторами впливу організаційної культури фірми та валовою продукцією в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь (табл.2).

Таблиця 2

Кореляційна залежність між факторами впливу організаційної культури фірми та валовою продукцією та 100 га сільськогосподарських угідь

Фактори впливу	Рівняння прямої	Тіснота зв'язку
Рівень внутрішньо-системної функціональної інтеграції	$y = 142,78x + 338,84$	Коефіцієнт кореляції – 0,68 Коефіцієнт детермінації – 0,46
Рівень адаптивної збалансованості стратегії розвитку соціально-економічних систем та механізмів їх реалізації	$y = 124,14x + 360,73$	Коефіцієнт кореляції – 0,54 Коефіцієнт детермінації – 0,30
Рівень збалансованості функцій, прав і відповідальності суб'єктів діяльності	$y = 233,53x + 40,137$	Коефіцієнт кореляції – 0,81 Коефіцієнт детермінації – 0,66
Рівень стратегічної спрямованості діяльності соціально-економічної системи	$y = 144,08x + 344,27$	Коефіцієнт кореляції – 0,54 Коефіцієнт детермінації – 0,29
Рівень інноваційної сприйнятливості соціально-економічної системи	$y = 141,61x + 414,38$	Коефіцієнт кореляції – 0,68 Коефіцієнт детермінації – 0,46
Відповідності сформованої дистанції влади рівню розвитку цінностей та системно-функціональної відповідальності в організації	$y = 186,01x + 204,23$	Коефіцієнт кореляції – 0,83 Коефіцієнт детермінації – 0,68
Рівень сформованості менеджменту як системи в контексті стратегічного розвитку підприємств	$109,95x + 455,57$	Коефіцієнт кореляції – 0,58 Коефіцієнт детермінації – 0,33
Рівень сприйнятливості організаційної культури	$y = 165,86x + 283,47$	Коефіцієнт кореляції – 0,63 Коефіцієнт детермінації – 0,40

Джерело: розраховано за даними [6]

В таблиці 2 наведено різну величину коефіцієнта кореляції, яка коливається від 0,54 до 0,83. Середню тісноту зв'язку характеризує кореляційна залежність між валовою продукцією в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь та факторами впливу: рівнем адаптивної збалансованості стратегії розвитку соціально-економічних систем та механізмами їх реалізації; рівнем стратегічної спрямованості діяльності соціально-економічної системи; рівнем сформованості менеджменту як системи в контексті стратегічного розвитку підприємств та рівнем сформованості управлінської команди адекватної цілям і задачам стратегічного розвитку підприємств, відповідно з коефіцієнтами: 0,54-0,58.

Сильну тісноту зв'язку характеризує кореляційна залежність між валовою продукцією в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь та факторами впливу: рівнем збалансованості функцій, прав і відповідальності суб'єктів діяльності та рівнем сформованої дистанції влади рівню розвитку цінностей та системно-функціональної відповідальності в організації: 0,81; 0,83.

З рівнянь прямих, представлених в таблиці 2, які кількісно описують залежність між факторами впливу організаційної культури фірми та валовою продукцією в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, виходить, що при їх зростанні на 1 бал забезпечуватиметься відповідне збільшення валової продукції в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь.

Ми підтримуємо позицію О. Д. Гудзинського та С. М. Судомир, які вважають, що необхідно зміцнювати позиції на ринку саме за рахунок організаційного розвитку, а не за рахунок отримання більшого прибутку. Відмовляйтесь від ефективності діяльності не потрібно, але значну увагу приділяти організаційній культурі, організаційній структурі, репутації, персоналу підприємства,

як одному з головних ресурсів підприємства, які на сьогодні мають другорядне значення [2].

На сьогодні більшість організацій побудовані за функціями і рівнями ієрархії. Функціональна організаційна структура вважається найбільш простим і ефективним способом діяльності, а інколи взагалі єдиним способом побудови організації. Але трансформаційні перетворення зовнішнього і внутрішнього середовища вимагають гнучкості організації та адаптації її до нових вимог.

Завданням організаційної культури в сучасних умовах є необхідність для підприємства саморозвиватись, самовідроджуватись, використовуючи при цьому свій внутрішній потенціал, тобто здібності до самоорганізації. На сьогодні внутрішнім елементом підприємства, який володіє потенціалом розвитку, є персонал.

Важливою передумовою формування результативної системи організаційного забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств є формування портфеля документів – регламентів. Одним із важливих документів – регламентів є інструкційно-технологічна карта організації управлінської праці.

