

УДК 005+331.1

Організаційна культура в транзитивному суспільстві: постановка проблеми

Є.О. ВНУКОВ

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя, E-mail: kafedra_sr@zntu.edu.ua

Авторське резюме

В статті організаційна культура розглядається як соціальне явище і виступає як складова соціального управління; базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації чи соціального інституту. На основі аналізу структурно-функціональних особливостей організаційної культури виділено її основні структурні складові, які, з одного боку виступають як компоненти організаційної культури, а з іншого – чинниками змін в її структурі, що сприяє адаптації організаційної культури до впливу економіки знання, викликів глобалізації: підсистема соціетальних факторів, ціннісно-мотиваційна підсистема, підсистема організаційної взаємодії. Виокремлено проблемні і предметні сфери дослідження організаційної культури як соціального явища в умовах транзитивного суспільства. Транзитивне суспільство в цілому описує стан динамічного переходу до суспільства з відносно стабільною структурою. У сучасному динамічному суспільстві провідним стає процес розвитку і модернізації, якісної зміни різних соціальних та культурних структур, а також відповідних їм форм поведінки, мислення та свідомості людей. Організаційна культура виступає як соціальне явище і притаманна будь-яким організаціям і соціальним інститутам, вона може розглядатися в різних секторах суспільства. Організаційна культура як соціальне явище виступає індикатором ціннісно-нормативних змін і соціокультурних трансформацій у суспільстві, змінюючи власні структурно-змістові властивості.

Ключові слова: транзитивне суспільство, організаційна культура, соціетальні складові організаційної культури, ціннісно-мотиваційні складові організаційної культури, складові організаційної взаємодії.

Organizational culture in the transitive society: formulation of the problem

YE.O. VNUKOV

Classical private university, Zaporizhzhya, Ukraine, E-mail: kafedra_sr@zntu.edu.ua

Abstract

In article organizational culture is seen as a social phenomenon and serves as a component of social control; basic, integral characteristic of which is an ordered system of values, ideas, beliefs and normative patterns of behavior that provides optimal internal integration and external adaptation of the organization or social institution. Based on the analysis of structural and functional features of organizational culture with its main structural components which, on the one hand act as components of organizational culture, on the other - factors changes in its structure that facilitates adapting the organizational culture to the influence of knowledge economy, the challenges of globalization: subsystem societal factors, value-motivational subsystem, subsystem organizational interaction. Thesis there is determined the problem and substantive areas of research of organizational culture as a social phenomenon in the conditions of transitive society. Transitive society generally describes a dynamic approach to society with a relatively stable structure. In today's dynamic society is leading the process of development and modernization, qualitative change in different social and cultural structures and corresponding behaviors, thinking and consciousness. Organizational culture acts as a social phenomenon and is inherent to any organizations and social institutions, it can be seen in various sectors of society. Organizational culture as a social phenomenon stands indicator of value-regulatory changes and cultural transformations in society, changing their structural and semantic properties.

Keywords: transitive society, organizational culture, societal components of organizational culture, values and motivational components of organizational culture, organizational components of interaction.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, охоплюють широке коло проблем, включаючи взаємодію різних рівнів і компонентів соціальної системи, принципів і методів реалізації інтересів суб'єктів соціальної взаємодії, створення умов, що забезпечують взаємовідносини особистості і суспільства.

На сьогодні виникає необхідність пошуку оптимальних шляхів і методів, спрямованих на стабілізацію прогресивних соціальних, соціокультурних, правових, економічних та інших

процесів, відображаючи потребу упорядкованості взаємодії між соціальними системами та інститутами, що визначає розвиток транзитивного українського суспільства з позиції формування та розвитку організаційної культури як складової соціального управління.

Аналіз досліджень і публікацій. Розмаїтість теоретичних концепцій організаційної культури представлено в межах менеджменту, соціології управління, соціології організацій, в яких сутність організаційної культури трактується неоднозначно.

