

24. Програма розвитку туризму та курортів в Одеській області на 2017-2020 роки. – Рішення Одеської обласної ради від 23 грудня 2016 р. –

№ 285-VII.URL: https://oda.odessa.gov.ua/turyzm_i_pryroda/prohrama_rozvytku_turyzmu_v_odeskii_oblasti.html.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ВОДОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN INSTRUMENT FOR MODERNIZATION OF THE WATER SUPPLY COMPLEX OF THE REGIONS OF UKRAINE

Сьогодні у пошуках ефективнішого розвитку водогосподарського комплексу регіонів України досить часто аналізують лише фінансово-економічні елементи або методи управління. При цьому не враховують, що суб'єктом господарювання є людина. На її трудову діяльність впливає безліч факторів: стиль життя, вірування, традиції, переконання, ціннісні орієнтації. Але в умовах сформованої економіки та ринку господарювання прорахований економічний механізм не завжди допомагає. Можна пояснити це швидкими змінами життя, зміни правил гри на ринку, посилення жорсткої конкуренції та відсутність можливості надання надійних прогнозів. Але не змінними залишаються цінності власної культури.

Ключові слова: водогосподарський комплекс регіонів України, організаційна культура, управління, модернізація, інструменти.

Сегодня в поисках эффективного развития водохозяйственного комплекса регионов Украины довольно часто анализируют только финансово-экономические элементы или методы управления. При этом не учитывают, что субъектом хозяйствования является человек. На его трудовую деятельность влияет множество факторов: стиль жизни, верования, традиции, убеждения, ценностные ориентации. Но в

условиях сложившейся экономики и рынка определенный экономический механизм не всегда помогает. Можно объяснить это быстрыми изменениями жизни, изменения правил игры на рынке, усиление жесткой конкуренции и отсутствие возможности предоставления надежных прогнозов. Но неизменными остаются ценности собственной культуры.

Ключевые слова: водохозяйственный комплекс регионов Украины, организационная культура, управление, модернизация, инструменты.

Today, in search of a more efficient development of the water management complex of the regions of Ukraine, only financial-economic elements or management methods are often analyzed. It does not take into account that the subject of management is a person. Many factors affect her work: lifestyle, beliefs, traditions, beliefs, value orientations but in the conditions of the developed economy and the economy, the calculated economic mechanism does not always help. It can be explained by the rapid changes in life, changes in the rules of the game in the market, the strengthening of hard competition and the impossibility of providing reliable forecasts. But the values of one's own culture remain unchanged.

Key words: the agricultural complex of the regions of Ukraine, organizational culture, management, modernization, tools.

УДК 658.3.07

Пахота Н.В.

здобувач кафедри обліку і оподаткування
Державний університет інфраструктури та технологій

Постановка проблеми. Дослідження організаційної культури як одного з найефективніших інструментів модернізації та управління водогосподарським комплексом регіонів України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні проблеми та перспективи модернізації водогосподарського комплексу регіонів України також можливі варіанти удосконалення системи управління водним господарством найшли відображення в працях вітчизняних науковців, а саме: М. Хвесика, В. Голяна, А. Васильєвої, Л. Левковської та багато інших. Проте, незважаючи на значний обсяг розглянутої проблематики, аспект модернізації далеко не вичерпаний та потребує подальших досліджень [3; 6].

Постановка завдання. Метою статті є пошук ефективного інструменту модернізації водогосподарського комплексу регіонів України. Одним

з інструментів управлінської дії, який спрямований на управління трудовим колективом для підвищення ефективної діяльності водогосподарського комплексу є впровадження організаційної культури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організаційна культура на перший погляд – невидимий елемент організації, але одночасно те що було колективне переростає у особистісне. На формування організаційної культури у свідомості українців щодо захисту водних ресурсів насамперед впливає норма моральності, людяності, принципи індивідуальності та гармонія з природою, а також з водними ресурсами зокрема. Питання формування організаційної культури все частіше привертає увагу дослідників, особливо великих організацій чи комплексів.

