

Семененко О. В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту*

Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

Semenenko O. V.

PhD in Economics,

Lecturer, Department of Management

Open International University of Human Development «Ukraine»

ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

Анотація. У статті узагальнені основні теоретичні та методологічні дослідження теорії формування і розвитку організаційної культури та її значення в практичному менеджменті. Привертається увага до методичних підходів іноземних і вітчизняних фахівців до соціально-економічних аспектів організаційної культури та їх актуальності в сучасних умовах. Визначено місце і роль власності у психологічній поведінці основного носія організаційної культури – людини. Зроблено основний акцент на проблемах розвитку, удосконалення і змін організаційної культури під впливом різноманітних форм господарювання і форм власності. Також наведені історичні порівняння сучасної організаційної культури з командно-адміністративною культурою ХХ століття.

Ключові слова: організаційна культура, унікальність організаційної культури; мінливість організаційної культури; парадигма; вестернізація підприємств; організаційна культура приватних підприємств; організаційна культура колективних підприємств; організаційна культура акціонерних підприємств; організаційна культура підприємств державної форми власності.

Вступ та постановка проблеми. Впродовж 27 років у нашій країні, здійснюються господарські перетворення, спрямовані на формування конкурентно-ринкової, соціально-орієнтованої економіки і пов'язаної з нею нової соціальної структури українського суспільства. З одного боку, зроблено немало: Україна вийшла з орбіти впливу Російської Федерації, запущена реформа децентралізації і реформа освіти, встановлені правила і принципи побудови громадянського суспільства і правової держави. Повільно, але все-таки формуються основи конкурентно-ринкового механізму. Водночас за роки ринкових реформ державі не вдалося створити належні умови для забезпечення пріоритетного розвитку базових галузей національної економіки і реалізувати величезний потенціал підприємницької активності. Причини таких «досягнень» в економічній сфері криються в недоліках організаційної культури. Для більшості підприємств і бізнес-структур її окремі форми і методи, які були сформовані в командно-адміністративній системі, увійшли в протиріччя з принципами загальноцивілізаційних ринкових відносин.

Аналіз наукової літератури і світової практики свідчить, що розвиток і удосконалення організаційної культури є однією з основних цілей управління, не менш вагомою, ніж використання новітніх технологій. Досвід як іноземних, так і вітчизняних ефективно функціонуючих підприємств переконує, що якраз організаційна культура може стати надійним фундаментом для забезпечення економічної стійкості підприємств в нових економічних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методологічні, та практичні аспекти розвитку організаційної культури розглядаються багатьма зарубіжними (Дон Гелрїгел, Джон В. Слоку-молодший, Рїчард В. Вудмен, Н. Сью Бренїнг) і вітчизняними (О.А. Грїшнова, В.О. Василенко, А.Е. Воронкова, О.Б. Миколайчук, О.В. Харчїшина та ін.) ученими. У їхніх роботах можна виокремити такі суттєві методологічні підходи до розвитку і змін організаційної культури, як:

1. Місце організаційної культури в управлінні і її значення для досягнення стратегїчних цїлей підприємства.
2. Цїннісні орієнтації організаційної культури та її рівні.
3. Технологїя формування і змін організаційної культури.
4. Роль менеджменту у формуванні сильної організаційної культури.

Отже, в сучасній науковій літературї увагою теорїя організаційної культури не обдїлена. Проте, і це слїд особливо підкреслити, стверджувати про вичерпність процесу дослідження проблем організаційної культури підприємств вітчизняними науковцями є передчасним з огляду хоча б на ту обставину, що показники, критерїї, оцїнки, якими оперують фахівцї, зроблені без урахування такого могутнього підґрунтя, як власність. Власність – це першооснова становлення і розвитку будь-якого підприємства. Як стверджують психологи, «власність як об'єктивна реальність, відображена в свідомостї людей, набуває значення найважливішої детермінанти соціальної поведінки як окремої людини, так і великих груп людей» [1, с. 183]. Під впливом власності змінюються цїнності, символїка, мїфологїя, ритуали і навіть взаємини всерединї колективу, які суттєво впливають на функціонування підприємства. Якраз тому проблеми розвитку, удосконалення і змін організаційної культури під впливом різноманїтних форм господарювання і форм власності повинні бути логїчним продовженням вищезазначених досліджень. Наведена вище обставина і зумовила постановку теми цїєї статтї, а також мету, та предмет дослідження.

