

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Теорія інституційної економіки повинна будуватися на новому методологічному підході, який враховує: по-перше, визнання у процесі аналізу економічних процесів провідної ролі сучасного економічного соціуму; по-друге, визнання в людях властивостей і цілей, які виходять за вузькі утилітарні межі ринку. Термін „інститут” („інституція”) означає перш за все культуру, традиції, звичаї у вигляді встановлених правил, суспільних норм чи законів. Інститути встановлюють межі і форми людської діяльності.

Складне і багаторівневе інституційне середовище формує певний тип поведінки людини, її економічну культуру, тип мислення, які виступають головною детермінантною стабілізаційної еволюції. Отже, ефективна діяльність підприємства в умовах інституційної трансформації економіки передбачає досягнення відповідності між системою управління персоналом та культурою організації. Сучасне управління обов'язково має містити людиноцентристський аспект. Це положення знаходить вияв у сукупності соціальних норм і цінностей підприємства, які поділяються усіма або більшістю працівників. Система цінностей і особливо цінностей, які прийнято вважати високими, – важливий елемент культури взагалі й організаційної культури зокрема, а в період інституційної трансформації економіки організаційна культура повинна бути глибинною структурою підприємства. Це пояснюється тим, що лише вона задає високі норми, формує робоче середовище, породжує бажання досягати високих якісних і кількісних показників діяльності, визначає форми ділового спілкування й особистих взаємовідносин членів колективу.

Питанням розробки концепцій трансформації суспільства, дослідження фаз розвитку людської цивілізації присвячені праці Дж. К. Гелбрейта, Д. Белла, А. Тоффлера, Дж. Несбіта. Вивчення питання взаємозв'язку категорій культури і стратегії займалися К. Вейк і А. Браун, а також М. Елвессон; процес соціалізації працівника та особливості духовності у процесі діяльності висвітлені П. Роббінзом; практична концепція, яка покликана поставити людину у центр розв'язання корпоративних завдань, розроблена Л. Греттон.

Мета даного дослідження полягає в обґрунтуванні напрямів формування організаційної культури аграрних підприємств в умовах

інституційної трансформації економіки.

Зауважимо, що термін „нова економіка” широко впроваджено як у ділову практику, так і в наукову літературу, хоча необхідно зазначити його неоднозначні трактування. По-перше, він використовується як синонім постіндустріального, постекономічного ступеня розвитку, в якому органічно переплітаються традиційний сектор економіки з новими елементами, які надають системі принципово нову якість. По-друге, у вузькому розумінні це характеристика нових змін, які відбуваються в сучасній економіці, а саме: сформувалася цілісна світ-економіка, в якій зміни в будь-якій із частин приводять до змін у національній економіці в цілому; інформація стала самостійним ресурсом, який має специфічну цінність і є відмінним від традиційного галузевого підходу в формах організації й управління; інформація і весь інформаційний сектор стали найбільш потужним джерелом, генеруючим сучасний соціально-економічний розвиток; окреслилися зміни в механізмі науково-технічного прогресу; міняється структура і форма суспільного багатства; на базі бурхливого розвитку електроніки, кібернетики, космічних супутників зв'язку, програмного забезпечення, інформаційна революція здійснила переворот у засобах телекомунікації; відбувся якісний стрибок в організаційній культурі підприємств.

Культура організації в явних і неявних формах виконує такі важливі функції на підприємстві:

- по-перше, вона, насамперед, у концентрованому вигляді впливає на формування загальної стратегії розвитку організації;
- по-друге, визначає загальні контури суспільних норм взаємовідносин між людьми;
- по-третє, вона слугує об'єднуючою і цементуючою основою організації;
- по-четверте, організаційна культура виконує важливу комунікативну функцію на підприємстві.

В умовах трансформації економіки в суспільстві закріпилися норми і стандарти, що спотворюють і ускладнюють поведінку людей. Сформовані раніше на підприємствах принципи і правила організаційної культури не відповідають сьогоднішній ситуації і мають бути змінені: повніше враховані соціальні умови, психологічні мотиви, психологія колективу. Поведінка людей визначається численними і нерідко суперечливими мотивами. Тут поряд із природженими

схильностями, такими як інстинкт чи наслідування, прагнення до суперництва, діють соціальні інститути: звичаї, традиції, норми поведінки, культура. Система взаємозв'язків, яка поступово формується у процесі діяльності аграрних підприємств, зумовлює необхідність вивчення співвідношень між інститутами „організаційна культура” та „людські ресурси”. Формування організаційної культури необхідно починати з ліквідації організаційної неграмотності працівників, ознайомлення з організаційними принципами діяльності підприємства аграрної сфери. На нашу думку, управління, як в органах державної влади, так і в установах аграрної сфери, це мало б стосуватися у першу чергу. Зрозуміло, що чим вищий рівень організаційної культури підприємства, тим менше керівнику доводиться працювати над розробкою формальних правил і регулятивних форм діяльності колективу, і тим більше уваги він приділяє основній своїй функції: управлінню персоналом. Виконання цієї функції має базуватися на принципі поваги до гідності кожної людини, оскільки професійний творчий розвиток персоналу нині можливий лише за умови орієнтації на людину. Ми переконані, що всередині колективів, як і у відносинах із громадянами, первинною має стати повага до кожної особи як до особистості, незалежно від її посади та заслуг.

