

УДК 65.012.32

А. В. СЕРІКОВ, проф., ХНУБА, Харків;

А. А. ЛОЗИНСЬКА, студентка, ХНУБА, Харків.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ПРОЦЕСІ РЕСТРУКТУРІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах ринок розвивається дуже стрімко і динамічно. Щоб в такому становищі бути конкурентоспроможним і як, кажуть, йти в ногу з часом підприємству потрібно постійно розвиватись. Тобто повинна проходити реструктуризація організації. В якості внутрішніх аспектів даного процесу розглядаються інтереси різних учасників та зацікавлених осіб.

Ключові слова: реструктуризація, організаційна культура, корпоративне управління, рівень аналізу організації, моделі організаційних змін.

Вступ. В даній статті розглядатимуться безпосередньо реакція персоналу підприємства та вплив на організаційну культуру підприємства під час реструктуризації. Нестабільність ринкової економіки вимагає перетворення сучасних організацій у гнучкі, адаптивні системи, де вирішальну роль відіграють людські ресурси.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато вчених вважають, що більшість проблем, пов'язаних з неможливістю досягти будь яких змін, навіть при бажанні зробити це, виникають під впливом організаційної культури.

Значення та роль організаційної культури були визначені теоретиками та практиками менеджменту не одразу. Інтерес до культурних особливостей організації з'явився приблизно в кінці 70-х років XX століття і був викликаний переоцінкою ролі персоналу в діяльності організації, а також служби персоналу в системі управління організацією. Тема організаційної культури почала активно обговорюватись з 60-70-х років XX століття. Однак суттєвий шаг уперед був зроблений у 80-х роках XX століття Едгаром Шейном.

Актуальність із учення організаційної культури пов'язана з тим, що знання особливостей організаційної культури підприємства дозволяє оцінити ступень стабільності організації, її конкурентоспроможність, запропонувати можливі напрямки управлінських рішень, а також спосібність досягати запланованих результатів.

Мета дослідження, постановка задачі. В більшості наукових досліджень розглядається вплив організаційної культури на діяльність організації, але в даній статті розглядається цей процес з іншого боку. Тобто, як зміни із організацією впливають на культуру в тій самій організації.

Матеріали досліджень. Дії та поведінка робітників, направлені на досягнення відповідних результатів або виконання доручень. Ці спостережувані прояви організаційної культури, її зовнішня сторона, але саме по її діям і поведінці робітників ми можемо судити про те, яке в цілому становище організаційної культури, сприяє чи ні вона ефективній роботі організації, успішному проведенню змін, підтримує чи ні обрану стратегію розвитку чи ні. Якщо керівництво хоче, щоб робітники сповідали такі цінності і норми поведінки, які будуть сприяти успіху організації, то що потребує серйозної та цілеспрямованої праці [1].

Основним компонентом організаційної культури прийнято виділяти:

- культуру управління;
- культуру виробництва;
- культуру зовнішніх відносин;
- підприємницьку культуру;
- екологічну;
- культуру відносин з акціонерами.

Поняття «культура управління» охоплює широкий спектр питань, включаючи культуру поведінки ділових нарад, перемов, зборів, конференцій, зустріч та інше, сюди відноситься також культура діло виробництва та комунікацій, культура рекламної діяльності.

Реструктуризація – це процедура зміни організаційної структури і/або бізнес-процесів з метою створення умов для підвищення ефективності життєдіяльності організації [2]. Фактично реструктуризація – це філософія і одночасно інструмент коротко- і довготермінових організаційних змін, який використовується з найрізноманітніших причин.

Вона являється високоефективним ринковим інструментом підвищення конкурентоздатності підприємств.

Результати досліджень. В рамках реструктуризації підприємства повинні вирішити три основні задачі:

1. Модернізація, заміна або скорочення надлишків існуючої виробничо-технічної бази підприємства.
2. Суттєва зміна системи управління і використання людських ресурсів підприємства.

3. Якісна зміна взаємовідносин зі споживачами і/або створення нової цілої клієнтської групи.