Метою статтї є дослідження взаємозв'язку організаційної культури з формуванням і розвитком форм господарювання; показ основних напрямів трансформації організаційної культури з урахуванням інституалїзації вїдносин власності підприємств.

Результати дослідження. Організаційна культура як комплекс базових цїнностей, переваг і норм, які визначають трудову поведінку персоналу, забезпечують конструктивну взаємодїю в колективї і сприяють стїмому функціонуванню підприємств.

Це унікальна економічна категорія, категорія яка не має явного вираження, яка не піддається ні органам відчуття, ні органам дотику. Проте вона підтримує необхідні правила і норми поведінки членів організації, їх відносини, контакти із зовнішнім світом, що є гарантією стабільності трудового колективу, зменшення можливостей небажаних виробничих і соціальних конфліктів.

Як економічна категорія, організаційна культура має багатогранний характер.

По-перше, вона об'єднує всі види діяльності і відносини в трудовому колективі. Її джерело – в самій природі організації, де певна кількість найманих працівників об'єднані прагненням до реалізації спільної мети. По-друге, організаційна культура, як і власність, проявляє свою сутність лише у процесі реалізації. По-третє, вона є найбільш ефективним інструментом управління, який дає змогу значно підняти продуктивність праці, забезпечити стійкість функціонування всіх бізнес-структур, звести до мінімуму плинність кадрів. По-четверте, організаційна культура, її цілі, методи і засоби реалізації мають мінливий характер: а) вона еволюціонує природним шляхом під впливом змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі; б) вона може бути свідомо змінена керівництвом підприємства або впливовою групою співробітників; в) вона якісно змінюється під впливом внутрішнього середовища.

Зауважимо, що процес трансформації культури підприємства є винятково складним, трудомістким і суперечливим, він вимагає неабияких лідерських якостей, наполегливості, терпіння, стратегічного мислення від керуючих ним людей, спираючись на накопичений світовий і вітчизняний досвід.

Культура підприємства як необхідний компонент його функціонування була притаманна українським підприємствам протягом усієї історії їхньої господарської діяльності. Більше того, належить визнати, що у плановій економіці, коли багато принципів і методів організаційної культури були занадто заідеологізовані вона залишалася досить сильною й ефективною до кінця 80-х років ХХ століття. Це було обумовлено тим, що управління розвитком організаційною культурою здійснювалося через реалізацію соціальної політики підприємства, яка була спрямована як на підвищення ефективної роботи підприємства, так і на забезпечення соціальних гарантій працівників.

Із здобуттям незалежності Україною і переходом до ринкової економіки, реформуванням організаційної структури підприємств, формуванням нових видів і форм власності, методів управління соціально-трудовими відносинами організаційна культура стала сприйматися як другорядне явище. Відбулася відмова не лише від соціалістичних принципів, а й від спроби управлінського апарату привести організаційну культуру у відповідність із стартовими завданнями ринкових перетворень. Тому організаційна культура на початку 90-х років продовжувала мати традиційно радянський характер, що негативно позначалося на результатах фінансово-господарської діяльності.

Це виражалося в такому: продовжувала мати місце централізація і персоналізація прийняття рішень і відповідальності; під час вирішення завдань стратегічного характеру робилися акценти на довгострокове планування; зберігалася система жорсткого контролю за виконанням довгострокових зобов'язань і інструкцій; широко використовувалося сумісництво професій і зобов'язань тощо. Основна причина такого ставлення до організаційної культури – низький рівень економічної культури керівників підприємств, відсутність знань і досвіду дій у ринковому середовищі. Тому досить поширеними були ситуації, коли проголошені цінності на підприємствах не реалізовувалися в повному обся-

зі, порушувалися домовленості у сфері оплати та умов праці, а сама організаційна культура втратила минулу цінність і ефективність, що негативно позначалося на результатах фінансово-господарської діяльності.