© Є.О. Внуків, 2015

Починаючи з робіт М.Вебера і Т.Парсонса, організація розглядається як складне соціокультурне явище. Певний внесок в дослідження організаційної культури зробили представники системного підходу, а саме: Е.Атос, Ч.Барнард, Р.Моран, Р.Паскаль, Т.Пітерс, Г.Саймон, Ф.Селзник, Р.Уотермен, Ф.Харріс. Прихильниками феноменологічної школи було запроваджено сам термін «організаційна культура» і звернуто увагу на проблеми особистості у контексті організаційного середовища (М.Луї, А.Петтигрю, С.Робінс). У наші дні в роботах Е.Шейна підкреслюється роль ціннісно-мотиваційних факторів в процесі формування організаційної культури.

Не можна не відзначити важливість вивчення організаційної культури в межах кроскультурних досліджень (З.Айскен, Дж. Дистефано, Г.Лейн, У.Оучі, Г.Хофстед та ін.).

Значимість впливу окремих чинників зовнішнього середовища на життєдіяльність організації та її культуру відмічали М.Алексеева, О.Виханський, Д.Гвішиані, А.Занковський, А.Кравченко, В.Кноррінг, Б.Мільнер, А.Наумов, А.Радугін, К.Радугін, В.Томілов, В.Співак, С.Фролов, М.Удальцова. Дослідження організації як соціальної спільноти, яка виникає й періодично відтворюється як соціокультурна система, інтегральним утворенням якої виступають цінності, знаходять висвітлення у роботах М.Семикіної, І.Сіменко, О.Харчишиної, О.Шубіна та інших.

Важливе значення для вивчення організаційної культури мають праці, присвячені загальному аналізу соціальних змін, трансформації, модернізації (Л.Беляєва, Є.Данилова, В.Ядов, польський вчений П.Штомпка та ін.); змінам соціальної структури і напрямків соціальної мобільності (Т.Заславська, Н.Тихонова, М.Черниш); ціннісній динаміці в транзитивному (або перехідному) суспільстві, що реформується (А.Здравомислов, Ю.Левада, Г.Ділігенський, Ю.Козирев). І хоча на сьогодні достатньо наукових праць, присвячених транзитивним суспільствам, проблема вивчення структурно-функціональних особливостей формування організаційної культури в перехідному періоді залишається актуальною і потребує фундаментальних досліджень у сфері соціології управління і організацій.

Мета дослідження – виокремити проблемну сферу дослідження організаційної культури як соціального явища в умовах транзитивного суспільства.

Виклад основного матеріалу. Проблема розвитку суспільства із давніх часів перебувала в центрі уваги дослідників. Вивчення суб'єктивних чинників і об'єктивних умов стійкого розвитку суспільства стає справою важливою особливо в другій половині ХХ ст., про що свідчать роботи К.Ясперса, А.Тойнбі, О.Шпенглера, Р.Арона, П.Сорокіна, Х.Ортеги-

і-Гассета та ін. Описуючи сучасний стан суспільства, часто говорять про нього, як про перехідне суспільство, що модернізується, трансформується або транзитивне. Перехідне суспільство – це суспільство, що здійснює свою еволюційну трансформацію від одного якісного стану до іншого. Таке суспільство постає тоді, коли в ньому виникають відносини якісно нового типу, які утверджуються не раптово, а поступово, набуваючи нових інституційних та системних якостей. Термін перехідний і, власне, транзитивний (від англ. transitional) більше використовується науковцями. Коли розглядається поняття «перехідне» або «транзитивне» суспільство, маються на увазі не лише трансформаційні зміни в посткомуністичних суспільствах, тобто перехід від тоталітаризму до демократії, але й перехід від традиційного до сучасного суспільства, як процес модернізації.

Традиційне суспільство ґрунтується на процесах репродукування діяльності соціальних структур, життєвих устоїв і традицій. У сучасному динамічному суспільстві провідним стає процес розвитку і модернізації, порівняно швидкої, якісної зміни різних соціальних та культурних структур, а також відповідних їм форм поведінки, мислення та свідомості людей. Успіх модернізації залежить від рівня та інтенсивності трансформації системи цінностей в суспільстві й інтеріоризації нових цінностей на груповому та особистісному рівні, якщо інституційні та структурні реформи будуть реалізовуватися в сприятливому соціокультурному середовищі, в умовах уже сформованих адекватних їм мотиваційно-ціннісних установок людей [2].

