

Література

1. Вагнер Г. Основы исследования операций. Т. 1. — М.: Мир, 1972. — С. 332.
2. Лайл М. Спенсер-Мл., Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. — М.: НИРО, 2005. — С. 384.
3. Логинфо — Бюлетень логистической информации. — № 3. — Март 1999 р. — С. 8.
4. Мартин Кристофер, Хелен Пж. Маркетинговая логистика. — М.: Издательский Дом «Технологии», 2005. — 200 с.
5. Портер Е. Майки. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов: Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 454 с.
6. Сток Дж.Р., Ламберт Д.М. Стратегическое управление логистикой: Пер. с 4-го англ. изд. — М.: Инфра-М, 2005 — 197 с.

Стаття надійшла до редакції 09.05.2011 р.

УДК 658.3:331.1

В. І. Притула, здобувач кафедри організації обліку та аудиту.
Полтавська державна аграрна академія

МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В АГРОПРОМИСЛОВИХ ФОРМУВАННЯХ

У статті вивчається феномен організаційної культури, моделюється система організаційної культури, досліджуються її функції та структура в умовах агропромислових формувань.

Ключові слова: організаційна культура, моделювання організаційної культури, системний підхід, Корпоративний кодекс організаційної культури.

В статье изучается феномен организационной культуры, моделируется система организационной культуры, исследуются ее функции и структура в условиях агропромышленных формирований.

Ключевые слова: организационная культура, моделирование организационной культуры, системный подход, Корпоративный кодекс организационной культуры.

In the article the phenomenon of culture in organization has been studied, the modeling system of the organizational culture have been proposed, its function and structure have been researched in conditions of agro-industrial units.

Keywords: organizational culture, modelling of organizational culture, systems approach, Corporate codex of organizational culture.

У сільському господарстві України сьогодні накопичилася сукупність соціально-економічних, правових, технологічних,

екологічних проблем, які потребують першочергового вирішення. Тому питання існування організаційної культури в аграрному секторі економіки, на перший погляд, має другорядне значення. Проте не слід так поверхнево дивитися на дану проблематику. Адже можливо, більшість проблем в українському селі, як це не парадоксально, породжені втратою культури аграрного виробництва.

Підіймаючи проблематику формування організаційної культури, у якості додаткового аргументу до актуальності дослідження наводимо думку М. Пакановського та Н. О'Доннел-Тружилліо: «Організаційна культура — це не просто одна із складових проблеми, це проблема в цілому. Культура — це не те, що організація має, а те, чим вона являється» [4, с. 52].

Тож, моделюючи систему організаційної культури сучасного агропромислового формування важливо не лише підняти корпоративний дух організації, поєднати колектив спільною метою, але й відродити культуру сільськогосподарського виробництва та відновити традиційно українське відношення працівників до своєї роботи.

Автором поняття «корпоративна культура» вважається німецький фельдмаршал Гальмут фон Мольтке, який в 70-х роках XIX століття цією вербальною конструкцією означив норми, правила та традиції взаємовідносин в організаційному середовищі. Визначити кому із вчених належить першість у науковому трактуванні та дослідженні даної категорії доволі складно, оскільки феномен організаційної культури став об'єктом вивчення багатьох дисциплін. Проте слід відзначити особливу роль Макса Вебера та Толкотта Парсонса, праці яких поклали початок вивчення організації як культурного феномену. Так, теорія соціальних систем Т. Парсонса дає поняття про стійкий комплекс правил та норм, що регулюють поведінку людей та формують систему ролей і статусів [3].

У цьому контексті також слід відзначити дослідження Ч. Бернарда та Г. Саймона, які наприкінці 30-х років XX століття, формуючи поняття «організаційної моралі», фактично заклали основу для подальшого становлення такої категорії, як «організаційна культура».

Цілісний науковий підхід до феномена корпоративної (організаційної) культури вперше застосували американські вчені на чолі з Елтаном Мейо, які в 1927—1932 роках провели в компанії Western Electric дослідження, назване «Хоторнські експерименти». Їх наукове та теоретичне значення полягає у відкритті факту

існування двох типів структур — формальної та неформальної, яка сьогодні сприймається як організаційна (корпоративна) культура. При цьому радянський вчений О. К. Гастев також у 20-ті роки ХХ століття стверджував, що культура діяльності є передумовою трудової культури [4, с. 48].

Проте у теорію менеджменту поняття організаційної культури було введено лише після Другої світової війни Британським інститутом людських відносин. Першою вузько спеціалізованою роботою на цю тему стала книга Еміля Джакуса «Різноманітність фабричної культури» у 1952 році, в якій він визначає культуру як комплекс переконань і очікувань, що поділяються членами організації та формують норми, які в значній мірі визначають поведінку людини в організації.