Формування і становлення нової організаційної культури, культури, адаптованої до завдань і вимог конкурентного середовища, відноситься до 1994 року, коли Верховною Радою України була прийнята постанова «Про основні засади економічної та соціальної політики (1994 р.)». Це документ, який визначив стартові умови ринкових перетворень, відкривав шлях до широкої приватизації, розширення економічної самостійності підприємств і переходу на нові методи господарювання. Це остаточно означало не лише кризу планової системи, це означало кризу всієї системи управління, в тому числі кризу сформованої в ХХ ст. адміністративної бюрократичної організаційної культури.

Проте окремі практичні нововведення не привели до радикальних змін ні в економіці, ні в організаційній культурі. Водночас на тлі соціальних потрясінь, спричинених економічною кризою і конфліктністю в суспільстві, виникло усвідомлення дефіциту довіри у працівників, потреба формування спільних цілей діяльності та згуртованості. Сформована і модифікована до умов перехідного періоду організаційна культура увійшла в протиріччя із завданнями адаптації до вимог конкурентного середовища. Недоліки і проблеми організаційної культури перехідного періоду стали негативно відбиватися на мотивації персоналу до ефективної праці, стані соціально-трудових відносин, формуванні соціального капіталу, що стало однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності і стійкості підприємств.

Це було наслідком того, що становлення ринкових відносин здійснювалося «на стику двох парадигм». Одна з яких – парадигма ринкових відносин, а інша – система планового ведення господарства, збережені через певну інерцію економічного мислення більшості управлінського апарату. Бажання окремих менеджерів змінити організаційну культуру з урахуванням нових форм і методів управління не завжди відбувалося з урахуванням думки трудових колективів.

Реалії перехідного періоду засвідчують, що провальні спроби змінити організаційну культуру з урахуванням ринкових відносин були зумовлені як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами. Об'єктивні причини: перехід до ринкових відносин супроводжувався не еволюційним, а революційним шляхом; у державі зберігалися стійкі антиринкові традиції; були відсутні або не працювали демократичні соціальні інститути тощо.

До суб'єктивних факторів науковці відносять: відсутність належної відпрацьованої правової бази між суб'єктами господарювання, з одного боку, і суб'єктами господарювання і державою – з іншого; масову приватизацію і заволодіння державними прибутковими підприємствами незаконними способами, в тому числі тінновими і кримінальними; бажання підприємців отримати прибуток будь-якою ціною; низький рівень правової культури й етичних норм поведінки представників бізнесової діяльності.

«У країні склалася ситуація, коли не чесна праця, не добросовісне підприємництво, а грабіжницьке привласнення державного майна стало найкоротшим і найвигіднішим шляхом до успіху. І, навпаки, більшість людей, яка звикла своєю чесною працею забезпечувати нормальне життя собі та своїй сім'ї, була пограбована, позбавлена можливості працювати, кинута у прірву зубожіння. Навіть ті підприємці, які чесно займалися бізнесом, не змогли протистояти шаленому збагаченню небагатьох, нор-

мально хазяйнувати, вони розорилися, втратили те, що назвали своєю працею, своїм розумом» [2, с. 226].

З іншого боку, такі реалії економічного життя об'єктивно приводять до необхідності кардинальних змін у формах господарювання, управління й організаційній культурі. В умовах формування багатоваріантних форм власності командно-адміністративна культура приватизованих підприємств трансформується в організаційну культуру приватних підприємств, організаційну культуру підприємств колективної форми власності й організаційну культуру державних підприємств.

У процесі дослідження підприємств легкої промисловості та інших промислових підприємств з'ясовано, що їм притаманні певні спільні риси, які стосуються ціннісних орієнтацій працівників, філософії адміністрації та організаційної культури.

1. Однакові стартові умови формування організаційної культури на підприємствах приватної, колективної і державної власності. Більшість колишніх цінностей уже втрачені, а нові цінності, які виражають демократичні орієнтири суспільного життя і ринкової спрямованості розвитку економіки, знаходяться в стадії пошуку. Це підтверджує думку деяких економістів, що розвиток організаційної культури на промислових підприємствах знаходиться в стадії пошуку.

2. Наявність суперечностей між вимогами менеджменту до професійних стандартів працівників і байдужості до потреб постійного вдосконалення їх кваліфікації.

