

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

Солнцева Наталія Вікторівна

УДК 316.454.54

**ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(економіка будівництва)

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному університеті радіоелектроніки Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна, Харківський національний економічний університет Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці.

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор
Швець Ірина Борисівна, Донецький національний технічний університет Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці;

- кандидат економічних наук, професор
Кравченко Віра Олексіївна, Одеський національний економічний університет Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, професор кафедри менеджменту організацій та зовнішньо-економічної діяльності.

Захист відбудеться «_20_»_червня_ 2012 р. о _13_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.089.01 Харківської національної академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул. Революції, 12, зал засідань Вченої ради академії

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківської національної академії міського господарства за адресою: 61002, Україна, м. Харків, вул. Революції, 12

Автореферат розісланий «_17_»_травня_ 2012 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Т. В. Момот

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Перманентні зміни у зовнішньому середовищі, зростання конкуренції, ускладнення виробничої та комерційної діяльності підприємств, підвищення значення фактора часу, розширення простору діяльності підприємства та збільшення обсягів і швидкості отримання інформації та нових знань підвищують значимість внутрішніх джерел економічного росту, які здатні забезпечити приріст виробництва. Важливим ресурсом, здатним створити гнучку, адаптивну і тим самим ефективну виробничу систему, є організаційна культура підприємства. Сьогодні в Україні відбувається перетворення організаційної культури з одиничного явища в практиці підприємницької діяльності до масового, яка набуває рис добре скоординованої та пріоритетної стратегії діяльності, стає найбільш значимою поряд з такими факторами, як виробничі потужності, технології, персонал.

Аналіз економічної літератури показує, що до питання побудови ефективної організаційної культури такі дослідники, як Д. Арнольд, М. Бурке, К. Камерон, Л. Капелла, Е. Кенеді, Дж. Р. Коттер, Р. Куїнн, Дж. Мартін, В. Сате, М. Тевене, Г. Хофстед, Е. Шейн підходять з різними критеріями, використовуючи різноманітні характеристики та методи для оцінки впливу тих або інших типів культури на ефективність діяльності підприємства. Суттєвий інтерес представляють праці з дослідження організаційної культури таких закордонних вчених авторів, як Р. Акофф, О. Віханський, Т. Галкіна, Е. Джакус, Д. Елдрідж, А. Кромбі, М. Мескон, А. Наумова, Р. Рюттінгер, Т. Соломандіна, В. Співак, В. Томілов, К. Шольц, П. Штерн.

Дослідженню процесу організації та управління будівельними підприємствами присвячено багато праць української вчених, а саме А. Ачкасова, П. Бубенка, Г. Ковалевського, Т. Момот, В. Торкатюка, Л. Шутенка. Проблематиці організаційної культури присвячені роботи В. А. Євтушевського, О. А. Грішньої, А. М. Колота, В. О. Кравченко, Г. В. Назарової, М. В. Семикіної, В. І. Скуратівського, Л. Г. Панченка, С. Р. Пасеки, Г. Л. Хаєта, І. Б. Швець, А. В. Шегди тощо.

Висока конкуренція, стрімкі інноваційні зміни, постійно зростаючі потреби клієнтів вимагають пошуку нових, раніш не використаних управлінських рішень та визначають особливу важливість та актуальність для українських підприємств проблеми вибору оптимального шляху розвитку організаційної культури, який дозволить реалізувати їх потенційні можливості з максимальним ступенем економічної та соціальної ефективності.

Досвід багатьох успішних підприємств свідчить, що використання принципів організаційної культури дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищити конкурентоспроможність. Разом з тим, слід підкреслити, що в умовах української економіки, з урахуванням

особливостей її історичного минулого і сучасних проблем, ідеї організаційної культури та відповідний розвиток соціально-трудоових відносин ще не знайшли широкого практичного впровадження.

Значна актуальність теми дослідження пояснюється необхідністю інтеграції представлених різноманітних концепцій у сфері проблематики організаційного розвитку, організаційної культури, управління персоналом з ціллю наукового обґрунтування та розробки практичних рекомендацій по формуванню та розвитку організаційної культури будівельного підприємства.

Актуальність, економічна та соціальна значимість і недостатня наукова розробленість питань розвитку та формування організаційної культури обумовили вибір теми, визначили мету та завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано згідно з планом наукових досліджень кафедри економічної кібернетики Харківського національного університету радіоелектроніки і є складовою комплексної теми «Організаційно-економічне забезпечення управління ефективністю та конкурентоспроможністю суб'єктів господарювання» (№ ДР 0108U001966, 2008 р.), в межах якої автором розроблено теоретико-методологічні засади управління організаційною культурою на вітчизняних підприємствах.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розширення теоретичних та науково-методологічних уявлень про організаційну культуру та розробка практичних рекомендацій щодо формування та розвитку організаційної культури будівельного підприємства в умовах мінливого зовнішнього середовища. Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити еволюцію теорії організаційної культури, визначити сутність, функції та роль організаційної культури в діяльності підприємства;
- провести систематизацію типології організаційної культури;
- провести аналіз основних тенденцій розвитку організаційної культури українських будівельних підприємств;
- визначити та проаналізувати взаємозв'язок між певними видами мотивації трудової діяльності та типами організаційної культури підприємства;
- дослідити основні принципи діагностики організаційної культури та розробити інструментарій оцінювання стану організаційної культури будівельного підприємства;
- запропонувати рекомендації та розробити технологію з формування, впровадження та розвитку організаційної культури сучасного будівельного підприємства;

Об'єктом дослідження є процес формування організаційної культури підприємства в умовах розвитку нових економічних відносин.

Предметом дослідження є теоретико-методичні положення та принципи формування організаційної культури будівельних підприємств та розробка рекомендацій з її впровадження та удосконалення.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові доробки вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики загального менеджменту, управління інноваційними процесами, організаційного розвитку, управління організаційною культурою, управління персоналом. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: *історико-логічний* – використано при дослідженні становлення організаційної культури, еволюції відповідного напрямку економічної думки, міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах; *класифікаційно-аналітичний* – при дослідженні компонентів корпоративної культури, її типів, системи корпоративних цінностей; *економіко-математичні* методи – для оцінювання корпоративної культури та її впливу на результати діяльності підприємств; *графічно-аналітичний* метод – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; *кваліметричний метод* – для виділення та класифікації властивостей корпоративної культури і встановлення взаємозв'язків між цими властивостями; *метод ОСАІ* (побудова профілів корпоративної культури) – для дослідження типів корпоративної культури на вітчизняних підприємствах; також були використані методи *спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу*.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з проблем відтворення та використання людського потенціалу, статистичні матеріали Державного служби статистики України, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на будівельних підприємствах.