Таким чином, зміст терміну «транзитивне суспільство» в цілому описує стан динамічного переходу до суспільства з відносно стабільною структурою. Життєвий світ індивіда, групова ціннісна свідомість, способи комунікації в транзитивному суспільстві стають основою ціннісно-нормативного консенсусу як передумови нового суспільства з відносно стабільною структурою. В цьому аспекті організаційна культура як соціальне явище виступає індикатором ціннісно-нормативних змін і соціокультурних трансформацій в суспільстві, змінюючи власні структурно-змістові властивості.

Для визначення проблемних сфер дослідження структурно-функціональних особливостей організаційної культури в умовах транзитивного суспільства проаналізуємо найбільш поширені визначення концепту «організаційна культура». Так, Х.Шварц характеризує культуру організації як комплекс переконань і базових уявлень, що поділяються членами організації, і які формують норми і цінності, які в значній мірі визначають поведінку в організації окремих осіб і груп [13]. Г.Хофстед називає організаційну культуру колективним програмуванням думок, яке відрізняє членів однієї

організації від іншої [12]. На думку Е.Шейна, організаційна культура представляє собою систему цінностей і переконань, набір принципів вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [10].

Т.Пітерс, Р.Уотермен та Е.Сордж трактують організаційну культуру як домінуючі цінності організації, прийняття яких більшістю людей у компанії робить її організаційну поведінку більш ефективною [8]. У свою чергу Д.Елдрідж і А.Кромбі говорять про те, що «під культурою організації варто розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, образів поведінки тощо, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей» [3, с. 70].

Т.Базаров вважає: «Організаційна культура – це інтегральна характеристика організації (її цінностей, способу поведінки, способів оцінки результатів діяльності)», «цілісне уявлення про цілі і цінності, властиві організації, специфічні принципи поведінки і способів реагування» [7, с. 363].

Отже, наведені авторські визначення організаційної культури в якості її базової, інтегральної характеристики виділяють ціннісно-мотиваційну і смислову підсистему, які відображають соціокультурну сферу суспільства, в якому існує організація (причому не тільки як економічна структура, але й як соціальна спільнота чи соціальний інститут).

На таких же позиціях ґрунтуються визначення організаційної культури й українських вчених. Так, у короткому енциклопедичному довіднику з соціології під редакцією В.Воловича організаційна культура трактується як специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації [1].

М.Семикіна пропонує розглядати організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларується, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [4, с. 197].

О.Харчишина стверджує, що організаційна культура виступає як основна складова внутрішнього простору організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку; вона формується в результаті міжособистісної взаємодії членів організації та включає імпліцитну (переконання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитну (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складові [9].

І.Сіменко розглядає організаційну культуру як сукупність морально-етичних цінностей, переконань, правил, що організують поведінку працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства в межах даної організаційної структури [5]. На думку автора, ключовим є саме організаційний аспект, що має за мету підвищення ступеня організованості відносин між працівниками та досягнення максимальних результатів через подолання проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

В управлінському аспекті визначає організаційну культуру О.Шубін, зазначаючи, що організаційна культура – це складний елемент внутрішнього середовища організації, що має певні феноменологічні властивості; інтегрує духовні, матеріальні, статичні і процесуальні елементи з метою формування єдиної філософії управління для забезпечення зовнішньої адаптації і ефективного функціонування організації [11].

Тобто, організаційна культура володіє наступними управлінськими характеристиками: прийняті всіма працівниками норми та цінності; принципи владних відносин; стиль керівництва; згуртованість і взаємопов'язаність працівників; характерні способи організаційної взаємодії (тобто процесів координації, комунікації, вирішення конфліктів і прийняття рішень); організація рольового розподілу; зразки поведінки, способи оцінки результатів роботи.

Хоча розмаїття наукових поглядів на структуру організаційної культури є достатньо значним, практично усі вчені сходяться на тому, що організаційна культура містить імпліцитну та експліцитну складові. Найчастіше у складі організаційної культури виділяють три рівні, які в певній послідовності пов'язані між собою.

Подібна трактовка ґрунтується на розробках відомого фахівця в цій галузі Е.Шейна, який запропонував описувати культуру, виділяючи такі її рівні, як: 1) базові уявлення (невідомі, самоочевидні переконання, на яких базуються цінності і поведінка персоналу); 2) проголошені вірування і цінності, які знаходять своє вираження у стратегіях, цілях, філософії, баченні і дають можливість досягнути організаційної ефективності; 3) артефакти, тобто очевидні структури, процеси, ознаки, характеристики [10].