Вагомий внесок у теорію організаційної культури також внесли: К. Левін, охарактеризувавши організаційний клімат, М. Шерриф, дослідивши категорію соціальної норми, Д. Картрайт і А. Зандер, представивши теорію групового мислення, А. Петтігрю і С. Робінзон, що сформуvalи поняття «організаційної культури» на основі соціологічних досліджень її природи і функцій.

Так концепція корпоративної культури посіла важливе місце в теорії організації, тепер більшість науковців, зокрема, Дж. Мартін, А. Вілкінс, Дж. Морган, М. Елвелсон та ін. розглядають організаційну культуру як нову парадигму управління.

У дослідженні «Історія формування організаційної культури» В.А. Погребняк стверджує, що, починаючи з 20-х років ХХ століття і закінчуючи початком періоду Перебудови, в Радянському Союзі активно вивчалися проблеми наукової організації праці, якості трудового життя, впливу ідеології та світогляду на трудовий процес, досліджувався морально-психологічний клімат колективу при формуванні соціалістичної організаційної культури [3]. Однак роботи цього періоду були в значній мірі ідеологізовані, тому їх практичне використання сьогодні потребує певних розмежувань.

Зважаючи на актуалізацію процесів формування організаційної культури в контексті управління персоналом та підприємством в цілому вітчизняні науковці широко досліджують дану проблему, зокрема, Е. В. Яшина, О. А. Медведева, О. Л. Єськов, С. В. Ковалевський, В. І. Кулійчук, Г. Л. Хаєт розробляють методи моніторингу корпоративної культури, її кваліметричної оцінки та планування подальшого розвитку. Тож, у результаті всіх проведених досліджень сьогодні чітко визначена роль та значення організаційної культури, її цілі та завдання в управлінському контексті.

Незважаючи на широкий спектр проведених теоретичних досліджень, у вітчизняному агропромисловому комплексі практика формування корпоративної культури не входить у базовий інструментарій сучасного менеджменту.

Тож, метою нашого дослідження є моделювання оптимальної системи організаційної культури на підприємствах галузі АПК України. Для вирішення зазначеної мети сформульовані наступні завдання:

- визначення поняття організаційної культури;
- структуризація системи організаційної культури, її функціональність;
- формування структурних рівнів системи організаційної культури.

Питання організаційної культури прийшло в практику вітчизняного управління лише наприкінці ХХ століття, проте історично витоки української культури сільськогосподарського виробництва сягають часів трипільських енеологічних племен, коли сформувалася хліборобська культура, в якій вирощування зерна стало священним обов'язком.

Формування традиційного образу селянина на українських етнічних землях тривало століттями, допоки в Радянську Україну не прийшла масова колективізація, коли розкуркулення зламало психологію господаря. При цьому гонитва за урожаєм перетворилася на необдуману політику експлуатації земельних ресурсів, що виснажували родючі ґрунти заради максимізації обсягів виробленої продукції для фінансування масштабних програм з індустріалізації. Із розпадом Радянського Союзу сільське господарство знаходилося в перехідному стані від колгоспної системи до приватної власності на землю, а майно колгоспів та земельні угіддя, розпайовані між приватними особами, оброблялися сільськогосподарськими спілками, що фактично стали аналогами колишніх колгоспів. Після реорганізації більшості сільськогосподарських виробничих кооперативів 87,4 % господарств і надалі залишаються фінансово нестійкими, а тому не можуть придбати нову техніку, закупити для посіву високопродуктивні сорти, використовувати передові технології, забезпечити належний рівень заробітної плати і сприяти підтриманню соціальної інфраструктури села.

До недавнього часу сільське господарство України знаходилося у стадії структурної дезінтеграції. Додаткові можливості зростання обсягів сільськогосподарського виробництва, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції та поліпшення її якості закладені в концентрації виробничих потужностей на базі агропромислової інтеграції.

Результатом агропромислової інтеграції на сьогоднішній день можуть стати агропромислові формування, які представляють собою сукупність технологічно, економічно і організаційно взаємопов'язаних підприємств і організацій, що здійснюють виробництво, зберігання, переробку і доведення до споживача сільськогосподарської продукції.

І саме із підприємств такого масштабу слід розпочати формування організаційної культури, оскільки колектив із кількох сотень людей в першу чергу потребує створення єдиної системи цінностей та переконань, що визначають характер корпоративної поведінки, діяльності, соціально-етичної відповідальності.