Наукова новизна результатів дослідження полягає у розробці теоретико-методичних засад дослідження процесу формування організаційної культури на підприємстві та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо її вдосконалення. Основними положеннями наукової новизни є такі:

вперше:

розроблено методичний підхід до визначення стану організаційної культури будівельного підприємства на основі таксонометричного аналізу та економіко-математичного моделювання з використанням узагальнюючих показників, що дозволяє визначити ступінь впливу кількісної, якісної,

мотиваційної, мобільної та витратної характеристик на якість організаційної культури;

удосконалено:

визначення функцій організаційної культури, завдяки реалізації яких культура виступає одним із механізмів управління соціально-економічними процесами підприємства, а саме змістовну, виховну (освітню, розвиваючу), мотиваційну, інтегруючу, охоронну, нормативно-регулюючу, змінюючу, адаптивну, комунікативну, селективну, стабілізуючу, оптимізуючу та відтворювальну функції; визначену класифікацію доповнено прогнозуючою функцією, як здатністю вчасно реагувати на загрози та виклики зовнішнього середовища;

процедуру проведення діагностики організаційної культури будівельного підприємства за визначеним типом організаційної культури у відповідності зі стратегією розвитку підприємства з метою визначення її сильних і слабких сторін в управлінні персоналом та стані соціально-трудова відносин; визначено базові елементи корпоративної культури та відповідні організаційні заходи забезпечення її розвитку;

дістало подальшого розвитку:

типологія організаційної культури за стадією життєвого циклу підприємства, яка включає спонтанну(стадія зародження, юності, ранньої зрілості), стійку(стадія зрілості) та динамічну(стадія відродження або занепаду) типи організаційної культури та розширює загальну класифікацію видів організаційних культур за рахунок своєї класифікаційної групи;

наукові уявлення про взаємозв'язок типів організаційної культури з певними типами трудової мотивації на основі організаційно-культурного підходу, що обумовлює напрями розвитку організаційної культури та вдосконалення системи управління персоналом, підвищуючи конкурентоспроможність підприємства;

визначення факторів, які впливають на розвиток організаційної культури на будівельних підприємствах України і враховують специфіку сфери діяльності та відповідні мотиваційні орієнтири. Найбільш впливовими на якість організаційної культури факторами визначені витратні характеристики, серед яких: витрати на соціальне забезпечення працівників, витрати на культурно-побутове обслуговування, витрати на забезпечення працівників житлом, витрати на професійне навчання персоналу;

технологія формування організаційної культури будівельних підприємств, яка враховує комплексну оцінку існуючої культури за допомогою методу експертного аналізу з ранжуванням отриманих результатів та аналізом соціально-психологічного клімату в колективі.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у тому, що обґрунтовані теоретичні положення та подані методичні підходи доведено до рівня практичних рекомендацій, які можуть бути прийняті до використання будівельними підприємствами для удосконалення організаційної культури та підвищення ефективності управління в цілому.

Зокрема, практичне використання одержаних результатів дозволяє:

забезпечувати ефективну реалізацію певного типу організаційної культури за допомогою використання того чи іншого виду мотивації трудової діяльності з урахуванням мотиваційного кола працівників;

підвищувати якість організаційної культури підприємства, здійснюючи діагностику її стану за допомогою економіко-математичної оцінки з використанням узагальнюючих показників;

удосконалювати управління будівельним підприємством за рахунок розробки і впровадження в практичну діяльність кодексу корпоративної культури;

Наукові результати дисертаційної роботи, що мають прикладний характер, знайшли практичне застосування у роботі приватного науково-виробничого підприємства «Рембудсервіс» (акт № 37 від 20.10.2011), публічного акціонерного товариства «ТРЕСТ Житлобуд-1» (акт №11 від 17.01.2012) та приватного підприємства «Будівельник-2005» (акт № 2 від 27.01.2012). Окремі положення дисертації використано для поглиблення теоретико-методичного забезпечення навчального процесу у Харківського національного університету радіоелектроніки (довідка від 20.10.2011).

Особистий внесок здобувача полягає у самостійному отриманні наведених у дисертаційному дослідженні основних теоретичних та практичних результатів. Внесок здобувача в працях, опублікованих у співавторстві, конкретизовано в списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження доповідались та обговорювались на 11 та 12 Міжнародних молодіжних форумах «Радіоелектроніка і молодь в ХХІ ст.» (Харків, 2007, 2008 рр.), на IV Міжнародній науковій конференції «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах» (Черкаси, 2009 р.), на Міжнародній науково-практичній конференції «Україна в системі світових економічних процесів» (Харків, 2010 р.), на Міжнародній науково-практичній конференції «Современные проблемы социально-экономического развития России» (Белгород, 2011 р.).

Публікації Основні результати дисертації опубліковані у 7 статтях у наукових журналах і збірниках наукових праць, які визнані МОН молодь спорту України фаховими з економіки, та у 5 збірниках матеріалів конференцій.

Загальний обсяг публікацій – 2,8 ум.-друк. арк., особисто автору належить 2,3 ум.-друк. арк.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Робота викладена на 212 сторінках машинописного тексту, містить 36 таблиць, 24 рисунків, список використаних джерел зі 165 найменувань – на 13 сторінках, 5 додатків – на 8 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить – 193 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, предмет і об'єкт, сформульовано завдання дослідження, розкрито загальну методологію та методику вивчення проблеми, відображено наукову новизну та практичну значущість отриманих результатів.

У першому розділі *«Науково-методичні засади формування організаційної культури підприємства»* розглянуто підходи до визначення організаційної культури, її функції та роль у системі управління персоналом підприємства, досліджено сутність та визначення класифікаційних типів організаційної культури, а також розглянуто основи регламентації та застосування засадницьких принципів в побудові та розвитку організаційної культури.

Спираючись на дослідження вчених та спеціалістів в сфері менеджменту визначено, що організаційна культура – це цілісна система, яка має свої специфічні особливості та закономірності у вигляді традицій, норм та правил поведінки, знання яких необхідне працівникам усіх рівнів для забезпечення росту ефективності та якості роботи, досягнення загальних цілей організації та підтримки сприятливого внутрішнього клімату організації.