Доцент Харківського національного університету В.С. Шевченко стверджує, що вплив організа-

ційної культури на ефективність діяльності організації слід досліджувати зі сторони її відповідності загальній стратегії підприємства. Також він виділяє чотири підходи до аналізу відповідності організаційної культури загальній стратегії організації:

Перший підхід – відбувається нехтування організаційної культури, яка перешкоджає втіленню обраної підприємством стратегії.

Другий підхід – управління трудовим колективом відбувається під існуючу на підприємстві організаційну культуру.

Третій підхід – характеризується сукупністю заходів спрямованих на зміну організаційної культури для того, щоб вона сприяла реалізації обраної стратегії.

Четвертий підхід – з наявною на підприємстві організаційною культурою змінюється вибрана стратегія підприємства з метою формування відповідності [1].

Для досягнення поставленої мети та довгострокового успіху саме третій підхід є найдієвішим. Щоправда, вимагає значної кількості ресурсів та багато часу, але є найефективнішим.

Успішність діяльності підприємства залежить від вміння досягати поставлених цілей та вмінь пристосуватися до змін зовнішнього середовища.

Важливо після впровадження або зміни існуючої організаційної культури оцінити її вплив на роботу організації. Той чи інший вплив, тобто ефект від впровадження можна оцінити та представити в різних аспектах, а саме:

- матеріально-економічний ефект – характеризується вивільнення ресурсів на підприємстві: матеріальних, трудових і фінансових. Поява нових технологій, пропозицій, ідей, винаходів та відкриттів. Характеризується зростанням продуктивності праці та зниження трудомісткості. Зростання рентабельності та прибутку;

- соціально-психологічний ефект – задоволення потреб населення у матеріальному та культурному рівні життя. Поліпшення умов і техніки безпеки праці, тощо;

- духовний ефект.

Організаційна культура є одним з найсучасніших методів управління персоналом. Оскільки на перший погляд – це не видима частина організації, але це не зменшує вплив на «необхідну» або «бажану» поведінку працівників. Тобто процес введення або контролю організаційної культури водогосподарського комплексу під собою розуміє поєднання матеріально-економічного, соціально-психологічного та духовного аспектів (ефектів). Проводячи аналіз впливу окремої моделі організаційної культури на визначений аспект в діяльності організації О.О. Білецька пропонує перш за все розглянути систематизацію існуючих моделей. Та напрями їх застосування враховувати в діяльності системи водогосподарського комплексу, рис. 1.

Суть матеріально-економічного ефекту полягає в тому, що для свого виживання й процві-

