

АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ДІЛОВОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ ВАТ «КОНЦЕРН ЕНЕРГОМІРА»)

У статті подано обґрунтування поняття «ділова культура організації», виходячи з інноваційних підходів та аналізу вітчизняних і зарубіжних концепцій ділової культури. Представлена змістовна характеристика ділової культури на прикладі Концерну «Енергоміра», запропонована оптимальна модель формування ділової культури даної організації, а також рекомендації з підвищення її рівня.

Ключові слова: ділова культура організації, філософія і стратегія компанії, домінуючі цінності, фактори, результат, якісні параметри рівня ділової культури.

В статье обосновано определение «деловая культура организации» на основе инновационных подходов, а также в результате анализа отечественных и зарубежных концепций деловой культуры. Дана содержательная характеристика деловой культуры на примере Концерна «Энергомера», предложена оптимальная модель формирования деловой культуры данной организации, а также рекомендации по повышению ее уровня.

Ключевые слова: деловая культура организации, философия и стратегия компании, доминирующие ценности, факторы, результат, качественные показатели уровня деловой культуры.

In this article theoretical and conceptual positions of technical-economic condition production and social infrastructure estimation are developed, as well as object identifications with raised level of anthropogenic dangers in country regions. Regions ranking and economic activity types have made on the ground of main means factors of technical-economic condition.

Key words: production infrastructure, social infrastructure, main means, investments.

Постановка проблеми. Сучасні внутрішні та зовнішні економічні відносини України вимагають дотримання загальноприйнятих норм ведення бізнесу, форм ділового спілкування та етичних норм. Формування ділової культури в умовах сучасного українського виробництва відбувається у суперечливій ситуації підсилення зовнішнього тиску на бізнес з боку різних

соціальних інститутів як державного, так і громадського характеру, посилення конкуренції, її глобалізації.

У даний час нова система ділової культури практично відсутня, тому саме зараз сформувалася досить актуальна потреба цілеспрямованого, системного і науково обґрунтованого сприяння у вирішенні цієї проблеми.

Аналіз актуальних досліджень. Вочевидь, що вивчення ділової культури важливо не тільки з метою діагнозу її зовнішнього стану, але й для розробки її моделі з урахуванням досягнень світової та вітчизняної науки й практики. Аналіз джерел і літератури показав, що ступінь вивченості поставленої проблеми недостатня. Певною мірою поза увагою дослідників залишилися питання ділової культури сучасного підприємства в умовах трансформаційного суспільства.

Мета статті - аналіз ділової культури підприємства (на прикладі ВАТ «Енергоміра») в умовах трансформаційного українського суспільства, визначення її концептуальної основи та системних характеристик і факторів.

Задачі дослідження: проаналізувати еволюцію концепцій ділової культури у зарубіжних та вітчизняних теоріях менеджменту й управління; обґрунтувати визначення «ділова культура організації» та виділити інноваційні підходи його формулювання як економічної категорії; вивчити змістовні характеристики ділової культури Концерну «Енергоміра», включаючи структуру, рівні та системні критерії; подати рекомендації щодо підвищення рівня ділової культури даного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Сутність і зміст ділової культури інтегрує досягнення різних національних і зарубіжних шкіл та концепцій, постійно збагачується новими соціально-психологічними і соціально-технологічними підходами. Аналіз ділової культури, як категорії економічного знання, дозволив дати їй наступну характеристику: це сукупність цінностей, норм, поглядів та ідей, які свідомо формуються та відповідають рівню й орієнтаціям розвитку підприємства, суспільства в цілому. Тобто всі дії суб'єктів господарювання, мета яких – отримання прибутку, підпорядковані певним правилам, нормам та досвіду ведення справ. Тому можна визначити ділову культуру і як характеристику господарської діяльності, орієнтованої на одержання прибутку у процесі взаємодії з іншими учасниками економічних відносин.

Цілісність й інтегративна сутність сформованого рівня ділової культури підприємства пізнається і розуміється тільки на основі чіткого уявлення про структуру й ієрархію її розвитку та етапи формування. На базі вивченого теоретичного матеріалу про ділову культуру організації, а також аналізу фактичних даних про ВАТ «Концерн Енергоміра» була побудована загальна модель формування ділової культури підприємства (рис. 1).