Використовуючи загальнонауковий метод узагальнення систематизовано функції організаційної культури, до яких віднесено: змістовну, виховну (освітню, розвиваючу), мотиваційну, інтегруючу, охоронну, нормативно-регулюючу, змінюючу, адаптивну, комунікативну, селективну, стабілізуючу, оптимізуючу та відтворювальну функції. Однак, враховуючи, що організаційна культура дозволяє прогнозувати реакцію, певну поведінку організації та її членів в умовах можливих змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, запропоновано додати прогнозуючу функцію організаційної культури, яка дозволить уникнути можливих загроз, не втратити імідж та авторитет у нестабільних або кризових ситуаціях.

Аналіз західної та вітчизняної літератури свідчить про те, що дослідниками запропонований широкий спектр підходів до типології організаційної культури. Кожна типологія класифікує організаційну культуру,

виділяючи різні ознаки та особливості. У роботі проведено систематизацію типології організаційних культур, яка дозволила сформувавши класифікацію та видокремити в ній нову класифікаційну групу типів організаційних культур за стадією життєвого циклу підприємства. Згідно з даною ознакою організаційні культури поділені на: спонтанну, стійку та динамічну. Так, спонтанна організаційна культура базується на поверхневих почуттях та інтересах колективу, не має чітко прописаних правил та норм поведінки, не має своїх традицій та ритуалів, тільки загальні положення. Ця культура підлягає зміні, переосмисленню.

Стійка - стабільна організаційна культура, яка вже склалася роками. Має свої давні традиції, має певний престиж серед споживачів, відома серед конкурентів. Вищі посади займають літні люди, які мають своє традиційне бачення вирішення всіх питань. Основна проблема – це повна неготовність к змінам, які необхідні у зв'язку з новими потребами споживачів, новим молодим персоналом та вимогами ринку взагалі.

Динамічна організаційна культура – культура, з принципами та нормами якої згідна більшість членів колективу. Усі ознайомлені з основними правилами та нормами поведінки. Цілі є ясними, продуманими, та досяжними. Персонал ототожнює себе з невід'ємною частиною організації, відчуває свій внесок у розвиток підприємства, тому що постійно приймає участь у розробці багатьох питань, отримує нагороди, премії за добре виконану працю та творчий підхід. Така організаційна культура здатна змінюватися, завжди базується на основних стратегічних цілях компанії.

У другому розділі **«Аналіз розвитку та технологія оцінювання організаційної культури підприємств будівельної галузі»** досліджено основні тенденції розвитку організаційної культури сучасних будівельних підприємств України, проведено аналіз організаційної культури як фактору мотивації персоналу будівельного підприємства, а також удосконалено методику діагностики організаційної культури будівельного підприємства.

В Україні розвиток корпоративної культури на будівельних підприємствах ще перебуває на початковому етапі. Це пов'язано з рядом причин, серед яких є: велика бюрократія, невідповідність керівників до управління галузями і підприємствами в умовах зміни організаційних форм і трансформації власності, брак освіти, особливості національного менталітету, інертність в громадських справах тощо.

Так, на рис. 1 зображено співвідношення усвідомлено і неусвідомлено сформованих культур на вітчизняних та іноземних будівельних компаніях.

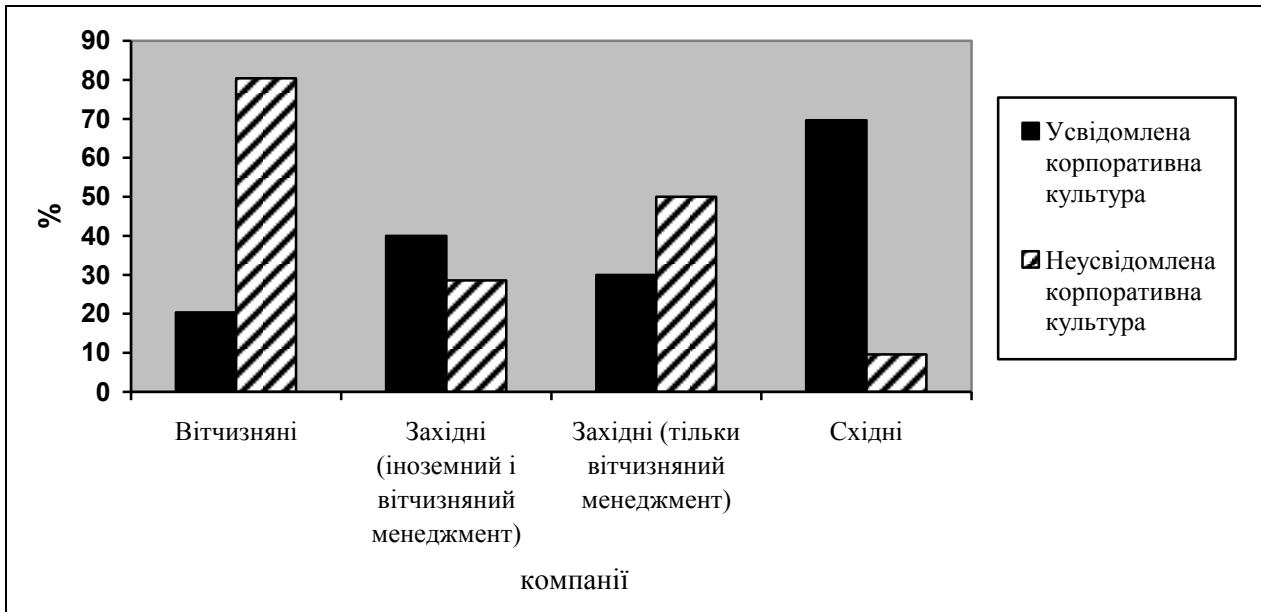


Рис. 1. Співвідношення усвідомлено і неусвідомлено сформованих культур у різних компаніях

Лише в 20% українських компаній існує усвідомлено сформована організаційна культура, що свідчить про нерозуміння важливості цього інструменту в побудові ефективної системи управління будь-якого підприємства. У зв'язку з цим, важливим є перехід від одних типів організаційних культур, вже традиційних для будівельних підприємств до інших, більш динамічних, гнучких, що допомагають підприємствам пристосовуватися до вимог сучасного ринку (рис. 2).

Таким чином, при зміні стратегічного завдання організації або окремого структурного підрозділу можна змінити культуру цього підрозділу в сторону того типу, який в найбільшій мірі буде сприяти підвищенню ефективності його діяльності.

Дослідження показали, що фактично всі прояви організаційної культури (як матеріальні, так і ціннісно-нормативні) суттєво впливають на мотивацію персоналу. Можливості мотиваційного впливу засобів організаційної культури є надзвичайно широкими, адже вони включають, крім традиційних засобів стимулювання праці, інші інструменти, які справляють опосередкований, але при цьому не менш сильний вплив.