Рівні культури в трактовці Е.Шейна – це рівнозначні, послідовно взаємопов'язані блоки, перший з яких (базові уявлення) є основою для створення і розвитку наступних рівнів; перші два рівні є невидимою частиною культури, а третій – видимою. Таким чином, аналізуючи структуру організаційної культури, Е.Шейн виділяє три її рівні: поверхневий, внутрішній (підповерхневий) і глибинний (рис. 1).



Рис. 1 – Структура організаційної культури (за Е.Шейном)

Таким чином, можна зробити висновок, що багато авторів як вітчизняних, так і зарубіжних здійснюють спроби дати ідеальне визначення організаційній культурі. Погоджуючись з даною точкою зору, на нашу думку, необхідно перенести акцент на визначення організаційної культури як соціального явища, а не звужуючи це поняття тільки до соціально-економічної категорії. Складний багатофакторний системний характер організаційної культури є однією з причин тих складнощів, які виникають при спробах знайти чіткі уявлення про те, що ж являє собою організаційна культура.

Виходячи з аналізу різних підходів до визначення поняття «організаційна культура», можна виділити її сутнісні особливості: 1) організаційна культура є складовою соціального управління і володіє певними управлінськими характеристиками (управлінсько-організаційні відносини, розподіл влади, рольовий розподіл, стилі керівництва тощо); 2) це упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки будь-якої організації чи соціального інституту; 3) організаційна культура забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня розвитку організації; 4) організаційна культура – це специфічний різновид групової культури, в якій ступінь інституціоналізації значно вищий, ніж в інших групових культурах. Результатом даної особливості є істотно більший вплив статусно-рольових характеристик на систему цілей, цінностей і переваг, що характеризують організаційну культуру.

Отже, організаційна культура виступає як соціальне явище і притаманна будь-яким організаціям і соціальним інститутам, вона може розглядатися в різних секторах суспільства (державних організаціях і установах, комерційних і виробничих підприємствах, інституці-

ях громадянського суспільства). Визначаючи в якості інтегрального утворення організаційної культури систему ціннісних уявлень і переконань, можна зазначити, що її базові ціннісні системи виступають екстраполяцією ціннісної структури суспільства взагалі, тому існуючі в суспільстві ціннісно-нормативні консистентні зразки управлінсько-організаційних відносин відображаються в організаційній культурі організацій всіх секторів суспільства: державного, комерційно-приватного і громадянського.

На основі аналізу структурно-функціональних особливостей організаційної культури можна виділити її наступні структурні складові, які, з одного боку виступають як компоненти організаційної культури, а з іншого – чинниками змін в її структурі, що сприяє адаптації організаційної культури до впливу економіки знання, викликів глобалізації (єдиний соціально-економічний простір, мультикультуралізм, формування інформаційного і мережевого суспільства).

1. Підсистема соціетальних факторів: ціннісно-сміслова структура національного менталітету, статусно-рольові особливості самоідентифікації, рівень соціальної мобільності, приналежність до певних соціальних спільнот і груп. Слід зазначити, що система відносин і процесів, яка розглядається на рівні суспільства в цілому, представляє собою соціетальну (від лат. *societas* – спільність) систему. Термін «соціетальний» був введений А.Келлером, який відносив його, перш за все до організаційних аспектів соціального життя. Кожна із структур соціетальної системи виконує певну функцію і додає цій системі в ході взаємин з іншими її структурами нову системну якість, яка не зводиться до якостей елементів. Соціетальна система постійно відтворює соціальну якість своїх структур і, відповідно, соціальні якості індивідів і груп індивідів, включених в їхнє функціонування. Виникає тенденція пристосування до форм і способів функціонування соціетальної системи її структурних елементів.

2. Ціннісно-мотиваційна підсистема: цінності, норми, смислові утворення, мотиваційні установки, які виступають системоутворюючим компонентом організаційної культури, що в умовах перехідного суспільства впливають на адаптивність її структури, тобто виконують функцію зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції.