На підприємствах, де застосовуються автоматизовані і тим більш інформаційно-комунікаційні технології, центр уваги засновників підприємств, їх власників і менеджерів під час найму працівників та підвищення їх по службі все більше зміщується в сторону професіоналізму. Це об'єктивна необхідність. Використання сучасної техніки і технологій зменшують частку важкої фізичної праці та збільшують чисельність висококваліфікованих робітників та інженерно-технічних працівників. Це люди, які завдяки своїм знанням, практичному досвіду і вмінню можуть виконувати складні, інтелектуальні операції, здійснювати функції контролю за роботою складної техніки і технології, забезпечувати їх безперебійне функціонування. Як показують наші дослідження на прикладі підприємств легкої промисловості (ПрАТ Чернігівська швейна фабрика «Елегант», ПАТ «Володарка», ДП «Каштан», ПАТ швейна фабрика «Воронін»), рівень розвитку культури і професіоналізму оцінюються з такими показниками, як: рівень освіти; рівень кваліфікації; рівень знань, умінь і навичок; поєднання навчання і виробництва.

Водночас на підприємствах, де продовжується процес руйнації високотехнологічного виробництва, де основна цінність власників підприємств зводиться до отримання прибутку за будь-яку ціну, попит на висококваліфіковану робочу силу зовсім знижується і, навпаки, збільшується на робочу силу низької кваліфікації. Більше того, відбувається масове витіснення з виробництва працівників із досвідом роботи, високим рівнем знань, умінь і навичок.

Все це істотно деформує організаційну культуру, ускладнює соціальні відносини на підприємстві, створює умови для конфліктних ситуацій у трудових колективах.

3. Брак уваги менеджменту до мотиваційної поведінки найманих працівників. Це загальна проблема для усіх підприємницьких структур незалежно від форми власності і господарювання. Навіть проводячи співбесіду з претендентами на відповідну посаду, адміністрація підприємства насамперед звертає увагу на вік, освіту, досвід роботи, рівень інтелектуального розвитку, меншою мірою – на вмотивованість кандидата на робоче місце.

У кращому разі розмова зводиться до величини заробітної плати й умов праці. Менеджери повинні розуміти, що не завжди заробітна плата заохочує людину і не завжди сприяє продуктивності праці, інноваційному розвитку організації. Це лише засіб задоволення фізіологічних потреб.

В умовах цивілізації і глобалізації менеджери не повинні зосереджуватися на потребах у заробітній платі. Сучасна цивілізована людина заслуговує на більше: на повагу; на теплі і дружні стосунки; на соціальні потреби (комфортні умови життя і відпочинку, потреби в зростанні, самореалізації тощо). За висновками економістів, поки ці потреби не будуть задоволені, людина як особистість не зможе активно розвиватися й ефективно працювати. Лише високомотивований працівник готовий до будь-яких дій і виробничих завдань.

4. В умовах глобалізації й інтеграції країни в єдиний європейський економічний простір для організаційної культури підприємств усіх форм власності і господарювання характерне копіювання західних і заокеанських моделей та елементів культури. Під впливом розповсюдження іноземних цінностей відбуваються трансформаційні перетворення переважно на організаційно-формальному рівні культури (змінюється архітектура будівель, інтер'єр приміщень і офісів). Під впливом вестернізації на багатьох українських підприємствах використовуються дрес-коди, які передбачають вибір одягу, який відповідає діяльності підприємства, вводяться обмеження на використання одягу з відкритими плечима, вишуканою вишивкою тощо, і навпаки, акцент робиться на одяг строго ділового стилю. На багатьох підприємствах стало модним використання іноземної лексики під час оформлення рекламних та інформаційних вивісок без урахування правил і вимог до їх оформлення.

З огляду на вищезазначене зауважимо, що із плином часу спільні загальні риси організаційних культур різних форм власності можуть змінюватися під впливом різних причин (зміна економічної ситуації в країні, зміна форми правління в державі, розвиток свободи й інформації чи пошанування права власності). Однак описана тенденція в розвитку культури підприємства поки має місце на більшості підприємств.