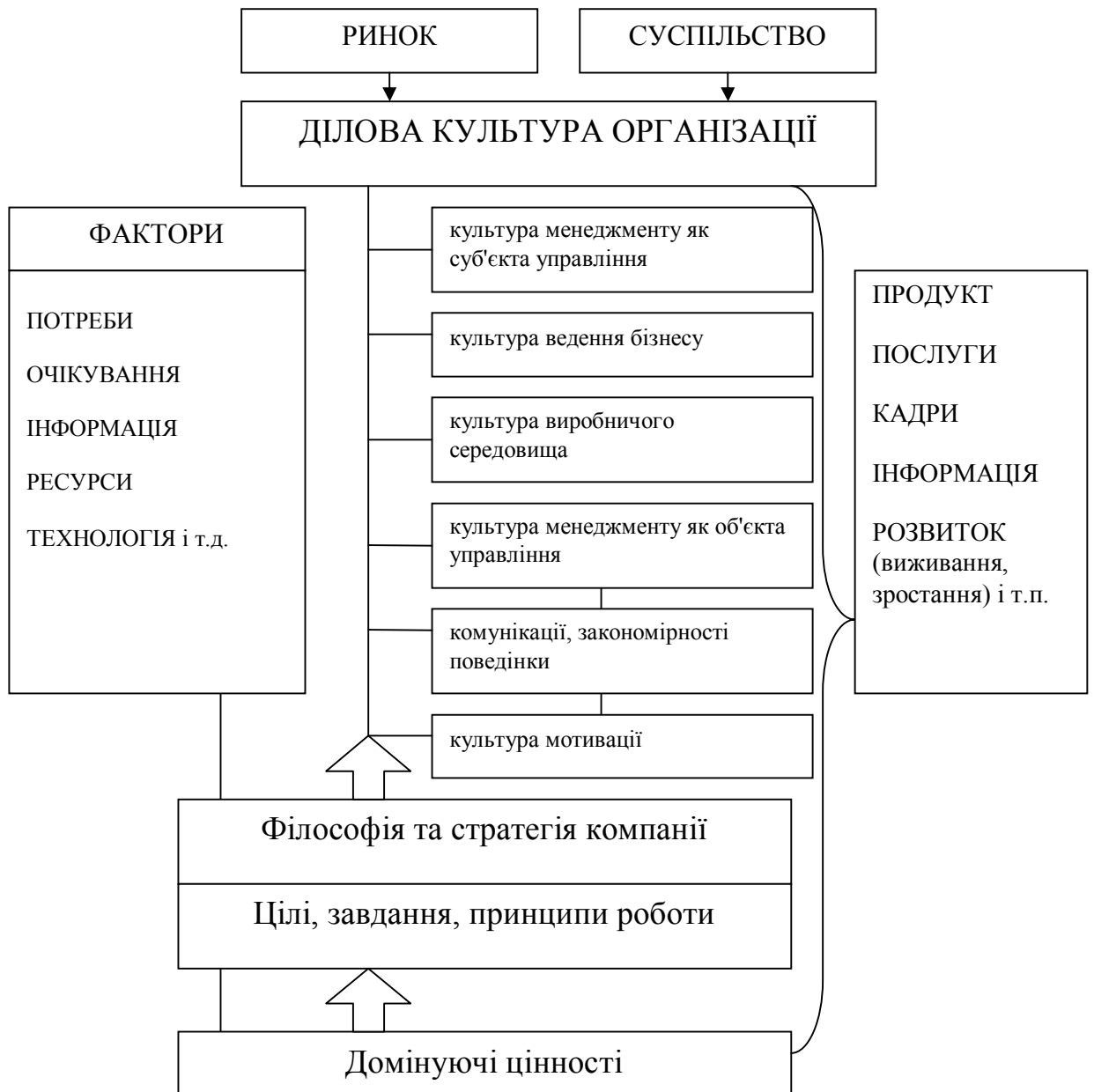


Рисунок 1. Моделювання системи ділової культури організації

В основі побудови даної системи лежать домінантні цінності компанії, цілі, задачі, принципи роботи, які, у свою чергу, визначають філософію і стратегію діяльності. Функціональними елементами ділової культури є культура менеджменту як суб'єкта управління, культура ведення бізнесу, культура виробничого середовища, культура менеджменту як об'єкту управління, комунікації, закономірності поведінки співробітників, культура мотивації. Форма та зміст цінностей компанії відображаються у її діяльності та результатах, і створюються під впливом багатьох факторів (див. рис. 1).

Рівень розвитку ділової культури організації визначається у першу чергу якісними показниками: місії та цілей компанії за ступенем їхньої суспільної значимості; системи управління компанії, спрямованої на досягнення цілей та виконання її місії; ведення справи, що забезпечує фінансову стійкість підприємства і його надійність як партнера; особистісних характеристик керівництва як ступеня їх відповідності вимогам компетенції та стимулювання

просунення організації до поставлених цілей; виробничої ланки підприємства як міри відповідності умов праці вирішенню оперативних завдань і виконанню місії організації.

У межах аналізу цих критеріїв був установлений досить високий рівень ділової культури Концерну «Енергомiра», який був досягнутий завдяки впровадженню таких принципів політики компанії: забезпечення фінансової стійкості, розвиток стійких господарських зв'язків, дотримання законодавства та правил екологічної безпеки, мотивація персоналу і його професійна підготовка, підвищення культури управління якістю праці та ін.[2].

Корекція культури на ВАТ «Концерн Енергомiра», на наш погляд, може бути забезпечена роботою у таких напрямках: удосконалення якості цінностей і постійна робота з персоналом; покращення культури корпоративного управління; дотримання і захист прав акціонерів; підвищення рівня відкритості й доступності інформації про Концерн тощо.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Теоретична і практична значимість результатів роботи полягає у використанні одержаних результатів у дослідженні ділової культури виробничих підприємств, у вирішенні практичних завдань з формування і розвитку ділової культури на сучасних підприємствах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сур'як А.В. Основи економічної культури: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2004. – 256с.;
2. [http:// www.energomer.ru](http://www.energomer.ru).