3. Підсистема організаційної взаємодії. Як визначає М.Туленков, організаційна взаємодія в соціальному управлінні як сукупність процесів і дій відображає змістовну сторону організаційно-управлінських відносин і зв'язків між індивідами і соціальними групами незалежно від сфери і видів їхньої життєдіяльності, а також незалежно від рівня соціальної організації суспільства [6]. Під організаційною взаємодією

в соціальному управлінні як складним соціальним явищем він розуміє: по-перше, процес досягнення внутрішньої впорядкованості, узгодженості діяльності частин цілого; по-друге, сукупність процесів або дій, які сприяють установленню і вдосконаленню взаємозв'язків між частинами цілого; по-третє, складова частина процесу соціального управління, сутність якої зводиться до координації дій окремих елементів системи соціального управління заради досягнення взаємної відповідності щодо функціонування її частин; по-четверте, процес розподілу обов'язків між суб'єктами управління різних рівнів, а також між керівниками і підлеглими в рамках будь-якого соціального утворення.

Отже, організаційна культура розглядається як соціальне явище і виступає як складова соціального управління; базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації чи соціального інституту.

Висновки. Таким чином, особливого значення набуває дослідження організаційної культури в умовах сучасного українського суспільства, яке перебуває в умовах транзитивності (перехідного періоду).

Можна виділити принаймні п'ять груп чинників, які впливають на сучасний стан та тенденції подальшої еволюції організаційної культури в українському суспільстві: 1) глибинні, з огляду на відносну стабільність протягом усієї відомої історії українського етносу, специфічні риси національного характеру; 2) традиції та звички, поведінкові стереотипи, успадкова-

ні від традиційної і патерналістської ціннісної системи організаційно-управлінських відносин (в культурі існують механізми, здатні продукувати, консервувати, репродукувати і трансформувати систему соціальних норм, а організаційні цінності пов'язані з колишньою системою цінностей, а через неї і з колишнім соціальним порядком); 3) специфічний культурний спадок соціалістичної господарської системи; 4) орієнтація на копіювання і практичну реалізацію західної моделі управлінсько-організаційних відносин; 5) ситуаційний вплив викликів, пов'язаних з особливостями транзитивного українського суспільства: в економічній сфері – перехід до ринкової економіки; в політичній сфері – перехід до демократичних принципів суспільного життя; в соціальній сфері – перехід від патерналізму держави і лібералізація моделі соціальної політики.

Виходячи з цього, можна виокремити основні проблемні сфери дослідження організаційної культури в умовах транзитивного українського суспільства: 1) визначення структурно-функціональних особливостей організаційної культури в перехідний період (її експліцитну і імпліцитну складові); 2) виокремлення факторів формування структури організаційної культури в умовах транзитивності українського суспільства; 3) обґрунтування можливостей застосування секторального підходу до вивчення структури організаційної культури; 4) розробка соціологічної моделі адаптивної організаційної культури в умовах транзитивності українського суспільства; 5) визначення напрямків підвищення ефективності формування адаптивної організаційної культури в перехідному українському суспільстві.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Волович В.І. Соціологія: короткий енциклопедичний словник [Текст] / В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін.; за заг. ред. В.І. Воловича. – К.: Укр. центр духовн. культури, 1998. – 736 с.
2. Камбур А.В. Зміна ціннісних пріоритетів у суспільстві транзитного типу: реальність і перспективи [Текст] / А.В. Камбур, А.М. Маковецький // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків: Вид. центр Харківського нац. ун-ту ім. В.Н.Каразіна, 2004. – С. 329-333.
3. Родін О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность [Текст] / О. Родін // Менеджмент. – М.: ТОО «Барма», 1998. – № 7. – С. 67-77.
4. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя [Текст] / М.В. Семикіна // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 197-200.
5. Сіменко І.В. Організаційна культура підприємства: лексико-семантичний аналіз змісту [Електронний ресурс] / І.В. Сіменко, І.М. Белоусова // Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf
6. Туленков М.В. Теорія організаційної взаємодії [Текст]: Підручник / М.В. Туленков. – К.: ПМК ДСЗУ, 2011. – 456 с.
7. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / [под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина]. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
8. Управление человеческими ресурсами [Текст] / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
9. Харчишина О.В. Дослідження сутності категорії «організаційна культура» [Текст] / О.В. Харчишина // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 2 (56). – С. 148-151.
10. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Шейн Э.Х. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.
11. Шубін О.О. Організаційна культура як соціально-економічний феномен у контексті сучасної парадигми

