

УДК 657.471.66:65:012.32:634.8:061.5

МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИНОГРАДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

О.І. Мельничук, Л.В. Лопотан

Одеський державний аграрний університет, м. Одеса

Л.П. Гінгін

ІНЦ «ІВІВ ім. В.Є. Таїрова» НААН України

Анотація. В статті обґрунтовано необхідність формування організаційної культури господарюючих суб'єктів на ринку продукції виноградарства. Визначено основні складові механізму реалізації організаційної культури у виноградарських підприємствах. Розроблено план заходів для забезпечення розвитку організаційної культури в ДП «ДГ «Таїровське» та обґрунтовано перспективи використання соціальних мереж з цією метою.

Ключові слова: організаційна культура; організаційні цінності; ділова етика; персонал; механізм; виноградарство; підприємство; розвиток.

Вступ. В умовах сьогодення галузь виноградарства знаходиться в дуже важкому кризовому стані [1]. Проблеми, з якими зіткнулися сьогодні виноградарські підприємства, зумовлені не лише впливом зовнішніх факторів, зокрема, вступ України до СОТ та недосконалість державного регулювання, а й внутрішніх, спричинених низькою якістю системи менеджменту виноградарських підприємств.

З переходом до ринкових умов господарювання та поширенням різноманітних організаційно-правових форм ведення бізнесу серед виробників винограду, керівники цих підприємств змушені оперативно реагувати на виклики ділового середовища. Вони, як правило, зосереджуються, на питаннях удосконалення технології вирощування винограду та збільшення його

урожайності, покращення вікової структури виноградних насаджень, обсягів виробництва і реалізації, пошуку шляхів зниження собівартості виробленої продукції виноградарства. При цьому відносини між працівниками, формування почуття відданості підприємству, поширення принципів ділової етики серед трудового колективу залишаються поза увагою керівництва.

Персонал – це найцінніший ресурс будь-якої організації і максимальна реалізація особистісного потенціалу кожного працівника дозволить забезпечити зростання її ефективності та зміцнення конкурентної позиції на ринку. Жодна інноваційна технологія при невдало сформованій команді не принесе бажаного результату. Усвідомлення цих положень власниками виноградарських підприємств та їх управлінськими працівниками, потребує розробки певних заходів, які сприятимуть зростанню згуртованості трудового колективу, ідентифікації кожним працівником себе як члена великої сім'ї, якою виступає господарюючий суб'єкт, та своїх цілей з цілями самої організації. Тобто, формування відповідної організаційної культури та системи цінностей, яких мають дотримуватися всі працівники підприємства.

Аналіз останніх досліджень. В наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених висвітлено переважно теоретичні основи формування організаційної культури в підприємствах. Так, здебільшого науковці приділяють увагу дослідженню сутності наукової категорії «організаційна культура» з позиції різних підходів, визначенню кількості її складових або структуроутворюючих елементів; способів прояву організаційної культури, виявленню розбіжностей між поняттями «організаційна культура» та «корпоративна культура»; визначенню етапів процесу формування організаційної культури підприємств; узагальненню факторів впливу на організаційну культуру підприємств [2, 3, 4, 5]; обґрунтуванню ролі, значення та функцій організаційної культури в діяльності підприємств та підвищення ефективності їх функціонування [6, 7, 8]; класифікації видів, типів та форм організаційної культури за різними ознаками [3, 6]; узагальненню методичних підходів щодо оцінки організаційної культури підприємств [8, 9, 10].

При цьому прикладні аспекти розвитку організаційної культури в підприємствах, зокрема у сільськогосподарських, і в тому числі, виноградарських, а саме питання щодо визначення механізмів практичної реалізації складових організаційної культури залишаються недостатньо розробленими, зумовлюючи цим актуальність нашого дослідження.

Метою дослідження є розробка прикладних засад розвитку організаційної культури у виноградарських підприємствах.

