

УДК 658.3

А.Д.РОМАНОВ

*ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка  
Степана Дем'ячука», м. Рівне*

## **РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

У даній статті проаналізовано різні підходи стосовно сутності організаційної культури підприємства, її місця в системі менеджменту. Здійснено аналіз споріднених понять.

В данной статье проанализированы различные подходы к сущности организационной культуры предприятия, ее места в системе менеджмента. Осуществлен анализ похожих понятий.

This article analyzes the different approaches to the nature of the organizational culture of the enterprise, its place in the system of management. The analysis of similar concepts is done.

*Ключові слова:* організаційна культура, корпоративна культура, поведінка організації, інтереси, цілі, принципи, цінності, норми.

Динамічність сучасних економічних процесів, розвиток нових форм господарювання, жорстка боротьба за ринки збуту актуалізують проблему управління одним з найбільш цінних ресурсів сьогодення – персоналом, підвищення вимог щодо його освіти, зміни мотиваційних важелів тощо. Тим самим формується центральна роль працівника в організації, орієнтація на врахування його інтересів та цілей. У зв'язку з цим важливим питанням є формування організаційної культури, яка має сприяти створенню сприятливого соціально-психологічного клімату та підвищенню якості та продуктивності праці людини.

Важливість проблеми культури організації обумовлює інтерес до неї з боку наукової спільноти та висвітлюється в працях закордонних і вітчизняних вчених В. Болотової [1], Н. Дреклова [2], Д. Елдріджа [3], Г. Коржова [4], Н. Левкіна [5], Н. Могутнової [6], Г. Назарової [7], Н. Нижник [8], М. Семікіної [9], С. Щербіни [10]. Однак у той же час, дослідження впливу організаційної культури на формування ефективного трудового середовища потребує більш детального аналізу.

Спираючись на еволюцію концепцій менеджменту персоналу та враховуючи актуалізацію гуманістичного підходу до управління людиною в організації, можна відзначити необхідність перегляду керівництву компанії цілей та стратегій діяльності, переорієнтації цінностей, більшої соціалізації бізнесу та реалізації цих ідей в організаційній культурі підприємства.

Дослідження організаційної культури на підприємствах почалося ще на початку ХХ століття. Професор Корнельського університету (США) Харрісон Трайс зазначив, що першою спробою вивчення діяльності корпорації у культурному аспекті зробила група американських учених на чолі з Е. Мейо на початку 30-х років ХХ століття при проведенні Хоуторнського експерименту в компанії Western Electric. Експеримент тривав п'ять років (1927-1932) мав на меті виявити вплив на продуктивність праці працівників різноманітних факторів [11]. Для підтвердження досліджень Е. Мейо, У. Уорнер розробив широкую програму дослідження ставлення людей до праці, їхніх принципів та переконань, морального клімату в колективі. Висновки Е. Мейо щодо необхідності «осмисленого життя для індивідуумів в компанії», розвитку «почуття групової причетності» на основі загальних колективних цінностей стали поштовхом для подальшого вивчення поведінки працівників з позиції культури їхньої організації [9].

Також одними з перших на важливості організаційної культури акцентували свою увагу в своїх працях Т. Пітерс і Р. Уотермен, які визначили два фундаментальних принципи сучасної поведінки організації. Перший – забезпечення світового класу якості продукції та послуг, підвищення організаційної відповідальності за це через різкий зріст гнучкості, безперервних інновацій та покращень у продуктах та послугах. Компанії повинні дотримуватись того, що Уотермен називає «неформальним опортунізмом», тобто повинні оперативно реагувати на виникаючі можливості та виклики. Другий принцип – усвідомлення того, що люди є «головною машиною» будь-якої компанії, а не тільки «взаємозамінними частинами корпоративної машини». Тільки люди компанії можуть зробити її процвітаючою, і лояльність людей може бути завойована через новий вид соціального контракту [12].

