

ність значного підвищення його правової і загальної управлінської культури [3].

1. Атаманчук Г. В. Синергетические аспекты государственного управления [Електронний ресурс], режим доступу : <http://spkurdyumov.narod.ru/D25Atamanchuk.htm>.

2. Бакуменко В. Д. Прийняття рішень в державному управлінні : Навчальний посібник [у 2 ч.] / В. Д. Бакуменко // Ч. 1. Теоретико-методологічні засади. - К. : ВПЦ АМУ, 2010. – С. 71-73.

3. Бакуменко В. Д. Прийняття рішень в державному управлінні : Навчальний посібник [у 2 ч.] / В. Д. Бакуменко // Ч. 2. Науково-прикладні аспекти. - К. : ВПЦ АМУ, 2010. – С. 71-73.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ПРОЦЕС ПРИСТОСУВАННЯ ДО ЗМІН

Гвоздєва Н.О.

Науковий керівник – Бельська Т.В., д-р держ. упр., доцент

Сучасна організація повинна мати здатність своєчасно реагувати на внутрішні і зовнішні впливи. Цей “життєвий” потенціал діяльності організації забезпечує організаційна культура.

Проблематика даного питання була розглянута такими вченими як С. Гайдученко, М. Соколова. У сучасній літературі єдиного тлумачення терміну “організаційна культура” не існує. Кожен із авторів прагне дати своє власне визначення поняттю. С. Гайдученко визначає організаційну культуру як “набір найважливіших припущень, прийнятих членами організації та одержують вираження у заявлених організацією цінностях, котрі задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій. Ці ціннісні елементи передаються індивідам через “символічні” кошти духовного і матеріального внутрішньоорганізаційного оточення [1]”.

Попри очевидну розмаїтість визначень, і тлумачень організаційної культури, вони мають загальні моменти. Використовуючи те спільне, що притаманне багатьом визначенням, можна визначити організаційну культуру так: “Організаційна культура – це переконання, норми, цінності, що є тими неписаними правилами, що визначають як мають працювати і поводитися співробітники в даній організації [4]”.

Організаційна культура складається при формуванні підприємства, установи. У момент створення і в перші роки життя організації формується та культура, яка спочатку відповідала уявленням його творців. Далі культура розвивається, наповнюється більш глибоким змістом і приймається новими співробітниками. Вирішальний внесок у розвиток організаційної культури вносить її вище керівництво [1]. Також можна виділити дві важливі особливості культури:

1) Багаторівневість – поверховий рівень утворює спосіб поведін-

ки людей, ритуали, емблеми, дизайн, уніформа, мову, гасла ін. Проміжний рівень становлять вкорінені цінності й вірування. Глибинний рівень представлений філософією фірми;

2) Багатогранність, багатоаспектність – культура організації, перше, складається з субкультур окремих підрозділів чи соціальних груп, існуючих під «дахом» загальної культури (можуть конкретизувати і розвивати останню, можуть мирно існувати поруч із нею, а можуть їй суперечити). По-друге, організаційна культура включає субкультури тих чи інших напрямів і сторін діяльності – підприємництво, управління, ділове спілкування, внутрішні взаємовідносини [3].

Зарубіжні й вітчизняні дослідження з проблематики організаційної культури дозволяють виділити ряд ціннісних принципів:

1. Орієнтація на дії, досягнення цілей;
2. Самостійність і підприємливість (заохочення лідерів, новаторів);
3. Продуктивність від людей (рядовий персонал сприймається як головне джерело досягнень у царині якості і продуктивності);
4. Простота форм управління, малочисельність управлінського штату;
5. Одночасне поєднання волі людей і жорсткості управління [2].

Вирізняють два аспекти організаційної культури: об'єктивний і суб'єктивний. Об'єктивний аспект зазвичай пов'язують із фізичним оточенням (власне будівля, її дизайн, місце розташування, устаткування, меблі, колір, зручності). Суб'єктивний аспект виходить із образів, які поділяють працівники, і навіть групового сприйняття організаційного оточення з його цінностями, нормами, ролями [3].

Отже, можна зробити висновок про те, що організаційна культура являє собою складне явище і виявляється в організаційній структурі, статусних відмінностях, ідеології, міфах і символах, ритуалах і церемоніях, мові спілкування. Управління організаційною культурою повинно носити цілеспрямований характер. Управління культурою необхідно для її розвитку, підтримки, зміни.

1. Гайдученко С. О. Про мотиваційний аспект організаційної культури в теорії публічного управління [Електронний ресурс] / С. О. Гайдученко // Держава та регіони. Сер. : Державне управління. – 2013. – № 1. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/drdu_2013_1_5

2. Культура управління й культура організації : конспект лекцій / Київський торговельно-економічний ін-т ; сост. Л. А. Гомба. – К. : [б.в.], 1994.

3. Оспішев В. І. Основи менеджменту [Електронний ресурс] / В. І. Оспішев, О. І. Костенко, Д. О. Пруненко // Харків – ХНАМГ. – 2006. – Режим доступу : <http://polka-knig.com.ua/article.php?book=160&article=10660>