УДК: 005.21:658

prokhorova_sun@ukr.net

Прохорова Є. В.,
к.е.н., доцент,
доцент кафедри стратегії підприємств ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», Україна

Prokhorova Yeliena,
Candidate of sciences, associated professor of the Enterprise's Strategy Department, Kyiv National Economic University named after Vadim Hetman, Ukraine

ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМАЛЬНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

DESCRIPTION OF THE FORMAL ELEMENTS OF ENTERPRISES' ORGANIZATIONAL CULTURE IN UKRAINE

Анотація. Наведено результати дослідження шістдесяти п'яти підприємств України щодо наявності формальних елементів організаційної культури. Виявлено основні тенденції розвитку організаційної культури на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: організаційна культура, елементи організаційної культури

Summary. The results of the study of sixty-five Ukrainian enterprises concerning the availability of formal elements of organizational culture are presented. The basic trends in the development of organizational culture on domestic enterprises are defined.

Key words: organizational culture, organizational culture elements

Відповідно до структури рівнів організаційної культури, запропонованої Едгаром Шейном [1], такі елементи оргкультури, як артефакти та проголошені цінності, є відкритими для зовнішніх споживачів, хоча їхня розшифровка не завжди може бути простою чи коректною. Базові уявлення працівників, як правило, є закритими для зовнішніх спостерігачів і потребують тривалішого часу для дослідження безпосередньо на підприємстві. Погоджуючись із висновком Е. Шейна про складність розшифровки формальних елементів організаційної культури, вважаємо, що дослідження ступеню розвитку організаційної культури підприємства слід розпочинати з аналізу саме тих проявів оргкультури, які офіційно проголошені керівництвом підприємства та закріплені відповідними документами або матеріалізовані іншим чином (наприклад, тип оргструктури управління, наявність фірмової символіки і т. п.).

Пропонуємо результати моніторингу наявності формальних елементів організаційної культури на підприємствах України, виконаного магістрантами програми «Менеджмент проектів і кон-

салтинг» ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана». Дослідженням було охоплено 65 підприємств 14 галузей і підгалузей економіки України (харчова, фармацевтична промисловість, виробництво будівельних матеріалів, банківські установи, роздрібна торгівля) станом на грудень 2013 року. Наявність формальних елементів організаційної культури (табл. 1) було виявлено відповідно до інформації, оприлюдненої на офіційних сайтах підприємств.

Таблиця 1

НАЯВНІСТЬ ФОРМАЛЬНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

№	Елементи організаційної культури	Кількість підприємств	Частка, %
1	Сформульована філософія бізнесу, цінності	65	100
2	Проголошена соціальна відповідальність бізнесу	57	88
3	Символіка підприємства:		
	• *Логотип*	62	95
	• *Герб*	39	60
	• *Дизайн будівлі та внутрішніх приміщень*	55	85
	• *Фірмовий одяг*	63	97
	• *Інше — фірмова символіка, газета*	51	79
4	Сформульовані моральні норми управління і поведінки:		
	• *Кодекс етичної поведінки*	29	45
	• *Внутрішні правила поведінки*	61	94
5	Міфологія (міфи, легенди, історії, анекдоти):		
	• *Про видатних людей*	43	66
	• *Про події*	43	66
	• *Про подолання кризових ситуацій*	35	54
	• *Про культурно-спортивні заходи*	46	71
6	Централізована організаційна структура управління	63	97

Закінчення табл. 1

№	Елементи організаційної культури	Кількість підприємств	Частка, %
7	Вертикальна система підпорядкування та звітності	60	92
8	Обряди, ритуали, церемонії, звичаї, традиції	55	85
9	Критерії/показники заохочення працівників (система преміювання)	65	100
10	Процедура введення нових працівників у колектив: наставництво, навчання, інше	65	100

Дослідження виявило, що 100 % підприємств, охоплених моніторингом, мають сформульовані філософію і цінності бізнесу, визначені критерії заохочення працівників і процедури введення нових працівників у колектив. Також велика частка підприємств (більше 80 %) мають фірмову символіку. Інформацію про кодекс етичної поведінки подають лише 45 % підприємств, охоплених дослідженням. Більше половини досліджених підприємств використовують такий потужний інструмент формування та зміцнення організаційної культури, як традиції, ритуали та повчальні історії про видатні події або осіб підприємства.

Особливістю вітчизняних підприємств є переважання централізованої організаційної структури управління та вертикальної побудови системи звітності (більше 90 %).

Підводячи підсумки, слід зазначити, що вітчизняні підприємства активно використовують формальні елементи для побудови та зміцнення організаційної культури. Разом з цим, переважна більшість досліджених підприємств тяжіють до побудови вертикальної централізованої системи управління та звітності, що свідчить про певні пріоритети у стилі управління. Для отримання достовірніших висновків про наявність і використання формальних елементів організаційної культури на вітчизняних підприємствах необхідно продовжувати моніторинг підприємств вибірки та розширювати кількість підприємств, охоплених дослідженням.

Література

1. *Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.