Результати досліджень. Узагальнивши теоретичні положення, напрацьовані зазначеними вище науковцями, можна стверджувати, що організаційна культура являє собою сукупність усіх тих атрибутів, які належать до культури взагалі: система цінностей, правила, норми, міфи, традиції, ритуали, способи циркуляції інформації, мова тощо. Тобто, організаційна культура - це певна система загальних цінностей, відносин та орієнтирів стосовно того, що відбувається у фірмі.

Під механізмами реалізації організаційної культури ми розуміємо сукупність дій управлінських працівників, які через певні методи, форми та інструменти поширюють серед колективу та ділових партнерів підприємства основні її складові. Таких механізмів може бути безліч. Це зокрема, поведінка керівника і лідерство; відбір і соціалізація; навчання персоналу; організаційні структури; оформлення фізичного середовища; широке впровадження корпоративної символіки та інші.

Для розвитку культурних основ в ДП «ДГ «Таїровське» рекомендуємо використовувати сукупність інструментів представлених на рисунку 1. Це зокрема, розробка Кодексів ділової етики, публікація книг, нарисів з історії господарства; організація вечорів трудової слави, ювілеїв підприємства, урочистих «посвят» в трудову організацію; заснування та підтримка функціонування внутрішньо фірмових засобів масової інформації (газети, радіо, тощо), створення офіційного сайту та використання соціальних мереж.

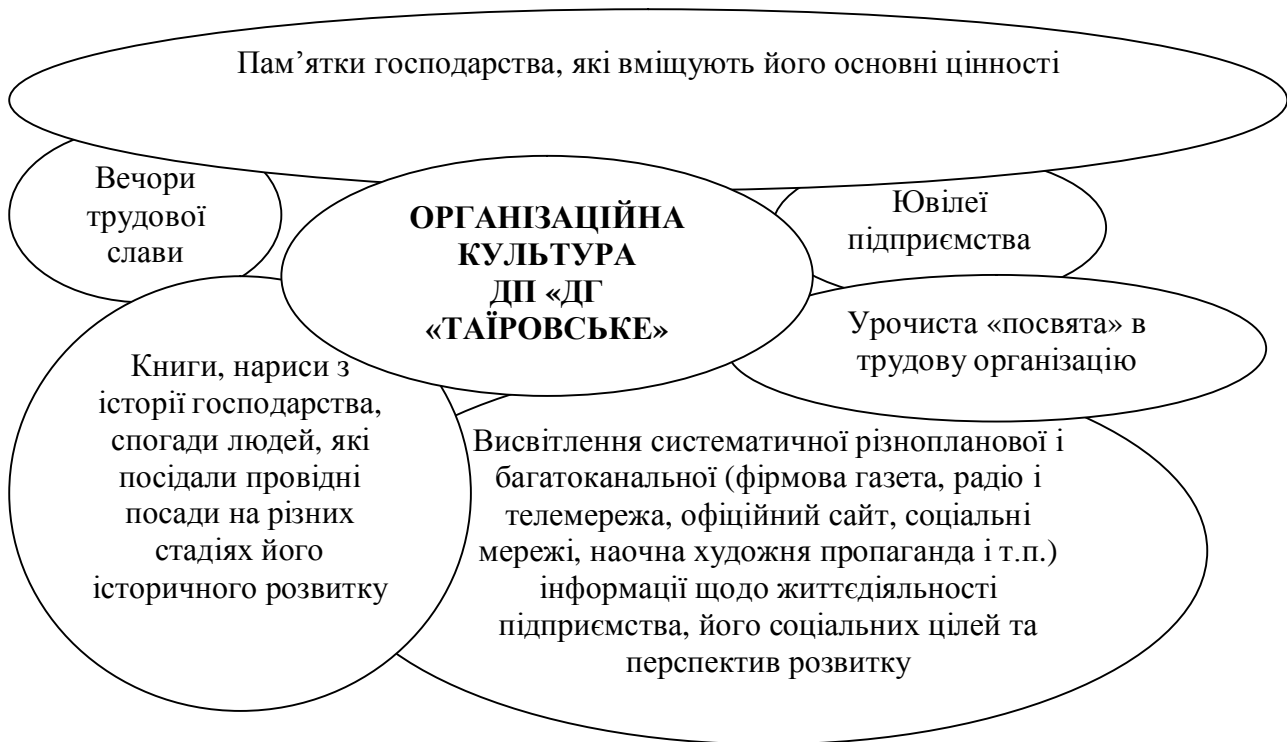


Рис. 1. Складові елементи механізму реалізації організаційної культури в ДП «ДГ «Таїровське»

