

О. Юрченко, к.е.н., доцент,
доцент кафедри обліку і аудиту,
Львівський національний університет імені І. Франка
e-mail: lesya_yurchenko@mail.ru

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА СТВОРЕННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Юрченко Александра
Влияние организационной
культуры на создание
и развитие человеческого
капитала предприятия

Yurchenko Olexandra
Effect of organizational culture
on the establishment
and development of human capital
enterprise

Сукупність специфічних рис і властивостей, втілених в людини, а саме її знання, вміння, здібності, здоров'я, а також мотивація до праці, становлять людський капітал, у створенні і розвитку якого в сучасних умовах господарювання зацікавлений кожен керівник (засновник) підприємства.

Істотну роль у створенні людського капіталу підприємства відіграє організаційна культура. Культура — це сукупність матеріального і духовного доробку людства, який збирався, укріплювався і збагачувався впродовж його історії, передавався з покоління у покоління [1].

Організаційна культура, яку називають ще корпоративною, становить систему цінностей, норм, переконань, позицій і положень, які формують поведінку людей і способи реалізації завдань.

Цінності і норми становлять центральний рівень культури підприємства. Цінності визначають зразки, які прийняті найкращими для всього підприємства і, до досягнення яких слід прагнути. Врахування цих цінностей дозволяє людям грати суспільні ролі, керувати своїм життям і вибрати поведінку. Норми в неписаний спосіб визначають правила гри, які містять неформальні рекомендації щодо дій [3].

Норми, на відміну від цінностей, виразніше визначають обов'язки і поведінку в трьох сферах: моральній (добро — зло), звичаїв (годиться — не годиться), а також праксеологічній (критерії справної діяльності) [2].

Організаційна культура не виникає раптово, а створюється протягом довгого періоду. Найчастіше засновники підприємства впливають на її виникнення, особливо у початковій фазі.

Культура організації народжується як результат взаємовпливів бачення її засновників і досвіду її працівників. Генрі Форд у Ford

Motor Company, Томас Уотсон в IBM, Уолт Дісней у Walt Disney Company — це приклади засновників, натхнення яких мало істотний вплив на формування культури їх організацій.

Концепція діяльності і поведінка засновника формує основи первинної культури, яка має сильний вплив на критерії, що застосовують у процесі відбору нових працівників. Незалежно від професійних компетенцій звертається увага на ступінь пристосування окремих кандидатів до організації, виключаючи з їх числа осіб, які могли б суперечити або ставити під сумнів її основні цінності [2].

Значний вплив на культуру організації мають також дії вищого керівництва. То, що менеджери говорять і як діють, формує норми, які проникають на нижчі рівні. Вони можуть, наприклад, стосуватися: діапазону прийняття рішення і ризику; зовнішнього вигляду працівників, їх дій, які сприяють підвищенню по службі, підвищенню зарплат, винагород тощо.

Більшість великих підприємств мають одну домінуючу культуру і багато субкультур. Домінуюча культура виражає основні цінності, прийняті більшістю працівників. Також можуть існувати субкультури, які є відображенням спільних справ і досвіду осіб, що їх створюють. Серед них, організаційні культури:

- орієнтовані на структуру підприємства та суперництво, і характеризується великою дистанцією між керівником і підлеглими, індивідуалізмом;
- орієнтовані на структуру підприємства та кооперацію з помірковано великою дистанцією між керівником і підлеглим та колективізмом;
- орієнтовані на людей і суперництво, і характеризується помірковано малою дистанцією між керівником і підлеглими, індивідуалізмом;
- орієнтовані на людей і кооперацію з малою дистанцією між керівником і підлеглим та колективізмом.

У практиці управління розрізняють сильні і слабкі культури. Сильна культура характеризується загальним схваленням фундаментальних цінностей підприємства його працівниками; здійснює сильніший вплив на працівників у порівнянні із слабкою культурою. Однак, сильна культура може мати і негативні наслідки. Міцно закріплені цінності та дії стають бар'єром для інновацій, обмежуючи ініціативність працівників, які роблять спроби вносити до підприємства пропозиції, що суперечать загальноприйнятим. Тому сьогодні звернена увага до «м'яких» культур, у яких є місце для індивідуальних ініціатив, креативності, аргументації, самореалізації індивіда.

Отже, типи організаційної культури та її основні елементи в істотний спосіб впливають на створення і розвиток людського капіталу на підприємстві, про що підтверджують проведені дослідження.

Література

1. Економічна енциклопедія у трьох томах. Т. 2. Відпов. ред. С. В. Мочерний. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — 848 с.
2. *Staniewski M.* Modele polityki personalnej w badanych firmach [w:] A. Ludwiczynski (red.), *Architektura zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach Liderach Konkursu ZZL*, Wyd. Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania, Warszawa 2005.
3. *Щёкин Г.* Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Авт. сост. Г. В. Щёкин. — К.: МАУП, 2003. — 280 с.