- управління [Текст] / О.О. Шубін, М.О. Гладкий // Проблеми економіки. – 2013. – № 3. – С. 239-246.
12. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind [Text] / G. Hofstede. – London: McGraw-Hill, 1991. – 89 p.
13. Schwartz H. Matching Corporate Culture and Business Strategy [Text] / H. Schwartz, S. Davis // Organizational Dynamics. – 1981. – Summer. – P. 30-48.

Стаття надійшла до редакції 07.11.2015

REFERENCES:

1. *Volovych V.I.* Sotsiologhiya: korotkyy entsyklopedychnyy slovnyk (Sociology: short Encyclopedic Dictionary). – K.: Ukr. tsentr dukhovn. kul'tury, 1998, 736 p.
2. *Kambur A.V.* Zmina tsinnisnykh priorytetiv u suspil'stvi tranzytnoho typu: real'nist' i perspektyvy (Changing values in society transit priorities type: reality and prospects). *Metodolohiya, teoriya ta praktyka sotsiologichnoho analizu suchasnoho suspil'stva: Zbirnyk naukovykh prats'*. – Kharkiv: Vydavnychyy tsentr Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V.N.Karazina, 2004, pp. 329-333.
3. *Rodyn O.* Kontseptsyya orhanyzatsyonnoy kul'tury: proyskhozhdennye y sushchnost' (The concept of organizational culture: the origin and nature). *Menedzhment* – M.: TOO «Barma», 1998, no7, pp. 67-77.
4. *Semykina M.V.* Evolyutsiya orhanizatsiyanoi kul'tury na ukrayins'kykh pidpryyemstvakh: problemy ta pryrychchya. Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo, 2009, no 6, pp. 197-200.
5. *Simenko I.V.* Orhanizatsiyana kul'tura pidpryyemstva: lektyko-semantychnyy analiz zmistu (The evolution of organizational culture at Ukrainian enterprises: problems and contradictions). *Stalyy rozvytok ekonomiky: vseukrayins'kyy naukovy-vyrobnychyy zhurnal*. – Regime to access: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf
6. *Tulenkov M.V.* Teoriya orhanizatsiyanoi vzayemodiyi (The theory of organizational interaction): Pidruchnyk. K.: IPK DSZU, 2011, 456 p.
7. Upravlyenye personalom (Personnel Management). M.: YuNYTY, 2002, 560 p.
8. Upravlyenye chelovecheskymy resursamy (Human Resource Management). SPb.: Pyter, 2002, 1200 p.
9. *Kharchyshyna O. V.* Doslidzhennya sutnosti katehoriyi «orhanizatsiyana kul'tura» (Research essence of the category «organizational culture»). *Visnyk Zhytomyr'skoho derzhavnoho tekhnologichnoho universytetu*, 2011, no 2 (56), pp. 148 – 151.
10. *Sheyn E.Kh.* Orhanyzatsiyonaya kul'tura y lyderstvo (Organizational Culture and Leadership). SPb.: Pyter, 2007. – 336 p.
11. *Shubin O.O.* Orhanizatsiyana kul'tura yak sotsial'no-ekonomichnyy fenomen u konteksti suchasnoyi paradyhmy upravlinnya (Organizational culture as a socio-economic phenomenon in the context of modern management paradigm). *Problemy ekonomiky*, 2013, no 3, pp. 239-246.
12. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. London : McGraw-Hill, 1991. – 89 p.
13. Schwartz H. Matching Corporate Culture and Business Strategy. Organizational Dynamics, 1981, Summer, pp. 30-48.

Внуков Євген Олександрович - аспірант
Класичний приватний університет
Адреса: 69000, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70-б
E-mail: kafedra_sr@zntu.edu.ua

Vnukov Yevhen Oleksandrovich – postgraduate
Classical private university
Address: 70-b, Zhukov's`kogo Str., Zaporizhzhya, 69000
E-mail: kafedra_sr@zntu.edu.ua