Сучасна актуальність розвитку організаційної культури підприємства сприяли формуванню значної кількості підходів щодо сутності даного поняття, а також появі термінів, які є спорідненими, однак у той же час мають ряд відмінностей, які також є об'єктом досліджень («корпоративна культура», «управлінська культура», «ділова культура», «культура організації», «філософія підприємства»). У таблиці наведено результати порівняльного аналізу даних термінів. Найбільшу складність становить поділ понять «організаційна культура» і «корпоративна культура» як найбільше часто «взаємо-замінних». У більшості робіт вітчизняних авторів ці поняття чітко не розводяться.

В рамках соціологічних досліджень визначено, що вони за змістовим навантаженням неідентичні. З точки зору наукових дисциплін, які пов'язані з економічним світоглядом людей (менеджмент, марке-

тинг, теорія бізнесу та ін.), категорії «організаційна культура» та «корпоративна культура» ідентичні [5].

Аналіз понять споріднених з організаційною культурою

| Термін                 | Автор                   | Сутність поняття   | Відмінності  |
|------------------------|-------------------------|--|--|
| Організаційна культура | С.Мішон, П.Штерн [13]   | сукупність символів, ритуалів і міфів, які передаються кожному члену з вуст у уста як життєвий досвід  | В організаційну культуру входить сама структура організації.                     |
|                        | С.Щербіна [10]          | сукупність основних переконань, які розроблені певною групою, та передаватися новим членам групи   |  |
| Корпоративна культура  | С.Роббінс [14]          | “соціальний клей”, що утримує цілісність організації за рахунок стандартів поведінки   | Близька до організаційної культури   |
|                        | С.Коссен [15]           | набір положень, що декларуються організацією та задають людям орієнтири в їх поведінці   |  |
| Філософія підприємства | Г.А.Коржов [4]          | сукупність принципів і правил взаємовідносин робітників і службовців підприємства.   | Філософія – це один із елементів організаційної культури.                        |
| Управлінська культура  | Н.Нижник [8]            | єдність управлінських знань, почуттів, цінностей, управлінських та організаційних відносин, управлінської діяльності.  | Управлінська культура – один із напрямків загальної культури організації         |
| Ділова культура        | В.В.Болотова [1]        | цінності і норми, які регулюють поведінку і діяльність у процесі ділової активності  | Ділова культура охоплює тільки формальну сторону загальної культури підприємства |
| Культура організації   | Н.Могутнова [6]         | все те, що для останньої типово: її характерні риси, що превалюють відносини, сформовані зразки прийнятих норм поведіння.  | Культура організації – більш поверхове визначення.                               |
|                        | Д.Елдрідж, А.Кромбі [3] | унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведінки і т.п., які визначають спосіб об’єднання груп і окремих осіб в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей» |  |

Н.Н. Могутновою робиться спроба виділити й класифікувати існуючі точки зору на співвідношення даних понять [6]:

1) корпоративна культура тотожна організаційній культурі. Це положення можна проілюструвати тим, що організаційна культура

визначається за допомогою тих же термінів, що й корпоративна, а саме: філософія й ідеологія організації, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, норми, важливі припущення, прийняті всіма членами колективу. Ці орієнтації передаються індивідам через символічні кошти духовного й матеріального внутріорганізаційного оточення;

2) корпоративна культура – частина організаційної культури, але більше адекватним для цілей управління представляється термін «організаційна культура», так не кожне підприємство, фірма або організація являють собою корпорацію, тобто поняття «організаційна культура» ширше поняття «корпоративної культури»;

3) організаційна культура – частина корпоративної культури. Якщо поняття «корпоративна» тлумачити як загальпрофесійне, на рівні цінностей і норм даного бізнесу, підприємницької діяльності або сфери виробництва, то тоді корпоративна культура містить у собі більше широкі норми й цінності, що визначають соціальну значимість і відповідальність працівників, зайнятих у цій сфері. У даному контексті поняття «корпоративна культура» охоплює організаційні культури окремих компаній, зайнятих у певному бізнесі;

4) корпоративна й організаційна культури – самостійні феномени. Відповідно до цієї точки зору, два розглянутих феномени – різні явища, що мають перетин у своїх елементах. Такими загальними елементами є артефакти, місія підприємства й умови праці. Однак є аспекти, що розрізняють ці два типи культур. В організаційну культуру входить сама структура організації, вона має відкрито імперативний характер, що виражається в документах, наказах. Головний аспект культури корпоративної – цінності, залучення до яких не може відбуватися настільки прямо в чинність специфіки цього явища.