В аграрних підприємствах в період інституційної трансформації не вдасться створити високий рівень організаційної культури, якщо його керівництво свої особисті інтереси ставить вище суспільних потреб і життєвих вимог працівників. Важливо бачити в кожному працівникові особистість, яка вирізняє його з-поміж партнерів по трудовій діяльності. Особистість – це конкретна людина з усією сукупністю її суспільних відносин, психологічних і фізіологічних реакцій. До складових особистості включають здібності та потреби, цінності, інтереси й переконання, темперамент і характер, вольові якості. Поняття „цінність” використовується у двох значеннях: по-

перше, те, що людина особливо цінує у житті чи, зокрема, у праці (трудова цінність); по-друге, деякий ідеал, який виступає еталоном належного (високі цінності, загальнолюдські цінності).

В умовах інституційної трансформації характер організаційної культури аграрного підприємства залежить насамперед від методу управління ним (підприємством), який виражається відносинами між керуючими й керованими. У колективі людина повинна відчувати власну значимість, визнання її думок, цінностей і потреб. Важливо для працівника також бачити перспективу, бути впевненим у власному майбутньому. Оскільки суб'єкти управління є особистостями, між ними можуть складатися різні, індивідуально зумовлені відносини. На селі особливо вагома роль керівника сільгосппідприємства. Люди тут завжди відчували свою велику залежність від голови чи директора аграрного підприємства. Колгоспна демократія в адміністративній системі трансформувалася в неписане правило: голова говорить – інші (правління, збори, працівники) погоджуються. Далеко не кожний сьогоdnішній керівник аграрного підприємства усвідомлює, що такі взаємовідносини не відповідають сучасним тенденціям суспільного життя. Роль керівника в умовах нерозвиненості організаційної культури, відсутності відповідних традицій на аграрних підприємствах особливо висока. На кожному підприємстві аграрної сфери належить знайти потрібне співвідношення між такими інститутами як організаційна культура та людські ресурси.

Для успішної роботи працівників у аграрних підприємствах недостатньо лише їх власних інтелектуальних, ділових чи моральних якостей, наявності мотивації. Не менш важливим питанням є перебіг його соціалізації (розвитку і самореалізації людини у процесі засвоєння та відтворення культури [1, с. 26]), який щодо підприємств схематично матиме такий вигляд (рис. 1).

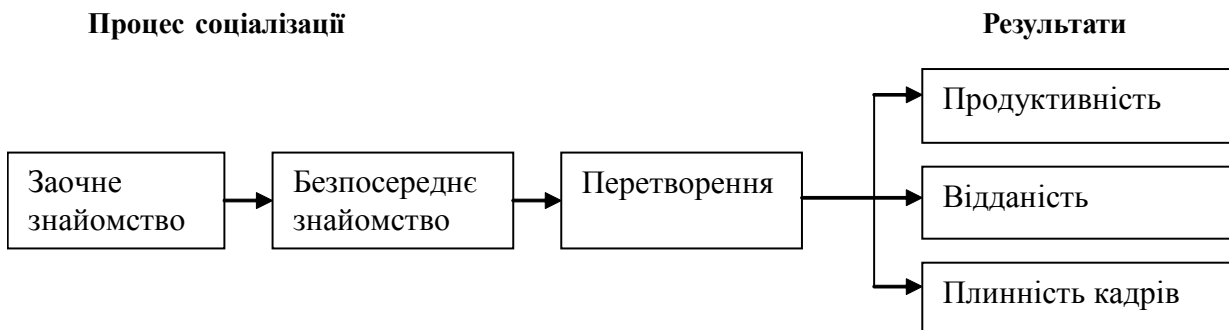


Рис. 1. Процес соціалізації [2, с. 327]

Якщо враховувати чинник соціалізації при підборі кадрів, то потрібно здійснювати пошук осіб, які найповніше відповідають параметрам домінуючої на підприємстві організаційної культури. Саме тому особливого значення набула співбесіда при прийомі на роботу й опрацювання поданих кандидатом рекомендацій, порівняння виявлених особистих характеристик і відомостей про організаційну культуру. Складові, які формують інститут „трудові ресурси” – це наслідки взаємодій різних груп людей. Підприємство, наймаючи працівника, фактично наймає його власні трудові ресурси і повинно вдало ними розпорядитися, забезпечивши реалізацію відповідних взаємодій, оскільки цим забезпечить реалізацію стратегічної мети. Такі результати вдалої соціалізації, як висока продуктивність праці, відданість працівників, низька плинність кадрів є запорукою успіху у реалізації стратегії організації та формування високого рівня організаційної культури аграрного підприємства.

