

Шинкарецька Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Розгляд організації як спільноти, що має загальне розуміння своїх цілей, значення та місця, свої цінності і поведінки, призвело до появи поняття «організаційної культури». Питання організаційної культури є надзвичайно важливим для компаній, що працюють у ХХІ столітті. Організаційна культура є життєво важливою для успішних організаційних змін та максимізації потенціалу людського капіталу. Крім того, управління культурою набуло важливої управлінської компетенції. Правильна культура праці – важлива умова успіху організації.

На відміну від традиційної сильної організаційної культури, яка підкреслювала відданість, солідарність, ідентичність та однаковість, нові компанії орієнтуються на чуйність, співпрацю, фокус на результативність та різноманітність, гіпотеза місії та гіпотеза спільного керівництва є більш актуальними для нового бізнес-середовища. Гіпотеза місії базується на ідеї, що спільна місія, мета, напрям та стратегія координують та спрямовують працівників на колективній цілі, тоді як гіпотеза про спільне керівництво просуває думку про те, що залучення всіх працівників сприяє почуттю відповідальності, а отже, забезпечує вірність та відданість.

Нова компанія інтегрує організаційну культуру, яка сприяє підвищенню відповідальності, орієнтована на лояльність та встановлює відкриту, неформальну співпрацю та лідерство за участю. Це означає, що організаційна структура децентралізована.

Організаційна структура базується на моделі, згідно з якою лідерам та працівникам пропонується вільно брати участь, ділитися ідеями, пропозиціями, а також критикою та відповідальністю. Нові компанії створюють сприятливе середовище, допомагаючи ефективно мобілізованим групам працівників, здатних відповідати поставленим цілям і швидко адаптуватися до змін.

Реакції та дії здебільшого є стихійними, і працівники мають право негайно діяти для виконання місії. Лібералізація структури організації схильна до експериментів, інновацій, винахідливості та творчості.

Нові організації упорядковують та спрощують управління лініями та вертикальними структурами, а ролі лінійних менеджерів звужуються. Команди, що складаються з представників декількох ліній, створюються для виявлення можливостей та забезпечення динамічних процесів управління. Ринки знань та талантів розроблені для стимулювання обміну професійними працівниками.

Компанія більш покладається на заходи щодо ефективності роботи. Нова організаційна структура підтримує чіткість зв'язків звітності, відповідальності та підзвітності керівників ліній, які забезпечують виконання короткотермінових очікувань.

Багатогранні завдання (розробка та запуск нових продуктів або перероблення фундаментальних технологій) виконуються невеликими групами цілеспрямованих людей, яким надається свобода інновацій, відкриття чогось нового та спроби останніх розробок.

Інтегрована нова філософія лідерства: спільне лідерство, лідерство в громаді та лідерство як відносини. Спільне керівництво розподілене та групове. Під керівництвом за участю кожного працівника є можливість брати участь у процесі прийняття рішень. Лідерство в громаді ставить громаду як середовище, в якому відбувається лідерство. Здійснено перехід від конкуренції до співпраці. Компанії відкриті для застосування нових способів відносин та сприяють обміну такими цінностями, як довіра, толерантність та відданість. Лідерство як відносини будується на концепції партнерства, участі, обслуговування та розширення прав та можливостей. Таким чином, лідерство нових компаній є цілісним, зосередженим у групах, а громада є рушійною силою та баченням – серцем лідерства. Нові компанії розвиваються від індивідуально-орієнтованого підходу до колективно-орієнтованого, побудованого на продуктивних та мотивуючих відносинах.

Успішний керівник проникливий, готовий до викликів та рішучий. Він

визначає бізнес-можливості перед конкурентами та аналізує інформацію у всіх можливих напрямках. Він захоплюється досягненням мети і готовий атакувати конкуренцію і відданий постійному самовдосконаленню.

Нові лідери пристосовані і готові допомогти організації розвинути здатність до адаптації. Вони усвідомлюють себе і вирішують виклики всередині та поза їх організаціями. Керівник бере на себе відповідальність за виконання організаційних цілей і готовий поділитися процесом прийняття рішень з іншими. Нові керівники просувають цілеспрямованість та мають чітке бачення напрямку компанії.

Лідер розуміє, що ефективне управління людьми є джерелом конкурентних переваг і працює над інтеграцією управління людьми та бізнес-стратегією. Як результат, традиційні системи винагород замінюються інноваційними.

Список використаних джерел:

1. Organizational Culture / K. Baker 2002.
2. Key Trends of the Total Reward System in the 21st Century H.M Chen, Y.H. Hsieh 2006.
3. The Importance of Organizational Values. Focus on Change Management P. Hyde, B. Williamson 2000.
4. The 21st-Century Organization. Big corporations must make sweeping organizational changes to get the best from their professionals. The McKinsey Quarterly B. Lowell, C. Joyce 2005.
5. A Framework for 21st Century Leadership. Journal of Extension L. Sandmann, L. Vandenberg 1995.
6. Building the 21st Century Leader. Entrepreneur Magazine C. Tice 2007.
7. “Fluid” is the world in the 21st century organizational structure. Business First of Louisville Journal P. Willax 2001.