Особисті спостереження, анкетне опитування, експертні оцінки й соціологічні обстеження підприємств легкої промисловості дають можливість не лише охарактеризувати спільні риси, а й показати особливості розвитку окремих сегментів організаційної культури підприємств різних форм власності і господарювання та їх вплив на оперативну діяльність підприємницьких структур. Власність і організаційна культура – дві взаємодоповнюючі категорії. Перша являє собою ядро, каркас організаційної культури, який визначає положення і статус її носія (людини) у виробництві. Друга – виступає механізмом реалізації і легітимізації прав власності за допомогою традицій, звичаїв, заповідей і навіть релігійних обрядів. Тому організаційна культура на підприємствах з різною формою власності по-різному впливає на суб'єктів господарювання і фінансово-господарську діяльність підприємств.

Так, на приватних підприємствах, де керівник є менеджером і господарем, зміст і рівень організаційної культури характеризується такими ознаками:

– інтереси, цінності, установки, декларовані цілі і завдання власника є основними. Лише власник засобів виробництва визначає, яку продукцію, скільки і для кого виробляти. Він визначає і створює умови і режим праці, порядок і час відпочинку.

Крім адміністративної влади, власник також наділений лідерськими якостями. Саме власник поширює «свій

особистий стиль поведінки, мораль, культуру й етику» і формує навколо себе тих працівників, які переймаються його світоглядом та ідеалами і за допомогою яких він здійснює управління підприємством і контроль за ведінковою діяльністю членів трудового колективу. Таким чином, для приватного підприємства стиль, мораль і етика його власника є основою розвитку організаційної культури і підприємства загалом;

– працевлаштування співробітників здійснюється на основі контракту, який передбачає не лише пряме підпорядкування, а й співробітництво найманого працівника і роботодавця-власника. Це означає не лише підпорядкування виконавця власнику, а й повагу власника до прав і свобод кожної особистості. Разом із тим поведінкова діяльність найманого працівника на робочому місці певною мірою позбавлена своєї індивідуальності, вона управляється цілями і потребами власника.

Принципово іншими рисами володіє культура підприємства, на яку часто посилаються як на таку, що допомагає формувати економічно активного і зацікавленого працівника з високорозвиненим менталітетом. Такою є організаційна культура підприємств колективної власності.

У науковій літературі має місце різноманітна класифікація колективної власності на засоби виробництва, а відповідно – адекватних їм форм господарювання. В.Д. Базилевич до колективної власності відносить власність колективних підприємств; кооперативну власність; власність громадських організацій; власність релігійних і культурних організацій [3, с. 84]. Ю.В. Ніколенко до неї відносить: власність орендного підприємства; власність колективного підприємства; власність кооперативу; власність акціонерних товариств; власність господарських асоціацій; власність громадських організацій; власність релігійних організацій [4, с. 70].

Відмінності між цими видами полягають лише у способах їх економічної реалізації, проте усім різновидам колективної власності притаманна єдина основа їх функціонування – колектив працює як одна команда. На підприємствах колективної власності рішення менеджерів, цілі підприємства, правила, принципи, норми, традиції поділяють і дотримуються їх усі співробітники підприємства.

Колективна власність – це не просто сукупність партнерів по бізнесу (підприємницькій діяльності), кооператорів чи акціонерів (власників акцій). Вона є специфічною організацією людей, які виступають носіями організаційної культури, і тому на таких підприємствах, як правило, панує творча атмосфера, працівниками підтримуються новаторські ідеї, у них велике бажання проводити експерименти, виробляти унікальну продукцію. У таких колективах співробітники не бояться ризикувати своєю репутацією, тому що завжди можуть розраховувати на підтримку формальних і неформальних груп, однодумців і своїх менеджерів.

Безумовно, і це показує проведений нами аналіз, найбільш високим рівнем колективізму характеризуються акціонерні підприємства. Це основна форма організації великих і середніх підприємств в Україні. Вони є основою промислового потенціалу. Від їхньої ефективної діяльності залежить економічне зростання, добробут населення, національна й економічна безпека країни.

Підприємства такого типу, як і їх організаційна культура, характеризуються високою відповідальністю за виконання виробничих завдань; проблеми, які виникають у колективі, вирішуються усіма акціонерами без винятку, і всі несуть за них спільну відповідальність. На підприємствах акціонерної форми власності відбувається розширення прав працівників у присвоєнні та використанні доходів, у визначенні пропорцій між накопиченням та споживан-

ням. Періодичні зміни в структурі доходів, участь у прибутку та застосування прогресивних форм оплати праці створюють зацікавленість у результатах діяльності всього трудового колективу.