Для побудови ефективної мотиваційної системи, яка б відповідала організаційній культурі компанії, дуже важливо визначити, якими мотивами керується персонал та які стимули компанія може надати для реалізації цих мотивів та задоволення потреб працівників. Вибір тих чи інших форм мотивації визначення їх пріоритетності, розмірів, адресності залежать від типу організаційної культури компанії, її фінансово-економічного стану та ситуації на ринку.



Рис. 2. Тенденції перетворення типів організаційної культури у мінливому ринковому середовищі

Враховуючи важливість організаційної культури для ефективної діяльності підприємства, побудови його системи мотивації, необхідним є проведення діагностики стану культури з метою визначення її сильних і слабких місць, а також напрямків удосконалення та розвитку. У зв'язку з цим у роботі запропоновано схему проведення діагностики організаційної культури будівельного підприємства (рис. 3).

Даний підхід до аналізу організаційної культури ґрунтується на свідомому й планомірному впливі на організаційну культуру з метою визначення її активних властивостей при динамічній зміні середовища функціонування, сприйнятливості науково-технічного прогресу, підвищенні продуктивності праці й ефективності господарювання, рішенні завдань соціального розвитку колективу, підвищенні конкурентоспроможності суб'єкта господарювання.

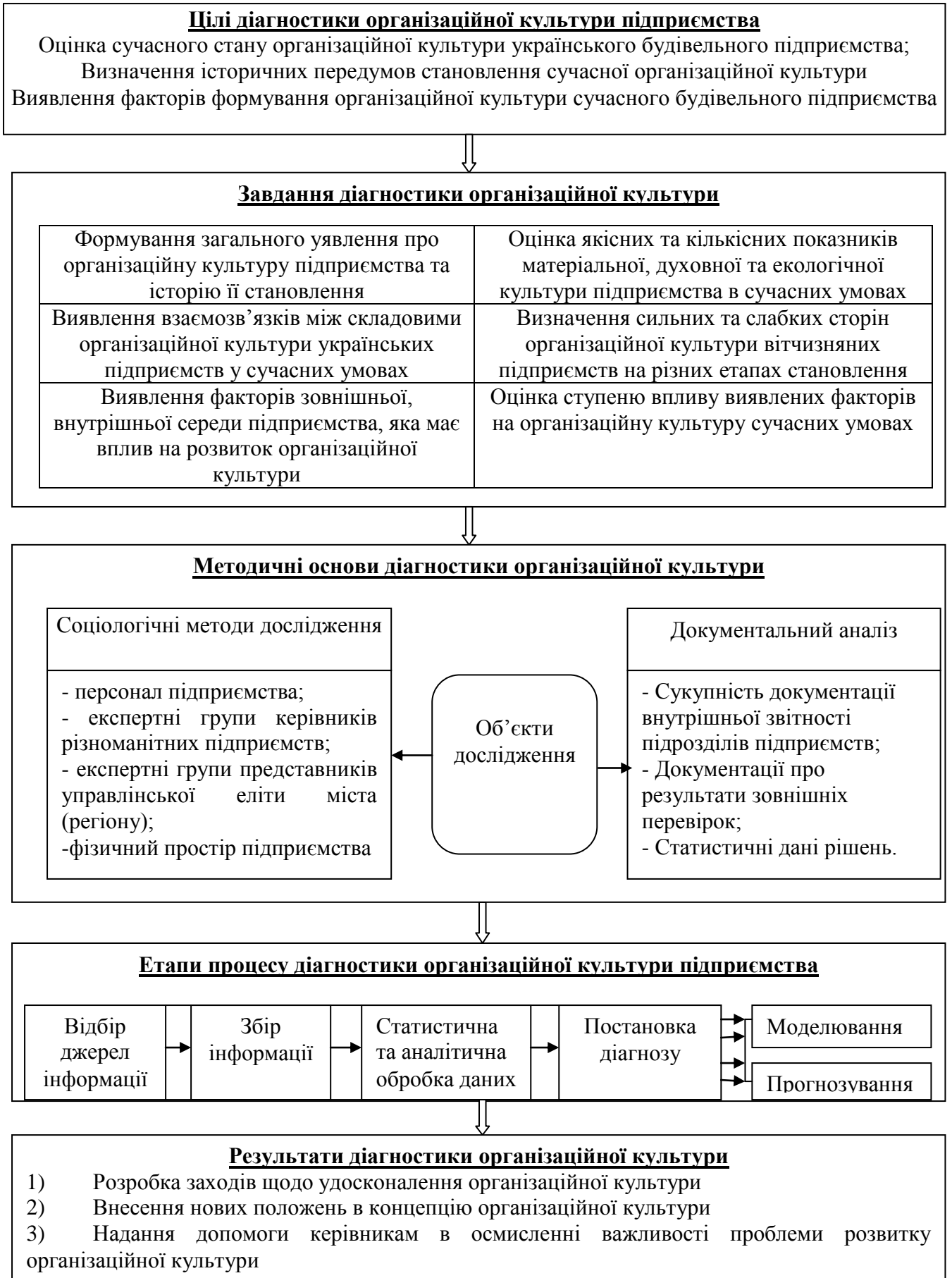


Рис.3. Схема діагностики організаційної культури

У третьому розділі «*Організаційно-методичне забезпечення впровадження організаційної культури в діяльності підприємства*» здійснено економіко-математичну оцінку організаційної культури будівельних підприємств Харківського регіону, удосконалено методику проведення аналізу корпоративної культури на підприємстві, а також запропоновано шляхи нормативного забезпечення формування організаційної культури на підприємстві.

Аналізуючи різноманітний перелік ознак організаційної культури підприємства та спираючись на нерозривний зв'язок організаційної культури з персоналом підприємства, було виділено п'ять характеристик: кількісна характеристика, якісна характеристика, мотиваційна характеристика, мобільна характеристика та витратна характеристика. Система показників була обрана, спираючись на теоретичні спостереження, а також дані підприємств, наведені Головним управлінням статистики Харківської області. Додержуючись алгоритму побудови таксономічного показника розвитку (рис. 4), були обчислені узагальнюючі показники кожної з п'яти характеристик та якості організаційної культури підприємства (I) в цілому протягом семи років (табл. 1).