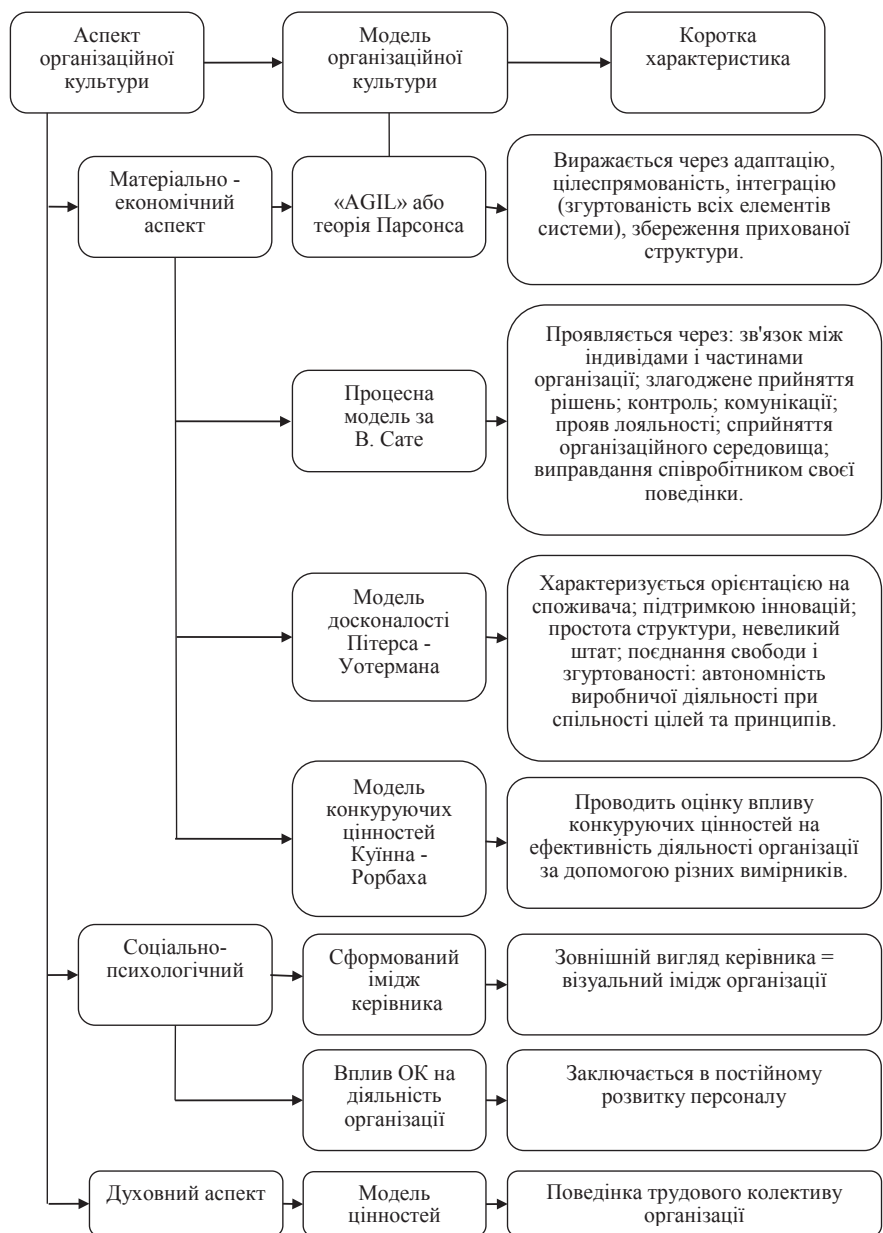


Рис. 1. Моделі організаційної культури і напрями їх застосування

Джерело: узагальнено автором на підставі [1; 4; 5]

тання будь-яка організація має бути здатна адаптуватися до постійно мінливих умов зовнішнього середовища, досягати виконання поставлених ним цілей, інтегрувати в єдине ціле й, нарешті, бути визнаним людьми й іншими підприємствами та корпораціями. Одним з методів є модель Толкот Парсонса або як її ще називають «AGIL», яка забезпечує збереження і функціонування соціальних систем на всіх рівнях соціального життя. Хоча процес цей відноситься до особистості, його витоки та наслідки переважно пов'язані зі структурами суспільства, його інститутами.

Формується дана модель на таких функціях (чотирьох складових «AGIL») як:

– адаптація – полягає в пристосуванні системи до навколишнього середовища. Вона забезпечується раціональною організацією і перерозподілом ресурсів з тим, щоб забезпечити на цій базі досягнення своїх цілей.

– цілеспрямованість – це функція досягнення цілей. Вона також спрямована на зовнішнє середовище, але її призначення інше – реалізувати інтереси системи, досягти здійснення її плану, впливаючи в своїх інтересах на оточення.

– інтеграція – забезпечення згуртованості всіх елементів організації. А це означає, що необхідно домогтися, щоб і нові елементи, які система змушена включати в свій склад замість втрачених, застарілих. Тобто продовження життя організації в нових поколіннях.

– збереження прихованої структури – це функція збереження форм і управління напругою. Тобто соціальні системи повинні володіти запасом внутрішньої міцності і витримувати навантаження, які створюються напруженими відносинами між елементами (в даному випадку – людьми).