Для працівників акціонерних підприємств характерні високий моральний клімат і атмосфера взаємної довіри, досить низький рівень конфліктності і відносно високий ступінь задоволення рівнем горизонтальної (між робітниками підприємства) і вертикальної (між працівниками й управлінським апаратом) організації інформаційно-комунікативного процесу. Інформація – важливий ресурс і показник сильної організаційної культури й економічного розвитку акціонерного підприємства. Завдяки різноманітним комунікаційним технологіям (графіки виконання виробничих завдань, внутрішні телекомунікаційні засоби, мультимедійна інформація, комп'ютерні системи вільного громадського доступу до оперативної діяльності підприємства, оголошення тощо), які використовуються на АП, всі працівники відчувають себе невід'ємною частиною трудової спільноти, мають повне уявлення про діяльність не тільки одне одного, але і колективу загалом.

Окрім описаних і зрозумілих ознак культури акціонерних підприємств, мають місце і такі, які не лише знижують рівень її розвитку, бажання колективу побудувати сильну організаційну культуру, а й підривають основи самоорганізації мікросистеми. По-перше, право власності на окремих підприємствах фактично зводиться лише до права на отримання дивідендів, тому в акціонерів на таких підприємствах переважає психологія найманого працівника, а не власника. На таких підприємствах виникає розрив між функціями власності і функцією управління. У результаті можливості контролю за діяльністю керівництва ослаблені. По-друге, акціонери і власники акціонерних товариств відіграють незначну особисту роль у оперативному і тактичному управлінні операційною діяльністю підприємства. Вони лише мають можливість використати своє право голосу під час виборів правління, а також мати своїх представників у раді директорів і через них управляти акціонерним підприємством.

Під впливом соціально-економічних перетворень відбуваються істотні зміни в організаційній культурі і державних підприємств. За результатами вивчення сучасних тенденцій у практиці управління державними підприємствами можна виділити такі найбільш актуальні зміни в їхній організаційній культурі. По-перше, головним носієм і аудитором нової організаційної культури є керівник підприємства, який призначається Міністерствами і відомствами за результатами відкритого конкурсного відбору. Відкриті конкурси дають можливість призначати на посаду високоморальних і високопрофесійних людей, від яких залежать не тільки зовнішня конкурентоспроможність організації на ринку, прихильність співробітників до своєї організації, мотивація трудової діяльності, але й імідж підприємства.

В умовах демократизації суспільства такі керівники є не лише головними носіями і лідерами, вони є зразком нової організаційної культури. Їхня діяльність, особливо в ринкових умовах, багатофункціональна та багатогранна. Вони є головною особою на підприємстві, вони вирішують багато організаційних, виробничих, соціальних та побутових питань. Якраз керівники підприємства визначають цілі та завдання колективу, здійснюють підбір кадрів, забезпечують морально-психологічний клімат серед працівників, їхню трудову мотивацію та інші аспекти діяльності. В їхні прями обов'язки також входить безпосередній вплив на окремих членів виробничого колективу, формальні та неформальні групи, що спонукає їх працювати на кінцевий

результат, тобто на досягнення цілей підприємства. Від стилю управління керівника, його здатності управляти людьми, спрямовувати їхні успіхи у потрібне русло, налаштовувати організацію культури відповідно до цілей і завдань підприємства залежить стабільність функціонування державного підприємства, його стратегія та тактика, узгодження дій підрозділів, створення мобільних ділових зв'язків серед найманих працівників та всього персоналу.

При цьому дуже важливо, і це одна з особливостей організаційної культури на державному підприємстві, добитися оптимального співвідношення адміністративного впливу на колектив та демократичних методів управління. У сучасних умовах це не тільки необхідно, але й можливо реалізувати, тому що організаційна культура сьогодні має міцну фундаментальну основу – новий світогляд людей, їх ментальний характер. У ній чітко розставляються життєві та соціальні пріоритети членів трудового колективу.