За розробку і реалізацію того чи іншого елементу організаційної культури в господарстві має призначатися відповідальний виконавець (табл. 1). В кабінетах кожного структурного підрозділу та коридорах господарства слід розмістити стенди, де мають бути представлені основні положення з Кодексу ділової етики: бачення, місія, організаційні цінності, принципи діяльності.

Окрім перерахованих в таблиці 1 заходів, для розвитку організаційної культури підприємства, доцільно розробити власний сайт, а також використовувати соціальні мережі. Як приклад, нами створено спільноту дослідного господарства в соціальній мережі «ВКонтакте» (<https://vk.com/public132806550>). На її сторінці ми розмістили історію, досягнення, особливості діяльності, комерційні пропозиції ДП «ДГ «Таїровське». Все це можна продублювати і в інших соціальних мережах, таких як: Facebook, Однокласники, Instagram, тощо. Надалі слід постійно доповнювати та оновлювати інформацію про агроформування.

Таблиця 1

План заходів для забезпечення розвитку організаційної культури в ДП «ДГ «Таїровське» на 2017 рік

Назва заходу	Місце проведення	Відповідальний	Термін реалізації
Розробка Кодексу ділової етики господарства та поширення його положень серед працівників підприємства	Господарство Розміщення тексту Кодексу ділової етики на стендах підприємства в центральному офісі та у всіх виробничих приміщеннях	Директор Помічник директора Інспектор відділу кадрів Юрист	Лютий-березень 2017 р.
Збір інформації про пам'ятні історичні події в розвитку господарства серед працівників та пенсіонерів	Архівні матеріали господарства Відвідати пенсіонерів підприємства і записати їхні спогади	Директор Помічник директора Інспектор відділу кадрів Юрист	Квітень – серпень 2017 р.
Підготовка до друку брошури «Цінності ДП «ДГ «Таїровське» Створення музею	Центральний офіс господарства	Директор Помічник директора Інспектор відділу кадрів Юрист	Квітень 2017 р. Лютий-червень 2017 р.
Підготовка до друку книги «Історія розвитку ДП «ДГ «Таїровське»: як це було»	Центральний офіс господарства; ННЦ «ІВІВ ім. В.Є. Таїрова»	Директор Помічник директора Інспектор відділу кадрів Юрист	Вересень-грудень 2017 р.
Урочиста «посвята» в члени господарства	Територія Господарства	Інспектор відділу Помічник директора	Кожного разу, коли приймають на роботу нового працівника
Святкування Дня працівника сільського господарства	Центральний офіс господарства	Директор Головний економіст Інспектор відділу кадрів Головний агроном Головний інженер Головний бухгалтер	Щорічно. Третя неділя листопада У відповідності з Указом Президента України від № 428/93 від 7 жовтня 1993 р.
Святкування Дня бухгалтера	Центральний офіс господарства	Головний бухгалтер Помічник директора	Щорічно. 10 листопада
Святкування Дня менеджера	Центральний офіс господарства	Директор; Головний економіст; Інспектор відділу кадрів; Головний агроном; Головний інженер	Щорічно. 1 листопада
Святкування Дня іменинника	Центральний офіс господарства	Інспектор відділу кадрів Помічник директора	Щомісяця. Остання п'ятниця
Оформлення стендів для розміщення матеріалів щодо розвитку організаційної культури підприємства	Центральний офіс господарства Виробничі підрозділи	Інспектор відділу кадрів Помічник директора	Лютий 2018 р.