На семи процесах формується модель В. Сате, а саме:

– процес кооперації між співробітниками – чи сприяє культура командному або індивідуальному способу виконання завдань;

– процес прийняття рішення – чи сприяє культура мінімізації розбіжностей при прийнятті рішень;

– процес контролю – чи сприяє культура створенню ефективних методів контролю;

– процес комунікації – чи сприяє культура поліпшенню комунікацій між членами організації;

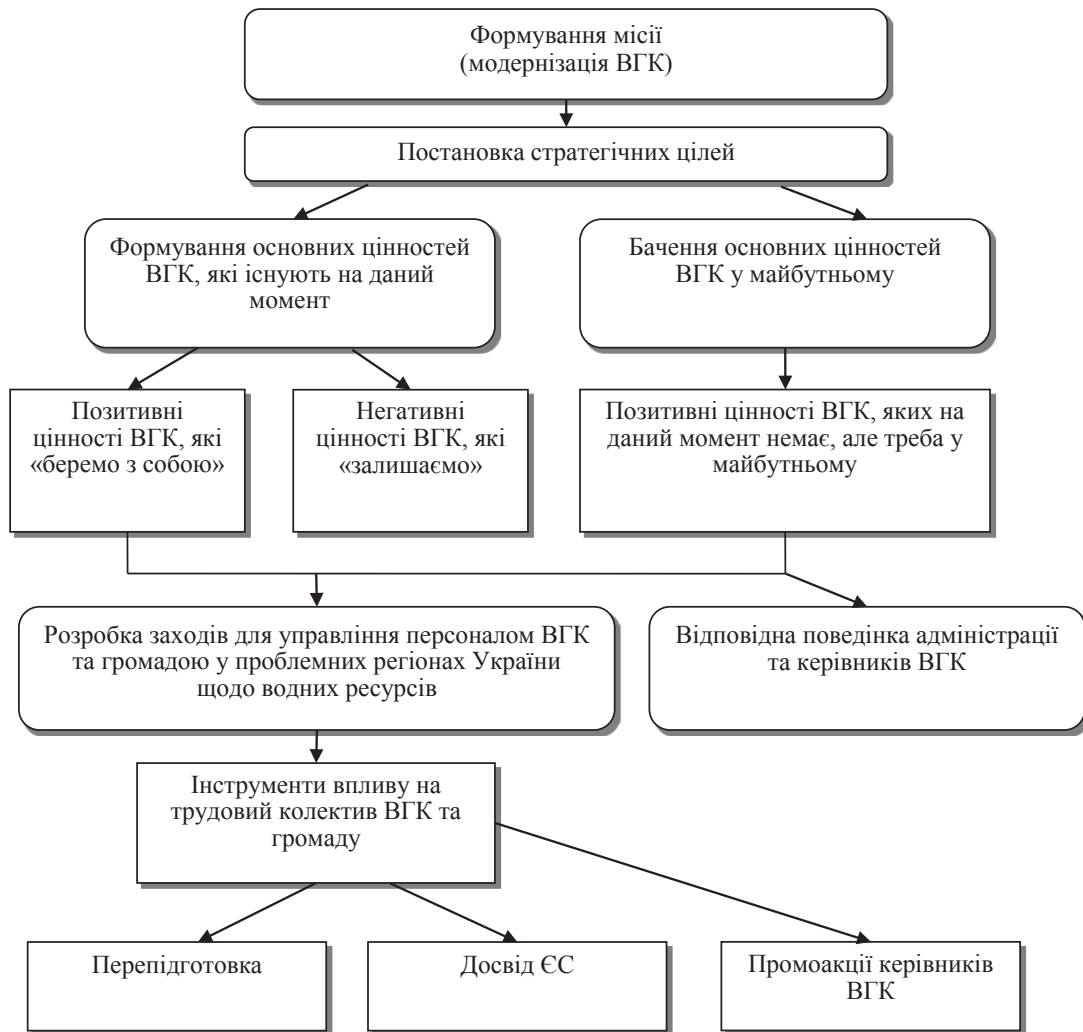


Рис. 2. Модель організаційної культури водогосподарського комплексу регіонів України

– процес посвячення організації – чи сприяє культура ототожнення працівника з цілями організації;

– процес сприйняття організаційного середовища – чи сприяє культура загальної інтерпретації членами організації їх досвіду;

– процес виправдання поведінки співробітника – чи сприяє культура об'єктивному сприйняттю керівництвом поведінки співробітника, що йде на ризик в інтересах організації.