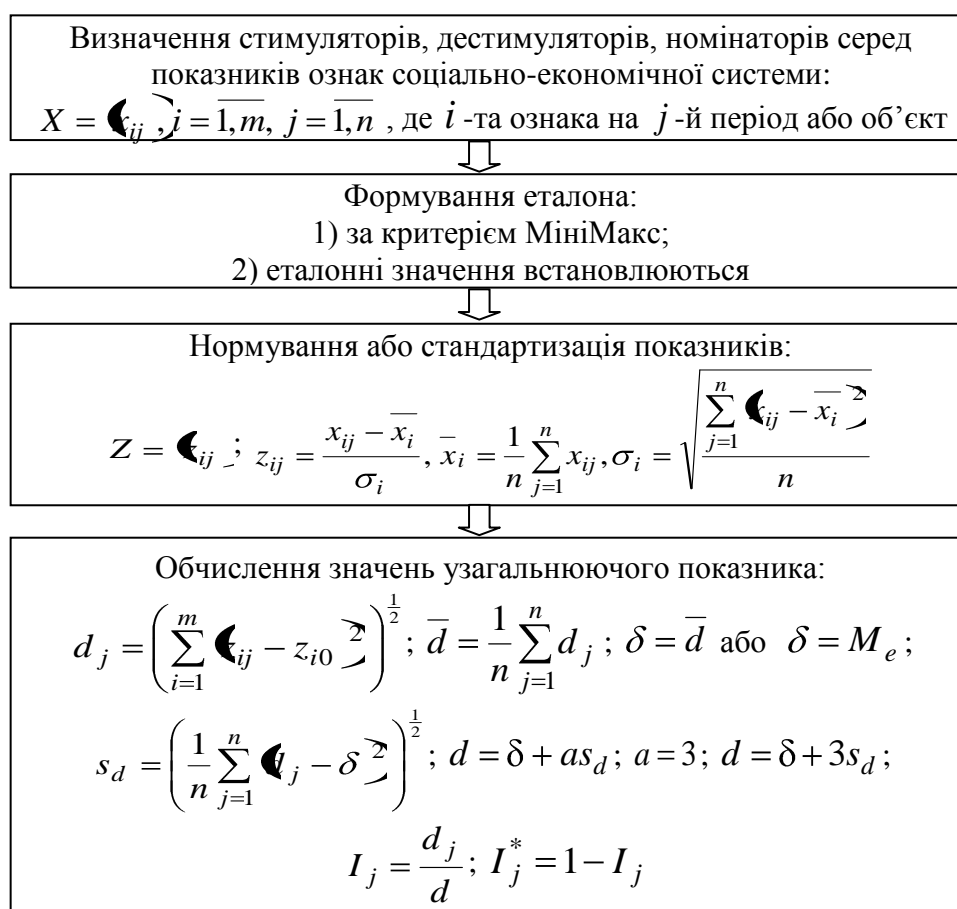


Рис. 4. Логіка побудови таксономічного показника розвитку

Таблиця 1

Узагальнюючі показники якості організаційної культури підприємств

Рік	Узагальнюючі показники					
	I_x	I_y	I_z	I_q	I_s	I
2004	0,6276	0,2757	0,3971	0,5719	0,2348	0,3917
2005	0,6258	0,4561	0,4261	0,4197	0,2990	0,4332
2006	0,8036	0,4321	0,5037	0,5334	0,3402	0,5015
2007	0,8788	0,3583	0,5893	0,6309	0,4154	0,5462
2008	1,0000	0,1776	0,7437	0,7063	0,5756	0,5572
2009	0,7961	0,3970	0,8327	0,3469	0,4383	0,5254
2010	0,352	0,4734	0,7895	0,3171	0,4849	0,4988

де I_x – кількісна характеристика; I_y – якісна характеристика; I_z – мотиваційна характеристика; I_g – мобільна характеристика; I_s – витратна характеристика та I – якість організаційної культури підприємства.

Після цього було визначено моделі залежності узагальнюючого показника якості організаційної культури підприємства (I) від п'яти характеристик, а також розраховано значення коефіцієнту детермінації для кожної моделі, яка характеризує залежність узагальнюючого показника якості організаційної культури від перелічених вище характеристик (табл. 2).

Таблиця 2

Описові моделі залежності якості організаційної культури підприємства від її характеристик

Зміст залежності	Парна регресійна модель	Коефіцієнт детермінації
Залежність якості організаційної культури від кількісної характеристики (I_x)	$I = \frac{e^{-0,676+0,862I_x}}{1 + e^{-0,676+0,862I_x}}$	$R^2 = 0,5342$
Залежність якості організаційної культури від якісної характеристики (I_y)	$I = 0,439 + \frac{0,0161}{I_y}$	$R^2 = 0,1072$
Залежність якості організаційної культури від мотиваційної характеристики (I_z)	$I = \frac{1}{1,4004 + \frac{0,3853}{I_z}}$	$R^2 = 0,5401$
Залежність якості організаційної культури від мобільної характеристики (I_g)	$I = 0,4115 + 0,151I_g$	$R^2 = 0,1288$
Залежність якості організаційної культури від витратної характеристики (I_s)	$I = \frac{1}{1,3427 + \frac{0,2715}{I_s}}$	$R^2 = 0,7078$

Таким чином, спираючись на отримані результати, представлені в табл. 3, найбільший вплив на якість організаційної культури мають витратні характеристики, серед яких: витрати на соціальне забезпечення працівників, витрати на культурно-побутове обслуговування, витрати на забезпечення працівників житлом, витрати на професійне навчання та інші витрати на робочу силу. Це пояснюється специфікою сфери діяльності, що досліджується, а також мотиваційними орієнтирами.

У дисертаційній роботі визначено наступні принципи формування організаційної культури: відповідність українським умовам ведення комерційної, виробничої, підприємницької та економічної діяльності, керованість та надійність, охоплення, комплексність та багатоаспектність механізму, об'єктна орієнтація дій при будь-яких змінах, економічна ефективність, фінансова забезпеченість, мінімізація заперечування реформаторських пропозицій, еволюційність перетворень, присутність механізму внутрішнього розвитку, структурна сумісність, комплексність та послідовність, цільова орієнтація, перманентний розвиток та удосконалення, етична обґрунтованість.

Враховуючи актуальність проблеми організаційної культури будівельних підприємств в умовах нестабільної економіки, у роботі розроблено технологію її формування, яка враховує комплексну оцінку існуючої культури, яка в свою чергу складається з аналізу рівня корпоративної культури, оцінки корпоративної культури за допомогою методики ОСАІ та аналізу соціально-психологічного клімату в колективі (рис. 5). Комплексна оцінка стану культури здійснена за допомогою методу експертного аналізу з використанням письмового опитування групи експертів та ранжування отриманих результатів.