Висновки. На основі розгляду теоретико-методологічних підходів, нами дано визначення поняття «організаційна культура», під якою ми розуміємо сформовану систему інститутів, в яких у колективній спільності організацій в процесі діяльності забезпечується високий рівень згоди щодо: дотримання норм поведінки, етичних стандартів, правил гри, напрямках, цілях та стратегіях розвитку організаційних формувань. Нами встановлено, що з підвищенням бальної оцінки організаційної культури фірми відповідно збільшуються і результативні показники її діяльності.

Список літератури:

1. Гудзинський О. Д. Організаційна культура у розвитку соціально-економічних систем / О. Д. Гудзинський // Науковий вісник Полісся, 2015. – №3(3), – 69 – 71с.
2. Гудзинський О. Д., Судомир С. М., Гуренко Т. О. Теоретико-методологічні засади результативного управління розвитком підприємств: [монографія]. К.: ЦП «Компринт», 2017.

3. Дяків О.П., Островерхов В.М. Особливості формування організаційної культури та її вплив на розвиток трудового потенціалу підприємства / О.П. Дяків, В.М. Островерхов // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2011. - № 2. - С.65-72.
4. Забродська Л. Д. Стратегічне управління: реалізація стратегії : навч. посіб. для студ. екон. спец. / за ред. Л. Д. Забродська. – Харків: Консул, 2004. – 208 с.
5. Калініченко Т. І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Т. І. Калініченко // Держава та регіони Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – №3. – С. 62 – 67.
6. Компанієць В.В., Польова В.В. Вплив організаційної культури на розвиток підприємства / В.В. Компанієць, В.В. Польова // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2012. - № 39. - С.236-239.
7. Martin L.M. and Midgley C. Transforming school Cultures. – West view press. A Division of Harper Collins Publishers, 1996. – 252 p.
8. Стрижко О.В. Механізм впливу організаційної культури на конкурентоздатність / О.В. Стрижко // Служба персоналу. - 2010. - № 4. - С.156-160.
9. Судомир С. М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія : монографія. – К. : ЦП «Компринт», 2015. – 483 с.
10. Судомир М. Р. Організаційний розвиток підприємств: теоретико-методологічні аспекти // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2013. № 4. С. 267–269.
11. Шилова В.І. Роль організаційної культури у досягненні стратегічних завдань організації / В.І. Шилова // Держава та регіони. Серія Державне управління. - 2009. - №1. - С. 196-199.

Reference:

1. Hudzynskyi O. D. (2015) Orhanizatsiina kultura u rozvytku sotsialno-ekonomichna system. *Naukovyi visnyk Polissia*, №3(3), pp. 69 – 71 [in Ukrainian].
2. Hudzynskyi O. D., Sudomyr S. M., Hurenko T. O. (2017) Teoretyko-metodolohichni zasady rezultatyvnoho upravlinnia roz-vytkom pidpriemstv: [monohrafiia]. K.: TsP «Komprynt» [in Ukrainian].
3. Diakiv O.P., Ostroverkhov V.M. (2011) Osoblyvosti formuvannia orhanizatsiinoi kultury ta yii vplyv na rozvytok trudovoho potentsialu pidpriemstva. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*, № 2, pp. 65-72 [in Ukrainian].
4. Zabrodskaya L. D. (2004) Stratehichne upravlinnia: realizatsiia stratehii : navch. posib. dlia stud. ekon. spets. *Kharkiv: Konsul*, 208 p [in Ukrainian].
5. Kalinichenko T. I. (2010) Teoretychni pidkhody do tлумachennia orhanizatsiinoi kultury. *Derzhava ta rehiony Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, №3, p. 62 – 67 [in Ukrainian].
6. Kompaniets V.V., Polova V.V. (2012) Vplyv orhanizatsiinoi kultury na rozvytok pidpriemstva. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, № 39, pp. 236-239 [in Ukrainian].
7. Martin L.M. and Midgley C. (1996) Transforming school Cultures. West view press. *A Division of Harper Collins Publishers*, 252 p. [in Ukrainian].
8. Stryzhko O.V. (2010) Mekhanizm vplyvu orhanizatsiinoi kultury na konkurentnozdatnist. *Sluzhba personal*, № 4, pp. 156-160 [in Ukrainian].
9. Sudomyr S. M. (2015) Formuvannia systemy upravlinnia rozvytkom silskohospodarskykh pidpriemstv: teoriia, metodolohiia : monohrafiia. K.: TsP «Komprynt», 483 p. [in Ukrainian].
10. Sudomyr M. R. (2013) Orhanizatsiinyi rozvytok pidpriemstv: teoretyko-metodolohichni aspekty. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnogo ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky)*, № 4, pp. 267–269 [in Ukrainian].
11. Shylova V.I. (2009) Rol orhanizatsiinoi kultury u dosiahnenni stratehichnykh zavdan orhanizatsii. *Derzhava ta rehiony. Serii Derzhavne upravlinnia*, №1, p. 196-199 [in Ukrainian].