Системний підхід до формування організаційної культури полягає у виборі в якості культурної детермінанти корпоративного клімату, який, з однієї сторони, формується під впливом об'єктивних характеристик організації, а з іншої, визначається станом соціально-психологічного середовища як сукупності суб'єктивних суджень і уявлень, що закріпилися в свідомості працівників.

Тож, організаційну культуру ми розглядаємо як систему домінуючих в організації цінностей, правил і норм моралі, традицій і звичаїв, символів і ритуалів, певних шаблонів поведінки, дій та взаємовідносин працівників у межах підприємства.

Е. Шейн, описуючи організаційну культуру, виділив такі три рівні: 1) базові уявлення — несвідомі, самоочевидні переконання, які визначають характер поведінки працівників; 2) проголошені вірування та цінності, що знаходять своє відображення у стратегіях, цілях, філософії, загальному баченні ефективності організації; 3) артефакти — очевидні структури, процеси, ознаки, характеристики [5, с. 295].

На основі даної концепції нами запропоновано чотири рівні організаційної культури, найвищим із яких є рівень самоідентифікації, коли філософія соціокультурного існування організації досягає настільки високого рівня, що кожен працівник, як носій корпоративної культури, не лише усвідомлює ідеали організації, але й внутрішньо сприймає корпоративні цінності на рівні власних переконань.

На етапі проголошення ціннісних орієнтирів організаційної культури для агропромислових формувань ми пропонуємо розробку Корпоративного кодексу. Це документ, що має визначити правила та норми, моделі поведінки, затвердити єдині стандарти відносин і спільної діяльності, що прийняті на відповідному аграрному підприємстві. При цьому Корпоративний кодекс організаційної культури дає можливість одночасно вирішити цілий ком-

плекс ключових завдань з управління персоналом, зокрема, його широко використовують як інструмент регулювання поведінки працівників, визначення порядку прийняття складних управлінських рішень і поліпшення практики розв'язання проблем у конфліктних ситуаціях. До Корпоративного кодексу А. Коленченко пропонує включити такі розділи: цілі та місія, мета та завдання кодексу, цінності, базові принципи, ділова етика, відповідальність за дотримання зазначених положень [1, с. 96].

Організаційну культуру не можна розглядати відокремлено від соціально-культурної системи галузі, в якій функціонує підприємство, а також національних культурних особливостей країни в цілому, що є зовнішнім середовищем даної системи.

З методологічної та практичної точки зору у внутрішній організаційній структурі аграрного підприємства ми виділяємо чотири основні складові: ціннісну (місія та філософія), символічну (легенди, герої, символи), комунікаційно-нормативну (норми, правила, процедури, комунікаційні зв'язки) та ідентифікаційну (імідж, репутація, рівень артефактів). При цьому цінності та місія діяльності організації формують її культуру, тоді як інші структурні компоненти фактично визначаються характером ціннісних орієнтирів.

Модель побудови організаційної культури в агропромислових формуваннях відображена на рис. 1.

Отже, запропонована система формування організаційної культури, зокрема, в умовах агропромислового виробництва покликана виконувати наступні функції:

—регулююча — забезпечує дотримання працівниками норм і правил поведінки;

—адаптивна — полегшує процес пристосування працівників до організації, один до одного та умов внутрішнього середовища агропромислових формувань;

—охоронна — створення бар'єра від небажаних зовнішніх чинників;

—інтеграційна — об'єднання працівників, підтримка необхідного соціально-психологічного клімату, формування відчуття приналежності до організації;

—орієнтуюча — спрямовує діяльність учасників агропромислового виробництва у відповідності до місії організації;

—мотивуюча — створює необхідні стимули для діяльності працівників;

—оптимізаційна — націлена на використання та поєднання найкращий варіантів дій та взаємовідносин працівників у межах організації;

—формотворча — створення структурованої формації ціннісних орієнтирів і морально-етичних принципів.