Проведений аналіз стану корпоративної культури на прикладі приватного підприємства «Будівельник-2005» дозволив виявити рівень та недоліки існуючої корпоративної культури, визначити ставлення працівників до неї, що, в свою чергу, дає змогу зробити висновок про недостатню розвиненість культури та відсутність системного погляду на проблему. Для цього в дисертаційному дослідженні визначено послідовність етапів розробки та впровадження кодексу, сформовано організаційну структуру та склад робочої групи, визначено відповідальних осіб та строки виконання кожного етапу, здійснено аналіз можливого змісту документу, який би враховував інтереси всіх учасників соціально-трудова відносин на підприємстві. Розробка та впровадження в діяльність фірмового кодексу корпоративної культури дозволить, з одного боку, регламентувати дії співробітників у різних ситуаціях, з іншого боку – гарантувати дотримання правил всіма сторонами й задає прозорі, зрозумілі для всіх критерії оцінки діяльності й поведінки.

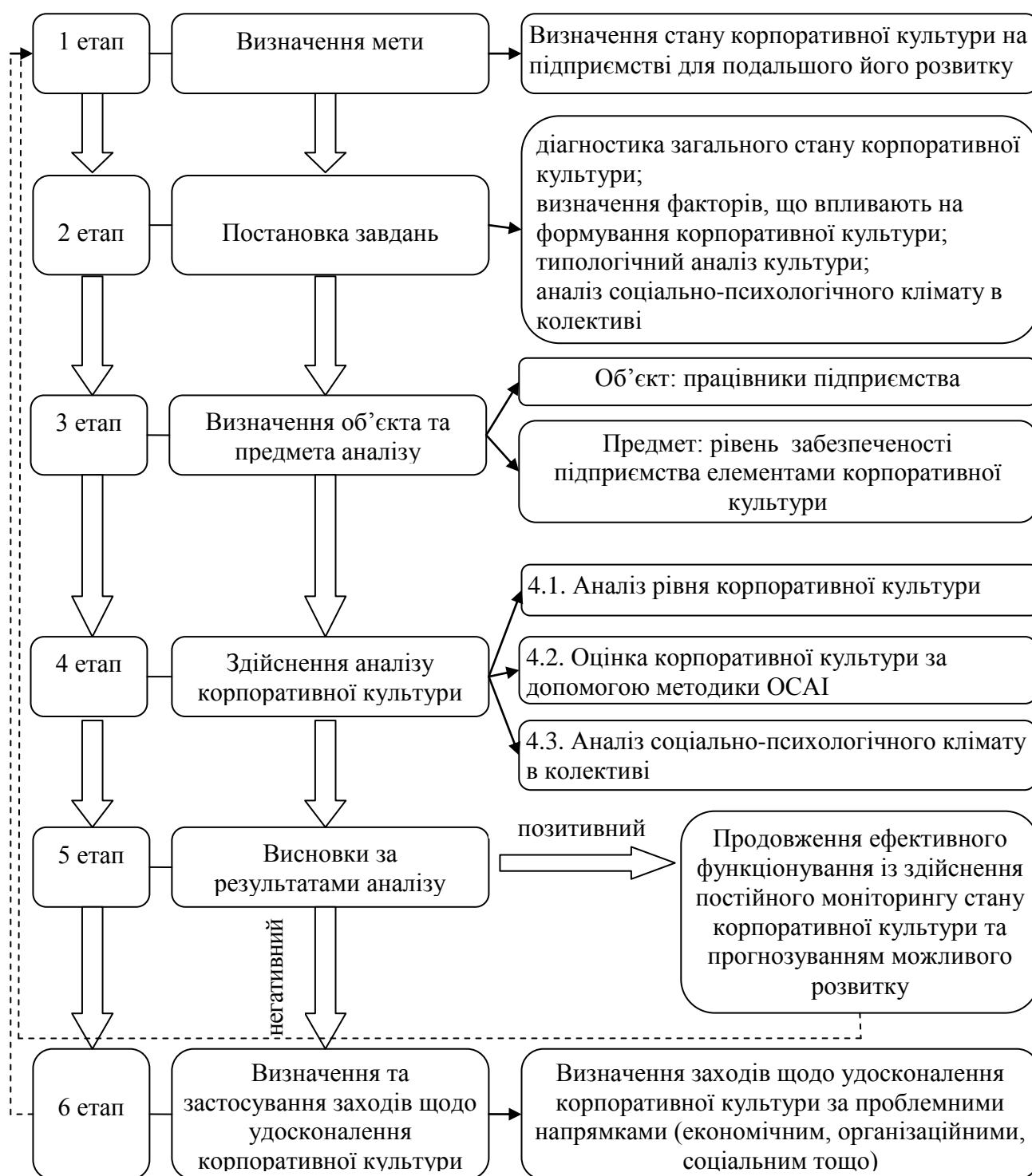


Рис. 5. Схема проведення аналізу корпоративної культури на підприємстві

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено важливе науково-практичне завдання розширення теоретичних та науково-методологічних уявлень про організаційну культуру та розробка практичних рекомендацій щодо формування та розвитку організаційної культури будівельного підприємства в умовах мінливого

зовнішнього середовища. У ході проведення дослідження одержано наступні теоретичні та практичні результати:

1. Розвиток економічної думки сприяє розвитку поглядів щодо сутності та принципів побудови організаційної культури, її місця та ролі в ефективності діяльності підприємства. Були визначені основні функції організаційної культури: змістовна, виховна(освітня, розвиваюча), мотиваційна, інтегруюча, охоронна, нормативно-регулююча, змінююча, адаптивна, комунікативна, селективна, стабілізуюча, оптимізуюча, відтворювальна та прогноуюча. Аналіз різних підходів, позицій вітчизняних та закордонних вчених і спеціалістів в сфері менеджменту, а також корпоративного управління щодо сутності поняття «організаційна культура підприємства» дозволили визначити останню як цілісну систему, яка має свої специфічні особливості та закономірності у вигляді традицій, норм та правил поведінки, знання яких необхідне працівникам усіх рівнів для забезпечення росту ефективності та якості роботи, досягнення загальних цілей організації та підтримки сприятливого внутрішнього клімату організації.