Від того, як протікають вище зазначені процеси, залежить ефективність функціонування організації в тому числі і водогосподарський комплекс (ВГК) України. Наприклад, згуртована робота трудового колективу – не завжди є ефективною. Оскільки внутрішня конкуренція може більше принести результативності.

Ефективним інструмент діагностики організаційної культури є вимір конкуруючих цінностей у моделі Квіна-Рорбаха. Проводиться за допомогою «шкали опитування».

Щодо соціально-психологічного аспекту, то тут важливу роль відіграє формування іміджу керівника. Саме керівники є представниками та носіями організаційної культури, оскільки їх вплив взаємозалежний. Незалежно від стадій розвитку підприємства управлінська культура керівника (його особисті віра, цінності й стиль) багато в чому визначає культуру підприємства.

Слід зазначити, що вже ціннісна модель характеризує саме духовний аспект організаційної культури в тому числі і ВГК. Згідно з даною моделлю організаційними цінностями являються не опосередковано персонал організації, який проявляє та відображає колективну позицію, потреби та цілі організації.

Згідно теорії управління, сфера духовного життя людей, а також стан суспільної й індивідуальної свідомості являють собою найважливіші системотворчі елементи управлінням організацією.

Цінності слугують основою для розробки норм та правил поведінки колективу водогосподарського комплексу України. Лежать в основі вироблення інтересів, позицій і орієнтації людей, надаючи їм певну форму і спрямованість. Саме в ціннісних категоріях виражені переваги, захоплення, переконання та інтереси різних особистостей і окремих груп.

Цінності – це є ключова змінна організаційної культури, що переноситься з покоління в покоління, а саме головне зберігає спадкоємність. Для системи ВГК – це є невід'ємний елемент. Оскільки

з допомогою організаційної культури важливо відновити та зберегти водні ресурси. А цінності забезпечують певну стійкість і сталість культурного шару організації. Дослідження стверджують якщо система цінностей підтримується всіма співробітниками незважаючи на всі складності, то ефективність роботи організації збільшується.

Тобто при розгляді духовних цінностей, трудовий колектив створює свій стиль спілкування, виробляються норми й форми поведінки на підприємстві. Таким чином існує безпосередній зв'язок між поведінкою персоналу та організаційною культурою. Стабільний розвиток організаційної культури безпосередньо залежить від механізму узгодження її цінностей, що не дозволить цінностям ліквідуватися, при цьому враховуючи зміни в динамічно мінливих соціально-економічних або морально-психологічних умовах.

Отже, враховуючи розглянуті моделі організаційної культури підприємства, нами запропоновано власну модель формування організаційної культури ВГК рис. 2.

Дослідження показують, що фактори впливу на формування організаційної культури тісно пов'язані між собою, і реалізуються в рамках зовнішнього (макро- і мікрорівня) та внутрішнього середовища здатні визначити рівень її формування відповідно до градації розподілу чинників.

Рівень прояву формування організаційної культури підприємства залежить від вагомості впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища.

У зв'язку з цим, доцільно виділити, що рівень організаційної культури підприємства залежить від національної культури (зовнішнє мікросередовище), науково-технічної (зовнішнє мікросередовище), інституціональної складової (зовнішнє мікросередовище), що уособлює відповідно індекс організаційної культури країни та регіону відпо-