В Україні дослідження проблеми організаційної культури знаходяться на початковому стані, а тому не мають системного характеру. Незважаючи на велике практичне значення цієї проблеми і значний інтерес до неї фахівців-практиків з управління персоналом, масштабні наукові дослідження в нашій країні з цієї проблематики не проводяться. Зараз існує декілька підходів до визначення впливу організаційної культури на ефективність функціонування підприємства. Виділяють два методологічних підходи: раціонально-прагматичний та феноменологічний [7, 10]. Згідно першого підходу, організаційна культура може бути використана як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства, згідно другого – вона виступає як вираження самого змісту організації і в цьому плані не може служити джерелом конкурентних переваг. Але сьогодні починають переважати ситуаційний та системний підходи, згідно з якими багато вчених запевнюють, що ор-

ганізаційна культура є ключовим фактором в успіху фірми, але разом з цілим комплексом інших факторів.

Враховуючи все вищезазначене, можна зробити висновок, що організаційна культура являє собою складну цілісну систему, яка має свої оригінальні ознаки, принципи та закономірності у вигляді традицій, норм та правил поведінки, знання та використання яких необхідне працівникам усіх рівнів для забезпечення росту ефективності та якості роботи, досягнення загальних цілей організації та підтримки її сприятливого внутрішнього клімату.

1. Болотова В.В. Корпоративная миссия как элемент корпоративной культуры предприятия // Науків повідомлення гуманітарного інституту ДонНУ. – Донецьк: ДонНУ, 2008. – С. 59-60.
2. Дреклов Н. И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н. И. Дреклов, Е. А. Купринов // Социологические исследования. – 2002. – №12. – С. 87-92.
3. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. - London: Allen&Unwin, 1974. – 245 p.
4. Коржов Г. А. Корпоративная культура и перспективы ее становления в Украине // Корпоративная культура и подготовка специалистов гуманитарного профиля: Материалы юбилейной научно-методической конференции, 12-15 октября 2000 года. – Донецк: ДИУ; Юго-Восток, 2001. – С. 194-207.
5. Левкин Н. Организационная культура: необходимость систематизации ключевых положений // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 4. – С. 8-16.
6. Могутова Н.Н. Корпоративная культура: понятие, подходы / Н.Н. Могутова // Социологические исследования. 2005. – № 4. – С. 130-136.
7. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Назарова Г.В., Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
8. Нижник Н. Проблеми змісту державно – управлінських відносин та фактори його соціальної обумовленості в Україні / Н. Нижник // Вісник УАДУ. – 1996. – № 2. – С. 21-26
9. Семикіна М.В. Управління інноваційним процесом підприємства на засадах формування позитивної корпоративної культури / М. Семикіна, О. Масленко// Проблеми економіки та управління // Вісник Нац. Університету «Львівська політехніка» – Львів, 2007. – Вип. № 579. – С. 549-554.
10. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции / С.В. Щербина // СОЦИС. – 1996. – № 7. – С. 48.
11. Sorensen J.B. The strength of corporate culture and the reliability of firm performance [web-resource]/ J. B Sorensen// Administrative Science Quarterly. – 2002. – Vol. 3: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://findarticles.com/p/articles/mim4035is1\\_47/ai\\_87918557](http://findarticles.com/p/articles/mim4035is1_47/ai_87918557)
12. Waterman R. The Renewal Factor// Business Week. – 1987. – 14 Sep. – P. 3.
13. Michon C., Stern P. La dynamisation sociale. – P.:Ed. d'organisation, 1985.
14. Robbins S., Stephen P. Essentials of organizational behaviour. Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994. – 456 p.
15. Kossen S. The Human Side of Organization. HarperCollins College Publishers. New York, 1994. – 388 p.

*Отримано 26.10.2013*