

Анастасія Юськевич
слухач магістерської програми
Тернопільський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ГЛОБАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Культура - це душа підприємства та суть успішного бізнесу. Вона завжди змінюється та розвивається. Організаційною культурою можна назвати спосіб мислення та поведінки всіх членів організації. Формування успішної організаційної культури є невідкладною справою керівництва для розвитку організації в цілому. Вона створює силу згуртованості всіх співробітників, надихає їх бути відповідальними, старанно виконувати усі завдання, почуватися важливою ланкою усього підприємства та підвищувати рівень загальної ефективності його діяльності.

Організаційна культура - це сукупність дій, які поступово формуються у виробництві та менеджменті, залежать та формуються усім персоналом. Вона може залежати від місії організації, її напряму діяльності, цілей, цінностей та філософії бізнесу, а також системи управління, поведінки працівників, зовнішнього іміджу компанії.

Організаційна культура знаходиться на першому місці в структурі організації. Вона здебільшого формується на підсвідомому рівні, а проявляється через раціональний.

Робота буде приносити для працівників саме задоволення і нашоувувати на прояв себе з найкращої сторони тільки тоді, коли всередині підприємства буде на високому рівні розвинена культура. Можна навести приклад, коли керівник для мотивації працівників спонукає людей робити роботу у найкращому порядку і підвищувати її якість, обіцяючи додаткові дні до відпустки, якщо результат буде позитивним.

Для дослідження організаційної культури використовують анкетування, інтерв'ю, непрямі методи, за якими працівники порівнюють культуру підприємства з життєвими ситуаціями, залучають працівників до кращого вивчення документів, виявляють особливі правила та традиції, чи свята, які неформально сформувались, а також вивчають тип управління підприємством.

Змінювати чи формувати організаційну культуру необхідно відповідно до таких принципів, які б могли забезпечити найбільшу ефективність такого процесу, враховуючи взаємодію внутрішніх та зовнішніх факторів.

Поняття організаційної культури є нестабільним та різко залежним від персоналу. Воно у різний час може по-особливому відзначатись у відношенні між працюючими. Інколи від його нестабільності організації можуть знаходитись в кризовому становищі. Для того щоб вивести їх на належний рівень необхідно:

- визначити яким методом буде здійснюватися дослідження організаційної культури;
- застосувати його на підлеглих;
- зробити співбесіди з працівниками;
- визначити який саме відділ розпочав негативну роботу;
- знайти спосіб виходу з цієї ситуації;
- часто проводити заходи, які будуть залучати краще працівників до роботи та показувати їх важливість в організаційній структурі;
- можливо, знайти лідера, який би змінив становище, але не керівництво.

Якщо у компанії бракує власного досвіду щодо формування корпоративної культури організації, можна зробити дослідження того, як деякі компанії виходили з конфліктів та формували новий внутрішній клімат.

Всі проблеми можна вирішити, так і для питання з проблемною організаційною культурою потрібно здійснювати ряд заходів щодо її покращення. Такими є:

- проведення додаткових тестувань при прийомі на роботу для визначення кваліфікованості працівника, типу його характеру, майбутньої позиції в колективі;
- проведення навчань для працівників;
- виплата винагород працівникам, які зможуть самовдосконалюватись чи будуть проявляти ініціативу щодо проведення нових тренінгів на такі теми, які стосуються їх галузі роботи і не обговорювались раніше в колективі;
- оцінювання персоналу;
- повторення посадових інструкцій та вивчення документів, які були передані менеджером для кожного підрозділу для того, щоб чітко розуміти своє місце в структурі та значити чого від вас хочуть.

Якщо керівники будуть залучати такі методи, підлеглі краще розумітимуть їх і будуть старатися наслідувати менеджерів.

Коли нові працівники починають вивчати свої цілі, їх необхідно одразу ознайомити й з культурою підприємства, заохотити до її покращення, вислухати його, можливо менеджер почує справді цікаву пропозицію. Не завжди навіть вмілий керівник зможе відчутти потребу в змінах, адже до будь-якого явища можна звикнути, тому можна запрошувати експертів, які б вивчали проблеми та пропонували які вносити зміни.

Менеджери повинні започаткувати певний ідеал поведінки, в якому показати як повинен персонал відноситись до клієнтів, дотримуватись правил безпеки, чистоти робочого місця, проводити корисні тренінги, робити все, щоб їх цікаво було наслідувати. Вони можуть ставити наголос на конкретних працівників і зробити тестування, вибрати одного найкращого і зробити його менеджером робочої підгрупи, а кожного місяця повторювати цю дію і також виплачувати нагороду. Це може бути, наприклад, як посада найкращого працівника місяця. Підвищивши свою компетентність, ця особа може виявити, що насправді бути менеджером не так і легко, навчитися робити щось більше своїх можливостей. У результаті повага до дирекції буде підвищуватись.

Отже необхідно вміти генерувати інформацію щодо клімату компанії, вчасно приймати правильні рішення, нагадувати працівникам їх завдання, мету підприємства, що вони повинні задовільнити споживача максимально, не бути конкурентами між собою, а активно співпрацювати і в результаті створювати таку культуру, в якій комфортно працювати, яку з гордістю можна показувати як взірць для інших. Це завдання особливо важливе і буде завжди залежати від самого керівника й від усіх частинок організації, правильності проходження комунікацій, відповідності працівників своїй кваліфікації та компетенції.

Юлія Яворська

слухач магістерської програми

Тернопільський національний економічний університет

Тетяна Дідоренко

к.е.н., доцент

Тернопільський національний економічний університет

ОНЛАЙН-БУХГАЛТЕРІЯ: АКТУАЛЬНІСТЬ, ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ

Технічний прогрес щільно увійшов в наше життя. Він торкнувся абсолютно всі сфери. У зв'язку з швидким темпами розвитку деякі професії стали і зовсім неактуальні. Чи загрожує вимирання професії бухгалтера або онлайн-сервіси замінять «живу» бухгалтерську службу

Звернемо увагу, бухгалтерський облік – це строго документований облік, який не терпить вибіркості в числах, але відмінною рисою бухгалтерського обліку є його