По-друге, механізми використання основних компонентів організаційної культури менеджментом підприємства коригуються під місію і цінності, які актуальні лише для основного суб'єкта власності – держави. Ефективна реалізація цього механізму передбачає не лише системне

вдосконалення виробничого процесу, а й забезпечення економічної і національної безпеки держави, високої мобілізаційної готовності, стійкості і живучості підприємств стратегічного призначення.

По-третє, однією з найсуттєвіших особливостей організаційної культури державних підприємств є її орієнтація на партнерські відносини з підприємствами західно-європейських країн. За висновками фахівців, це потужний резерв інноваційного розвитку вітчизняних підприємств і економічного зростання держави.

Висновки. По-перше, організаційна культура в умовах транзитивної економіки еволюціонує природним шляхом під впливом змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі (ідеології, загальної культури суспільства, глобалізованих тенденцій). По-друге, організаційна культура може бути свідомо змінена керівництвом підприємства або впливовою групою співробітників. При цьому, змінюючи культуру підприємства, важливо враховувати історичний досвід і її національні особливості, світогляд, психологію і ментальність людей. По-третє, вона об'єктивно якісно змінюється залежно від організаційно-правових форм підприємства і відносин власності.

Список використаних джерел:

1. Ложкін Г.В., Спасенніков В.В. Економічна психологія: навч. посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2007. 400 с.
2. Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М. Сучасні економічні теорії / за ред. А.А. Чухна. Київ: Знання, 2007. 878 с.
3. Економічна теорія: Політекономія: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. Київ: Знання-Прес, 2005. 615 с.
4. Основи економічної теорії / заг. ред. Ю.В. Ніколенка. Київ, 2003. 540 с.
5. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник / за заг. ред. В.Г. Воронкової. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 576 с.
6. Богатырев М. Организационная культура предприятия. Проблемы теории и практики управления. 2005. № 1. С. 104–110.
7. Савченко В.А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / за ред. В.А. Савченко. Київ: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. 172 с.
8. Харчишина О.В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: монографія / за ред. О.В. Харчишина. Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І. Франка, 2011. 289 с.
9. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование: [пер. с англ.] / под ред. В.А. Спивака. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 336 с.
10. Матукова Г.І. Розвиток корпоративної культури організацій: сучасний стан й актуальні проблеми. Держава та регіони. 2008. № 1. С. 96–99.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІОННОЇ КУЛЬТУРИ В КОНТЕКСТЕ РОЗВИТКУ ФОРМ СОБСТВЕННОСТІ

Анотація. В статті обобщені основні теоретичні та методологічні дослідження теорії формування і розвитку організаційної культури та її значення в практичному менеджменті. Привертається увага до методических підходів іноземних та вітчизняних спеціалістів до соціально-економічних аспектів організаційної культури та їх актуальності в сучасних умовах. Визначено місце і роль власності в психологічному поведінні основного носителя організаційної культури – людини. Зроблено основний акцент на проблемах розвитку, удосконалення і змін організації культури під впливом різних форм господарювання та форм власності. Також наведено історичні порівняння сучасної організаційної культури з командно-адміністративною культурою ХХ століття.

Ключові слова: організаційна культура, унікальність організаційної культури; змінюваність організаційної культури; парадигма; вестернізація підприємств; організаційна культура приватних підприємств; організаційна культура колективних підприємств; організаційна культура акціонерних підприємств; організаційна культура підприємств державної форми власності.

TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF OWNERSHIP PATTERNS

Summary. The article summarizes the main theoretical and methodological studies of the theory of formation and development of organizational culture and its importance in practical management. An attention is drawn to the methodological approaches of foreign and domestic specialists to the socio-economic aspects of organizational culture and their relevance in modern conditions. The place and role of property in the psychological behaviour of the main carrier of organizational culture – the person – are determined. The main emphasis is placed on the problems of development, improvement and changes in the organizational culture under the influence of various forms of management and forms of ownership. Also, historical comparisons of the modern organizational culture with the command and administrative culture of the twentieth century are given.

Key words: organizational culture, uniqueness of organizational culture, variability of organizational culture, paradigm, westernization of enterprises, organizational culture of private enterprises, organizational culture of collective enterprises, organizational culture of joint-stock enterprises, organizational culture of state-owned enterprises.