В нашому дослідженні розглядаємо більш детально другу задачу. Тому що багато дослідників сходяться на думці, що більшість проблем, пов'язаних з неможливістю досягти будь-яких змін, навіть за присутності бажання зробити це, виникають під впливом організаційної культури.

З вище всього сказаного можна зрозуміти, що організаційна культура зараз оцінюється, як сильніший мотиватор, регулятор та індикатор діяльності персоналу в організації.

Тому спочатку зупинимось на детальному розгляді, що ж є організаційної культури, яке вона має значення на підприємстві, особливо під час змін.

Організаційна культура тісно пов'язана з такими поняттями, як корпоративна культура, ділова етика, філософія бізнесу, організаційна поведінка.

А також присутня у всіх сферах діяльності людини в організації, і її функції повинні бути реалізовані у всіх функціональних блоках системи управління фірмою (рис. 1):



Рис. 1 – Взаємозв'язок організаційної культури і загальної системи управління організацією

Організаційна культура, впливає на кожний функціональний блок системи управління, відображає ідеологію управління окремої організації. Так, система управління персоналом, одна з найбільш близьких к організаційній культурі, має на увазі управління трудовими процесами і трудовими ресурсами; система зв'язку з громадкістю – управління зв'язками з зовнішньою середою. Організаційна культура відтворює фундамент процесу управління – його ідеологію.

Особливо треба відзначити вплив організаційної культури на трудовий потенціал.

Управління організацією відбувається людьми, при тому, що як суб'єктом, так об'єктом управління виробництвом, управління якістю, управління витратами, але в результаті ми все одно прийдемо к конкретній людині, і від її кваліфікації, розуміння, відношення до роботи залежить результат управління.

Тобто, якщо на фірмі відбуваються, якісь зміни, то насамперед вони стосуються людей. І треба дуже ретельно і достатньо підгодовувати персонал до можливих перетворень в процесі виробництва або управління.

Але треба чітко зрозуміти, що існують різні моделі та підходи до організаційних змін. Часто зміни можуть змусити навчитись новому, пристосовуючись до іншого способу дій або забути про що-небудь. Щоб краще зрозуміти, як це відбувається і як кожна окрема людина пристосовується та навчається, можна звернутися до моделі, яку назвали «циклом навчання Колба» [3]. Згідно з моделлю (рис. 2) людина навчається завдяки діяльності та мисленню. Спочатку вона виконує свою дію, потім розмірковує над своїм досвідом, приходить до узагальнюючих висновків та планує зміни у своїй поведінці на майбутнє. Девід Колб довів, що справжнє навчання неможливе без проходження усіх стадій циклу [4].

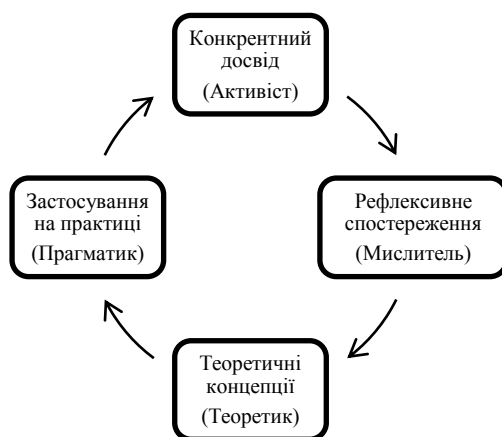


Рис. 2 – Цикл навчання Девіда Колба

Сам процес навчання можна назвати процесом адаптації. Який є дуже важливим у підвищенні продуктивності праці, а ефективна організаційна культури прискорює процес включення робітників в нову трудову ситуацію.

Також створює процес співробітництва, яка допомагає прискорити здобуття нових необхідних навиків, прийомів праці, зменшує хвилювання за всі ризиковані дії.

Для керівника, який змінює основну концепцію поведінки на ринку змінюю її і у внутрішній сфері організації. Тому для керівника дуже важливо, щоб усі ресурси були адаптовані згідно змінам. Це можна досягти при умові, що основні цінності працівника співпадають з основними цінностями організаційної культури. У противному випадку адаптація відбувається тяжко і повільно, а може закінчитися навіть уходом працівника із організації.