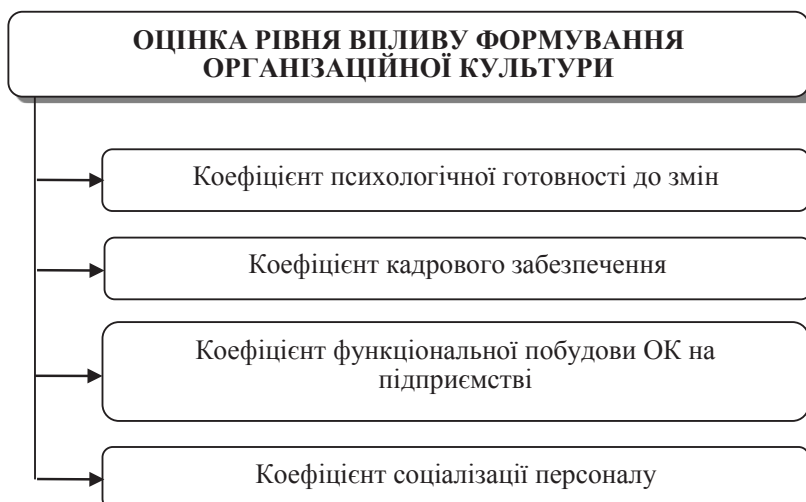


Рис. 3. Оцінка рівня впливу формування організаційної культури на підприємстві

Джерело: сформовано автором на підставі [1; 6]

відно. Структура організаційної культури є проблематичною, оскільки обумовлює необхідність використання для оцінки складових ресурсів різнопланових параметрів, методів розрахунку показників та форм оцінки. А для цього необхідна якісна та об'єктивна оцінка рівня організаційної культури.

Саме тому, процес ефективного забезпечення організаційної культури організації залежить від її структурної побудови, необхідно провести оцінку показників рівня формування організаційної культури (рис. 3), що підлягатимуть подальшому оцінюванню.

Оцінка рівня психологічної готовності до змін характеризує готовність персоналу сприйняти зміни, що виникають в процесі управління організаційною культурою підприємства. Оскільки, організаційна культура виступає об'єктом стратегічних змін, то правомірно стверджувати, що даний показник відображає рівень готовності персоналу сприйняти зміни організаційної культури підприємства для покращання її рівня.

Коефіцієнт кадрового забезпечення характеризує наявність персоналу, необхідного для реалізації функцій-завдань організаційної культури.

Значення коефіцієнту функціональної побудови ОК на підприємстві непрямым чином дозволяє оцінити і рівень елементної побудови. Однією з можливих причин цього може бути некомпетентність або брак персоналу, відсутність фінансів, інформації або інших ресурсів. Тому рівень елементної побудови організаційної культури доцільно розглядати через його забезпеченість.

Оцінити рівень адаптованості трудового колективу до колективної праці, що є основою формування в колективі стійкого психологічного клімату здатний коефіцієнт соціалізації персоналу [1].

Висновки з проведеного дослідження. Організаційна культура як інструмент модернізації прямо впливає на водогосподарський комплекс

регіонів України. Де, водопостачання та водовикористання є надзвичайно складною системою, яка пов'язана економічними відносинами зі споживачами своєї продукції, тобто водних ресурсів з певними кількісними та якісними характеристиками. При цьому основною функцією оцінки водних ресурсів стає забезпечення поточних і майбутніх водогосподарських витрат. Де, доцільним є розгляд якісних та кількісних показників ВГК. А вже правильне визначення ключових цінностей організації являється найпершим кроком до ефективного управління будь якої організації. А важливим елементом, здатним створити цю ефективну виробничу систему, є організаційна культура підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Білецька О.О. Система формування та ефективного забезпечення організаційної культури підприємства // О.О. Білецька. Хмельницький національний університет, Хмельницький. 2016. С. 230.
2. Водні ресурси на рубежі ХХІ ст.: проблеми раціонального використання, охорони та відтворення / [М.А. Хвесик, О.В. Яроцька, І.Л. Головинський та ін.]; за ред. М. А. Хвесика. К.: РВПС України НАН України, 2005. 564 с.
3. Голян В.А. Інвестиційне забезпечення сфери водокористування: інституційне підґрунття та галузеві особливості / [В.А. Голян, І.І. Андрощук] // Економіст. 2013. № 8. С. 36-43.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. С. 320.
5. Парсонс Т. Система сучасних суспільств / під ред. М.С. Ковальової: пров. з англ. Л.А. Сєдова і А.Д. Ковальова. М., 1997. С. 18-19.
6. Шевченко В.С. Шляхи підвищення корпоративної культури підприємства // В.С. Шевченко Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, Вип.16, 2017. С. 514-519.