Для максимального залучення працівників підприємства до створених груп в соціальних мережах, слід повідомити їх про необхідність реєстрації кожного в одній із найбільш відомих соціальних мереж (на вибір керівництва) і виділення часу протягом робочого тижня для спільного перегляду, вивчення та обговорення основних подій і матеріалів, розміщених на сторінці підприємства. Цим питанням має займатись інспектор відділу кадрів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, для того, щоб забезпечити високий рівень організаційної культури, виноградарським підприємствам не достатньо тільки сформулювати свої цінності, правила, норми поведінки тощо. Необхідно домогтися того, щоб більшість трудового колективу, або всі працівники, їх поділяли і дотримувались. Цьому сприятимуть різноманітні механізми практичної реалізації основних елементів організаційної культури.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку фірмового стилю виноградарських підприємств, зокрема гасла, корпоративної легенди та героїв, фірмового блоку, символів; удосконалення організації управлінської праці, в контексті реалізації розроблених організаційних цінностей, стандартів та норм поведінки по відношенню до колег, підлеглих та ділових партнерів; адаптацію найбільш вдалих методик щодо діагностики організаційної культури в господарську діяльність виноградарських підприємств.

Література

1. Авласенко О.А. Сучасні тенденції розвитку виноробства в Україні і її регіонах / О. А. Авласенко // Ефективна економіка. – 2014. – №6. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3128>
2. Калініченко, Т. І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури [Текст] / Т. І. Калініченко // Держава та регіони. - Сер. Економіка та підприємництво. - 2010. - № 3. - С. 62-67.
3. Кошельник В. М. Сутність та значення організаційної культури у системі управління підприємством в умовах транзитивної економіки / В.М.

Кошельник // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту.. – 2011. Вип. 3 (43).- С. 263-269.

4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под. ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд.– СПб. : Питер, 2007. – 336 с.

5. Smircich L. Concept of Culture and Organizational Analysis // Administrative Science Quaterly. - 1983. - №28. - P. 339-358.

6. Іртищева І.О. Корпоративна культура - важливий фактор конкурентоспроможності організації / І.О. Іртищева // Економіка та управління підприємствами. Збірник наукових праць. – 2015. - №1. – С. 69-74.

7. Карамушка Л.М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів / Л.М. Карамушка, В.І. Лагодзінська, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології. – 2013. – Вип. 38. – С. 225-229.

8. Жежер К.Л. Основні підходи та методики діагностики корпоративної культури сучасного підприємства / К.Л. Жежер // Молодий вчений. – 2015. - №11 (26). – С. 61-64.

9. Харчишина, О. В. Діагностика організаційної культури підприємств / О. В. Харчишина // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2010. – № 36. – С. 124 – 129.

10. Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

АННОТАЦИЯ

Мельничук О.И., Лопотан Л.В., Гингин Л.П. Механизмы реализации организационной культуры в виноградарских предприятиях.

В статье обоснована необходимость формирования организационной культуры хозяйствующих субъектов на рынке продукции виноградарства. Определены основные составляющие механизма реализации организационной культуры в виноградарских предприятиях. Разработан план мероприятий для

обеспечения развития организационной культуры в ГП «ОХ» Таировское» и обоснованы перспективы использования социальных сетей для этой цели.

Ключевые слова: *организационная культура; организационные ценности; деловая этика; механизм; виноградарство; предприятие; развитие.*

SUMMARY

Melnychuk O., Lopotan L., Gingin L. Mechanisms for implementation the organizational culture in wine growing enterprises.

The article substantiates the necessity of forming the organizational culture of economic entities in the wine market. The main components of the mechanism of organizational culture realization in the wine-growing enterprises are determined. A plan of measures was developed to ensure the development of organizational culture in SE "EF" "Tairovske" and the prospects for using social networks for this purpose are grounded.

Keywords: *organizational culture; organizational values; business ethics; personnel; mechanism; viticulture; enterprise; development.*