2. Проведений аналіз типів організаційної культури з виділенням різних підходів дозволив сформувати узагальнюючу класифікацію типів організаційної культури з видокремленням класифікаційної ознаки – в залежності від стадій життєвого циклу підприємства. Згідно з даною ознакою організаційна культура поділяється на: спонтанну, стійку та динамічну. Так, спонтанна організаційна культура базується на поверхневих почуттях та інтересах колективу, не має чітко прописаних правил та норм поведінки, не має своїх традицій та ритуалів, тільки загальні положення. Ця культура підлягає зміні, переосмисленню. Стійка - стабільна організаційна культура, яка вже склалася роками, має свої давні традиції, має певний престиж серед споживачів, відома серед конкурентів. Динамічна організаційна культура – культура, з якою згідна більшість членів колективу. Персонал ототожнює себе з невід'ємною частиною організації, відчуває свій внесок у розвиток підприємства, тому що постійно приймає участь у розробці багатьох питань, отримує нагороди, премії за добре виконану працю та творчий підхід.

3. Будівельна галузь є однією з найважливіших галузей народного господарства. Важливість цієї галузі для економіки пояснюється тим, що капітальне будівництво створює велику кількість робочих місць і споживає продукцію багатьох галузей народного господарства, а з розвитком будівельної галузі будуть розвиватися: виробництво будівельних матеріалів і відповідного обладнання, машинобудівна галузь, металургія і металообробка, нафтохімія, виробництво скла, деревообробка і фарфоро-фаянсова промисловість, транспорт, енергетика тощо. Аналіз тенденцій розвитку будівельної галузі в Україні довів її не конкурентоспроможність на міжнародному рівні через брак

необхідних фінансових та організаційних перетворень. Наслідком цього є вкрай низький рівень інноваційної активності підприємств галузі, як з точки зору їх числа, так і з позицій масштабів і характеру здійснюваних ними заходів із впровадження нової продукції, передових технологій, оновлення виробничого апарату, підвищення рівня організаційної культури.

4. Мотивація праці є невід'ємною частиною менеджменту підприємства, адже для ефективного управління необхідним є врахування ціннісних орієнтацій, потреб та мотивів персоналу. У зв'язку з цим вибір того чи іншого типу організаційної культури має спиратися на мотиваційне коло працівників, що підтверджується залежністю трудової поведінки від затверджених ідей, правил, принципів, методів взаємодії між різними учасниками соціально-трудова відносин. Тому у роботі проведено дослідження, яке дозволило здійснити групування за принципом відповідності певного типу організаційної культури певному виду мотивації праці, який може бути застосований на підприємстві.

5. Проаналізувавши основні принципи та складові діагностики організаційної культури запропоновано методикау діагностики стану організаційної культури підприємства, в основу якої покладено метод Targeted Culture Modeling – C-Sort™ компанії Hay Group. Згідно з даною методикою визначаються мета, завдання діагностики, її методичні основи, а також основні етапи проведення оцінки організаційної культури. В контексті даної методики запропоновано створення Комітету з розвитку організаційної культури, який діятиме на тимчасовій основі, що дозволить скоротити витрати на створення та функціонування постійного відділу.

6. Враховуючи актуальність проблеми організаційної культури будівельного підприємства в Україні, в дисертаційній роботі розроблено технологію формування організаційної культури підприємства, яка враховує комплексну оцінку існуючої культури, яка в свою чергу складається з аналізу рівня корпоративної культури, оцінки корпоративної культури за допомогою методики OCAI та аналізу соціально-психологічного клімату в колективі. Комплексна оцінка стану культури здійснена за допомогою методу експертного аналізу з використанням письмового опитування групи експертів та ранжування отриманих результатів. Спираючись на отримані результати комплексної оцінки організаційної культури будівельного підприємства та враховуючи відсутність базових принципів управління і наявність незадовільного стану соціально-психологічного клімату у роботі запропоновано розробку та впровадження у діяльність кодексу корпоративної культури, який дозволить сформулювати основні ідеї, принципи діяльності підприємства, особливості його роботи з персоналом, правила взаємодії працівників між собою, а також стратегію поведінки підприємства із зовнішнім середовищем.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ РОБІТ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані наукові результати дисертації:

1. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Взаємозв'язок стратегії управління персоналом та стратегії розвитку підприємства / Н. В. Авакян // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Економічна серія. - 2007. - №786. - С. 33-36.

2. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Проблемы функционального содержания организационной культуры предприятия / Н. В. Авакян // Научный информационный журнал «Бизнес Информ». - Харьков. - 2009. - №2(3). - С. 170-173.

3. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Роль організаційної культури в діяльності підприємства / Н. В. Авакян // Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького, серія Економічні науки, Випуск 151 - Черкаси - 2009. - с 102-108.

4. Солнцева Н. В. Нормативно-правове забезпечення формування організаційної культури на підприємстві / Н. В. Солнцева // «Управління розвитком». – Харків.-ХНЕУ.- 2011.- №4 (101). – с. 237-239.

Опубліковані праці апробаційного характеру:

5. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Роль HR-департаментов в формировании стратегии предприятия / Н. В. Авакян // 11-й Международный молодежный форум «Радиоэлектроника і молодь в ХХІ ст.». - Харьков: ХНУРЕ, 2007. ч. 2. - С. 374.

6. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Роль HR-консалтинговых компаний на Украине / Н. В. Авакян // 12-й международный молодежный форум «Радиоэлектроника і молодь в ХХІ ст.». - Харьков: ХНУРЕ, 2008. ч. 2. - С. 457.

7. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Організаційна культура в діяльності підприємства / Н. В. Авакян // IV Міжнародна наукова конференція «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах» - Черкаси: ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2009. Т. 1 – С. 118-120.

8. Солнцева Н. В. Роль організаційної культури підприємства у зовнішньоекономічній діяльності. / Н. В. Солнцева // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Україна в системі світових економічних процесів» 16-17 грудня 2010 року. – Ч.: МСУ. Харків, 2010. – С. 328-332

9. Солнцева Н. В. Корпоративный кодекс как инструмент развития корпоративной культуры предприятия. / Н. В. Солнцева // Материалы Международной научно-практической конференции «Современные проблемы социально-экономического развития России» - Белгород: БГУ, 2011, том 1 – С. 178-181.

Опубліковані праці, які додатково відображають результати дисертації:

10. Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Роль HR-консалтингових компаній в Україні / Н. В. Авакян // Научный информационный журнал «Бизнес Информ». - Харьков. - 2008. - №3. - С. 105-110.