Тобто підприємство стає більш гнучким, здатним вижити у змінних умовах, конкурентоздатною. При умові, що керівництво підтримує прагнення до творчості, розвитку, сприяє професійному, інтелектуальному та культурному росту співробітників.

Висновки. Сильна організаційна культура є великим стимулом високою ефективності діяльності організації. Широко розповсюдженні в організації і гарно засвоєні більшістю цінності і норми змусять працювати ефективно і якісно.

Реструктуризація підприємства є довготривалим процесом, здійснювальним за допомогою спеціалістів самого різного профілю і націленим на підвищення ефективності використання власного внутрішнього потенціалу організації адаптацію к новим ринковим умовам. Тому дуже важливим є психологічний стан і готовність тих самих працівників, які стоять за даним процесом.

Список літератури: 1. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – №1. – С. 24 – 29. 2. Нагиева О.В. Организационная культура: модель формирования и развития/ О.В. Нагиева // Педагогика и Психология. – 2009. – №7. – С. 35 – 48. 3. Буянкина М.А. Проблема психического выгорания личности и организационная культура / М.А. Буянкина // Педагогика и Психология. – 2008. – №1. – С. 138 – 143. 4. Тысячная В. А. Влияние корпоративной культуры на организационные изменения / В.А. Тысячная // Управление персоналом. – 2010. – №10. – С. 32 – 36. 5. Коюда В.А. Управленческие решения в системе антикризисного управления предприятием / В.А. Коюда // Бизнес информ. – 2011. – №1. – С. 85 – 90.

УДК 65.012.32

Організаційна культура в процесі реструктуризації підприємства / Серіков А. В., Лозинська А. А. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 49 (1022). – С. 128–133. – Бібліогр.: 5 назв.

В современных условиях рынок развивается очень стремительно и динамически. Чтобы в таком положении быть конкурентоспособным и как, говорят, идти в ногу со временами предприятию

нужно постоянно развиваться. То есть должна проходить реструктуризация организации. В качестве внутренних аспектов данного процесса рассматриваются интересы разных участников и заинтересованных лиц.

Ключевые слова: реструктуризация, организационная культура, корпоративное управление, уровень анализа организации, модели организационных изменений.

In modern terms a market develops very swiftly and dinamically. In such position to be competitive and as, it is talked, to be abreast with sometimes an enterprise needs constantly to develop. That the prokhoditi restructuring of organization must. As internal aspects of this process interests of different participants and interested persons are examined.

Keywords: restructuring, organizational culture, corporate management, level of analysis of organization, models of organizational changes.

УДК 719.91

О.Є. СИЧОВА, канд. екон. наук, доц., ХНУБА, Харків;

Н. Е. СЕЛЕГЕНЬ, магістрант, ХНУБА, Харків.

АНАЛІЗ ОБГРУНТУВАННЯ ВИТРАТ НА ПРОСУВАННЯ НОВОГО ПРОДУКТУ НА РИНОК

У статті розглянуто основні положення методів просування нового товару на ринок. Запропоновано для підприємства ДП «ХБТРЗ» один із цих методів.

Ключові слова: ринок, методи, персональний продаж, життєвий цикл товару, просування продукції, реклама, комунікаційна діяльність, стратегія, конкурентоспроможність.

Постановка проблеми. В умовах сучасної економічної кризи, з якою зіткнулося кожне підприємство, першочерговою задачею для багатьох стало виживання. При цьому, особливо відчули це на собі компанії, чия основна діяльність безпосередньо пов'язана з найбільш постраждалими галузями – фінансовий сектор економіки, будівництво, металургія тощо. Перед багатьма компаніями постала проблема пошуку джерела додаткових інвестицій, диверсифікації своєї діяльності, виведення на ринок нових товарів, від яких вже в найближчому майбутньому буде віддача.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання стосовно просування нового товару розглядалося багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями. Слід виділити вчених, дослідження яких допомагають визначитись з сутністю нового товару, а саме Коробейников О.П., Трифилова А.А., Коршунов І.А. Процес виведення нового товару розглядається такими науковцями як Г.Я. Гольдштейн, П. Дойль, Ж.-Ж. Ламбен . Слід зауважити, що більшість вчених приділяє більшу увагу всьому інноваційному процесу,