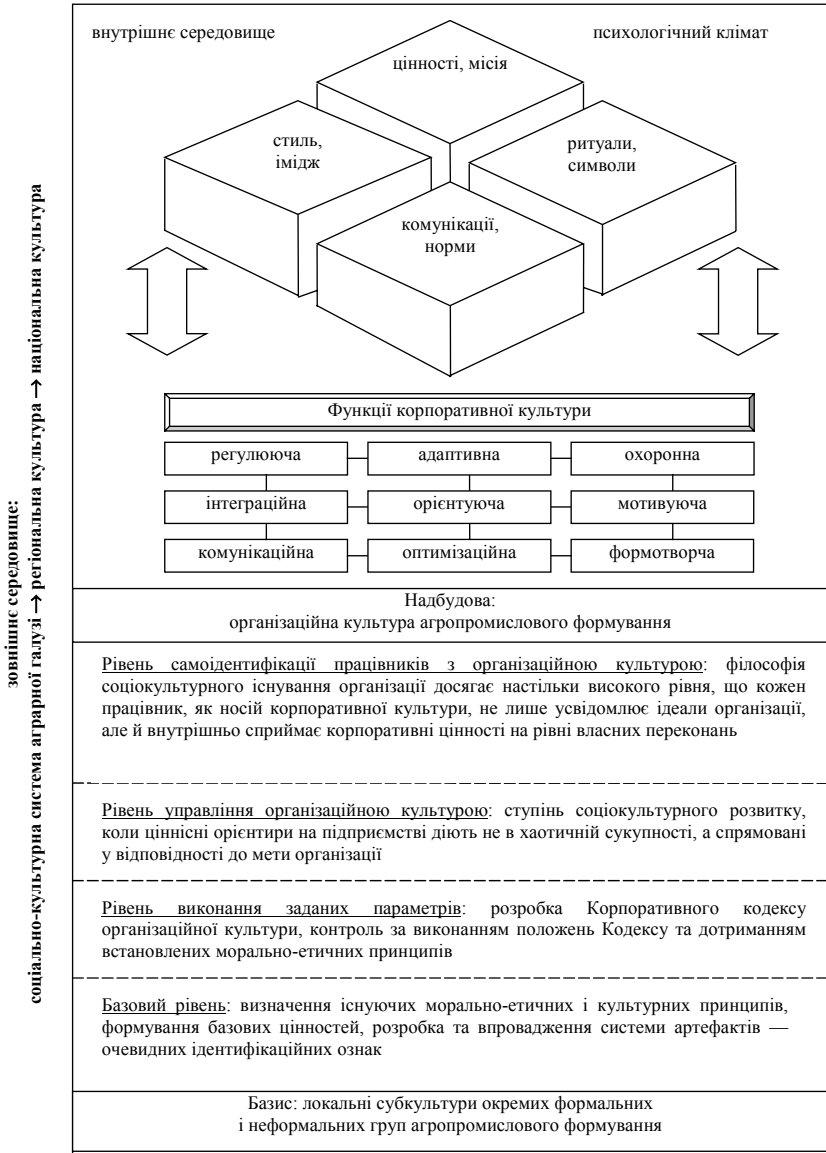


Рис. 1. Модель побудови системи організаційної культури в агропромислових формуваннях «4×4»

Висновки. Таким чином, сьогодні організаційна культура може стати важливою умовою детермінації ефективної взаємодії працівників в процесі виробничої діяльності на агропромислових підприємствах України. Тож, на основі аналітичних досліджень існуючих наукових концепцій пропонуємо для побудови корпоративної культури модель «4×4»: чотири базові складові структуровані в єдину чотирирівневу функціональну систему організаційної культури. Тому перспективою для подальших досліджень є вивчення властивостей та подальший розвиток ідеї формування моделі організаційної культури для широкого впровадження в практику агропромислових формувань.

Література

1. Коленченко А. Дім, який побудував ейчар: розробляємо корпоративний кодекс / Алла Коленченко // Кадровик. Трудове право і управління персоналом. — 2010. — № 6. — С. 92—104.
2. Лисак У. Корпоративна культура як невід’ємна частина кадрової політики / Уляна Лисак // Довідник кадровика. — 2011. — № 11. — С. 72—74.
3. Погребняк В.А. История формирования теории организационной культуры [Ел. ресурс] / В. А. Погребняк. — Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru/page/okk/iftok.php>.
4. Пуринова Г.К., Барежнев В.А. Корпоративная культура: современный научный дискурс / Г. К. Пуринова, В. А. Барежнев // Ученые записки Санкт-Петербургской академии управления и экономики. — 2010. — Вып. 3. — С. 45—61.
5. Харчишина О.В. Структура організаційної культури підприємства / О. В. Харчишина // Вісник ЖДТУ. — 2010. — № 2. — С. 295—298.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2011 р.

УДК 378.43.02/334.012.23

І. С. Рогаченко, аспірант,
Уманський національний університет садівництва

АКТИВІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

У статті розкрито особливості інвестиційної діяльності на сучасному етапі розвитку економіки, роль і значення активізації інвестиційних процесів для галузей агропромислового виробництва України.
Ключові слова: інвестиційна активність, інвестиційний процес.

В статті раскрыты особенности инвестиционной деятельности на данном этапе развития экономики, роль и значение активизации инве-