11. Назарова Г. В. , Авакян Н. В. (Солнцева Н. В.) Аналіз тенденцій розвитку організаційної культури на підприємствах машинобудівної галузі України / Н. В. Авакян // Вестник национального технического университета «ХПИ», 38 - Харьков - 2009. - С. 124-135.

12. Авакян Н. В., (Солнцева Н. В.) Система показників оцінки організаційної культури підприємств машинобудівної галузі (на прикладі Харківської області) / Н. В. Авакян // Вісник економіки транспорту і промисловості Української державної академії залізничного транспорту - Харків - 2010.- №29 - С. 299-304.

АНОТАЦІЯ

Солнцева Н. В. «Оцінювання та регулювання організаційної культури будівельних підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка будівництва). – Харківська національна академія міського господарства, Харків, 2012.

У дисертації розглянуто науково-методичні основи формування та управління організаційною культурою підприємства. Досліджено підходи до визначення сутності та структури організаційної культури, за рахунок чого уточнено її визначення. Проаналізовано та узагальнено функції організаційної культури. Дістала подальшого розвитку класифікація типів організаційної культури за рахунок виділення додаткової класифікаційної ознаки. Розглянуто основні етапи формування культури підприємства. Здійснено аналіз стану організаційної культури будівельних підприємств України. Визначено чинники, які мають негативний та позитивний впливи на її розвиток. Розглянуто тенденції перетворення класичних типів організаційної культури у сучасні, які враховують мінливість ринкового середовища. Визначено характеристики традиційної мотивації та мотивації на основі принципів організаційної культури, а також досліджено взаємозв'язок між певними видами мотивації трудової діяльності та деяких типів організаційної культури. Здійснено аналіз можливих етапів оцінки організаційної культури та запропоновано методику її діагностики з використанням методу Targeted Culture Modeling – C-Sort™ компанії Нау Group. Проведено економіко-математичну оцінку стану організаційної культури із застосуванням узагальнюючих показників. Створено алгоритм формування організаційної культури за допомогою методики OSAI та аналізу соціально-психологічного клімату в колективі.

Ключові слова: організаційна культура, підприємство, будівельна галузь, класифікація типів організаційної культури, мотивація трудової діяльності, економіко-математична оцінка організаційної культури, принципи управління організаційною культурою, діагностика, корпоративний кодекс.

АННОТАЦИЯ

Солнцева Н. В. «Оценивание и регулирование организационной культуры строительных предприятий. - Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (экономика строительства). – Харьков: Харьковская национальная академия городского хозяйства, Харьков, 2012.

В диссертации рассмотрены научно-методические основы формирования и управления организационной культурой предприятия. Исследованы подходы к определению сущности и структуры организационной культуры. Проанализированы и обобщены функции организационной культуры. Получила дальнейшее развитие классификация типов организационной культуры за счет выделения дополнительного классификационного признака – в зависимости от стадий жизненного цикла предприятия.

Рассмотрены основные этапы формирования культуры предприятия. Осуществлен анализ состояния организационной культуры строительных предприятий Украины. Определены факторы, которые имеют отрицательное и положительное влияние на ее развитие. Проведено исследование тенденций преобразования классических типов организационной культуры в современные, которые учитывают динамичность рыночной среды. Определены характеристики традиционной мотивации и мотивации на основе принципов организационной культуры, а также исследована взаимосвязь между определенными видами мотивации трудовой деятельности и некоторыми типами организационной культуры. Осуществлен анализ возможных этапов оценки организационной культуры и предложена методика ее диагностики с использованием метода Targeted Culture Modeling – C-Sort™ компании Hay Group. Предложено создание Комитета по развитию организационной культуры, который будет действовать на временной основе, что позволит сократить затраты на создание и функционирование постоянного отдела.

Проведена экономико-математическая оценка организационной культуры строительных предприятий Харьковского региона, усовершенствована методика проведения анализа корпоративной культуры, а также предложены пути нормативного обеспечения формирования организационной культуры на предприятии.

Создан алгоритм формирования организационной культуры с помощью методики OSAI и анализа социально-психологического климата в коллективе.

Предложено разработать и внедрить в деятельность предприятия кодекс корпоративной культуры, который позволит сформулировать основные принципы, идеи предприятия, его особенности работы с персоналом, правила взаимодействия сотрудников между собой, а также стратегию поведения предприятия с внешней средой.

Ключевые слова: организационная культура, предприятие, строительная отрасль, классификация типов организационной культуры, мотивация трудовой деятельности, экономико-математическая оценка организационной культуры, принципы управления организационной культурой, диагностика, корпоративный кодекс.

ANNOTATION

Solntceva N. V. The regulation of a joint-stock company's management bodies activity. – Manuscript.

This is degree of candidate of economic sciences, speciality 08.00.04 – economics and business management (economics of construction). – Kharkov: Kharkov National Academy of Municipal Economy, 2012.

In this dissertation scientifically-methodical bases of formation and management of the enterprise's organizational culture are considered. Approaches to definition of essence and structure of organizational culture at the expense of what specification of its definition is spent are investigated. Functions of organizational culture are analysed and generalized. Classification of types of organizational culture at the expense of allocation of an additional classification sign has had the further development.

The basic stages of formation of culture of the enterprise are considered. The analysis of a condition of organizational culture of the building enterprises of Ukraine is carried out. Factors which have negative and positive influence on its development are defined. Research of tendencies of transformation of classical types of organizational culture in modern which consider dynamism of the market environment is conducted. Characteristics of traditional motivation and motivation on the basis of principles of organizational culture are defined, and also the interrelation between certain kinds of motivation of labor activity and some types of organizational culture is investigated. The analysis of possible evaluation stages of organizational culture is carried out and the technique of its diagnostics with use of method Targeted Culture Modeling – C-Sort™ is offered company Hay Group.

The economic-mathematical estimation of a condition of organizational culture with application of generalizing indicators is spent. The algorithm of formation of organizational culture by means of technique OCAI and the analysis of a socially-psychological climate in collective is created.

Keywords: organizational culture, the enterprise, building branch, classification of types of organizational culture, motivation of labor activity, an economic-mathematical estimation of organizational culture, principles of management of organizational culture, diagnostics, the corporate code.

СОЛНЦЕВА НАТАЛІЯ ВІКТОРІВНА

**ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
КУЛЬТУРИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(економіка будівництва)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск

д.т.н., проф. В. І. Торкатюк

Підписано до друку 15.05.2012 р. Формат 60x90/16.
Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.
Наклад 100 прим. Зам. № 120.

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг».
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350.
61058, м. Харків, вул. Сумська, 37. Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26,
пров. Соляниківський, 4. Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96.