Важливо, щоб в умовах інституційної трансформації аграрних підприємств, на усіх рівнях професійної взаємодії панувала атмосфера довіри та справедливості. Ми переконані у тому, що така атмосфера сприятиме оздоровленню соціально-психологічного клімату колективу аграрного підприємства, а отже, підвищенню рівня організаційної культури.

На підприємствах із слабкою організаційною культурою нічого подібного, на жаль, не відбувається. Пояснення такої ситуації слід шукати у відсутності спільних цінностей, які лежать в основі усіх успіхів колективу і без яких ефективна діяльність аграрних підприємств видається ілюзорною. У таких організаціях, де лише керівник виграє від досягнення поставлених перед нею цілей, а всі інші члени колективу зазнають втрат, ефективність у досягненні цілі неминуче принижують гідність людини [3, с. 41].

Якщо працівник в умовах інституційної трансформації аграрних підприємств розглядається як „головний ресурс”, „ключ до успіху”, то за цим стоїть особливе розуміння управління персоналом, яке в науковій літературі отримало назву „управління, зорієнтоване на співробітника”. Це означає управляти підлеглими з урахуванням цілей та завдань підприємств аграрної сфери, одночасно визначаючи та поважаючи їхні здібності та кожну особистість, що надає працівникам максимально широку можливість прийняття рішень. Будь-який працівник за подібного розуміння управління персоналом постає як частина багатства, актив підприємства.

Зорієнтоване на співробітника управління в період інституційної трансформації аграрних підприємств, вимагаючи особливого розуміння процесу керівництва, являє собою специфічний спосіб мислення. Зорієнтованість керівника організації на своїх працівників можна

проаналізувати за такими параметрами:

- повагою, яку він проявляє до своїх співробітників;
- довірою, яку він до них виказує;
- видами та способами участі працівників у діяльності аграрного підприємства та професійного співробітництва;
- обсягами групової роботи;
- прозорістю планування і розвитку персоналу, системою винагород та соціального забезпечення;
- інтенсивністю надаваної персоналу підтримки.

Отже, управління з орієнтацією на працівника в умовах інституційної трансформації означає: по-перше, використання управлінського стилю, який дозволяє працівникам висловлювати свою думку та брати участь у прийнятті рішень; по-друге, організація управління, яка дає можливість співробітникам брати участь в організації своєї праці, делегування компетенції та відповідальності; по-третє, застосування допоміжних засобів управління, таких як «управління за цілями» й оцінювання персоналу; по-четверте, збереження здатності організації до постійної професійної освіти та інновацій шляхом розвитку наявного персоналу та залученням нового; по-п'яте, допомога працівникам в усвідомленні професійного смислу праці та життєвого смислу завдяки праці.

Узагальнюючи, можна зробити такі висновки. Ми вважаємо, що для досягнення відповідного балансу між системою управління персоналом аграрних підприємств та їх організаційною культурою в умовах інституційної трансформації економіки необхідно:

- розробити концепцію розвитку організаційної культури підприємства;
- трансформувати свідомість працівників аграрної сфери в напрямі необхідності та неминучості змін в управлінських відносинах (створення почуття кризової ситуації – „далі так працювати не можна”);
- враховувати феномен існування такого інституту як організаційна культура на етапі створення методів управління персоналом та використовувати елементи існуючої організаційної культури як підґрунтя для запровадження нових методів управління персоналом аграрних підприємств;
- доводити переваги, які нові методи управління принесуть кожному працівнику зокрема та підприємству в цілому;
- визначити цілеспрямовану мету щодо зміни організаційної культури аграрних підприємств шляхом виступів керівників, масових заходів тощо;
- формувати високий рівень організаційної культури агропідприємств, щоб підсилити позитивні (з точки зору цілей підприємства)

сторони цієї культури і, навпаки, нейтралізувати риси, які заважають реалізації організаційних цілей.

Отже, в умовах інституційної трансформації аграрних підприємств відповідність співвідношень між інститутами „організаційна культура” та „людські ресурси” виступає необхідною умовою ефективного функціонування як колективу зокрема, так і установи в цілому.

Список літератури

1. Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику: Учебное пособие для студентов. – М.: Институт практической психологии, 1997.
2. Роббинз П.С. Основы организационного поведения. – М., СПб., 2006.
3. Саймон Г. Менеджмент в организациях. – М: Экономика, 1995. - 335 с.
4. Элвессон М. Организационная культура. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
5. Развитие людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи / М.І.Мельник (кер. авт. кол.), Ю.В.Бакаєв, Т.Е.Василевська та ін. – К.: Нора-прінт, 2002. – 60 с.
6. Бакай С.С. Організаційна культура в контексті методології організаційного розвитку підприємств / Вісник ХНАУ. – 2007. – 201-206 с.

SUMMARY

Valentina Yakobchuk

Oksana Tuzyuk

THE FORMATION OF THE AGRARIAN ENTERPRISES ORGANIZATION CULTURE UNDER THE CONDITIONS OF ECONOMY'S INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

The process of forming of agrarian enterprises organization culture under the transformation economy conditions is revealed. The directions of achieving the correlation between personnel management and the organization culture are determined.