

## КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛІЗАЦІЇ

Олешко А.А.

к.е.н, Національний університет ДПС України, докторант

Пивовар В.Я.

к.філос.н. доцент

Університет сучасних знань

**У статті досліджені процеси розвитку організаційної культури в умовах постіндустріалізації. Визначені тенденції якісних змін організаційної культури та їх вплив на функціонування економічної системи.**

*Ключові слова:* організаційна культура, постіндустріалізація, економічна діяльність, організаційна структура, організаційне знання.

**This article is investigated the development of organizational culture in the conditions of post-industrialization. In the article defined main tendencies of qualitative changes of organizational culture, which to have a strong hold over functioning of economic system.**

*Key words:* organizational culture, post-industrialization, economic activities, organizational structure, organizational knowledge.

**Вступ.** Процеси формування інформаційного постіндустріального суспільства супроводжуються переосмисленням існуючих теоретичних засад економічного розвитку з урахуванням реалій сьогодення. Значної актуальності набувають дослідження впливу нового світогосподарського порядку на динаміку та якість змін в усіх сферах суспільно-економічного життя. Такі зміни відбуваються і в системі управління економічними процесами на мікро- і макрорівні.

Як показує практика, ефективність формування і реалізації державної економічної політики значною мірою визначається, з одного боку, рівнем професіоналізму, досвіду, знань та моралі суб'єктів управління. З іншого – будь-які економічні, правові та інституціональні норми, впроваджені на державному рівні, мають бути прийнятними для організацій. Тобто організації повинні мати можливості і бажання втілювати ці норми у життя.

У цьому контексті не можна недооцінювати вплив організаційної культури на результати економічної діяльності, оскільки вона є соціально-економічним та інституційним простором, який є складовою соціально-економічного простору суспільства в цілому.

**Постановка проблеми.** Динамічні зміни в економіці, зумовлені глобальною постіндустріалізацією та сучасними кризовими процесами, визначають необхідність перегляду існуючих організаційних форм і методів управління, формування якісно нової організаційної культури на всіх ієрархічних рівнях.

Складність вирішення цієї проблеми полягає у необхідності усунення негативних елементів, що притаманні українській організаційній культурі, з одночасним пристосуванням стратегій розвитку організацій до нових економічних умов. По-перше, організаційна культура, сформована за роки незалежності України, характеризується такими негативними явищами як бюрократизм, корупція і хабарництво, ігнорування законів, втрати робочого часу, низька продуктивність праці. По-друге, перехід до якісно нової організаційної культури, заснованої на інформації та знаннях, потребує кардинального перегляду стратегій розвитку в напрямку посилення ролі людського капіталу в процесах управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема формування ефективної організаційної культури та визначення її впливу на функціонування економічної системи нового постіндустріального типу в сучасній економічній науці є мало дослідженою.

Дослідження питань організаційної культури, як правило, здійснюються з точки зору соціології, психології, культурології, менеджменту на рівні мікросистем. Вагомий внесок у дослідження питань організаційної культури підприємства (фірми) зробили такі вчені як П. Друкер, К. Камерон, Р. Капелюшников, Дж. Р. Коттер, Д. Крепс, Р. Куїнн, Р. Рюттінгер, В. Співак, Г. Хофстед, Е. Шейн та інші.

Останні наукові дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених з питань впливу організаційної культури на ефективність економічної діяльності ґрунтуються на основних положеннях теорій інституціоналізму та неоінституціоналізму [1-4].

Так, у дослідженнях Ж. Сапіра, здійснених із застосуванням методу історичного аналізу, знаходимо обґрунтування наявності інституціональних зв'язків між економічною, технологічною і організаційною культурою та їх вплив на процеси економічного розвитку держави [3].

На думку А.І. Пригожина необхідно впливати на організаційну культуру в рамках кожного підприємства (фірми), і при накопиченні певної маси мікрозмін відкривається можливість впливу на організаційну культуру на макрорівні [2]. І навпаки, національна культура, особливості інституціонального розвитку країни чинять вплив на організаційну культуру підприємств [5, с. 60.].

Таким чином, у теоретичному напрямку, який ґрунтується на поясненні формування і розвитку організаційної культури з позицій інституціоналізму чітко прослідкується тенденція до виявлення взаємозв'язку і взаємовпливу організаційних культур мікро- і макрорівня.

Інститут організаційної культури на макрорівні [4, с.5]:

- визначає межі взаємодії у масштабах суспільства;
- містить характеристики чистого суспільного блага;
- регулює переважно деперсоніфіковані та нелокальні трансакції;
- підлягає впливу загальноцивілізаційних тенденцій, інструментів політики та ідеології окремих макросистем;
- характеризує систему інститутів, основою якої є права власності;
- визначає структуру і розмір трансакційних витрат взагалі.

**Постановка завдання.** Визначення особливостей формування і розвитку організаційної культури та її впливу на економічну діяльність з урахуванням переходу національної економіки до постіндустріальної стадії розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Виникнення і розвиток організаційної культури<sup>1</sup> є результатом дій, думок, бажань людей, які взаємодіють у специфічному інституціональному просторі. Цей простір включає організаційні структури, економічна поведінка яких значною мірою визначає динаміку макроекономічних процесів та можливі результати реалізації заходів макроекономічної політики [6].

У сучасних умовах суттєві зміни в організаційній культурі відбуваються внаслідок глобальної постіндустріалізації. До основних чинників, що впливають на формування та розвиток організаційної культури відносимо наступні:

- трансформація секторальної структури економіки, зростання частки зайнятих у невиробничій сфері та питомої ваги виробництва послуг у ВВП;
- формування нового технологічного способу виробництва, що спричиняє зміни в технологічній культурі організацій;
- інтернаціоналізація та посилення інтеграційних зв'язків організацій;
- визнання інформації та знань як ключового фактора виробництва;
- зростання впливу людського ресурсу на ефективність діяльності організацій, підвищення мобільності робочої сили;
- посилення регулюючої ролі держави щодо економічного розвитку організацій.

Ці чинники є рушієм формування якісно нової організаційної культури (рис.). На особливу увагу заслуговують процеси трансформації організаційної культури під впливом інформаційно-знанневого чинника.

У сучасних умовах ефективність діяльності будь-якої організації найбільшою мірою залежить від її інформаційних, знанневих, та системних

---

<sup>1</sup> У сучасній науковій літературі існує багато тлумачень терміну „організаційна культура”. Автори статті дають наступне визначення: організаційна культура - це встановлені „правила гри”, цінності, формальні і неформальні норми, стереотипи поведінки та обмеження, прийнятні для більшості членів організації.

переваг, ніж від матеріальних ресурсів. Розвиток інформаційних технологій, розширення мережі Інтернет призвели до поліпшення доступу до інформації, нових можливостей взаємодії організацій у вирішенні різних проблем, а широке застосування систем підтримки прийняття рішень дозволило підвищити економічну ефективність діяльності.



*Тенденції розвитку організаційної культури*

Організаціям притаманне колективне знання [3, с. 174]. Це знання може виходити за межі організації, поширюватись на інші організації, тим самим сприяючи встановленню переважно неконкурентних взаємозв'язків. Організаційне знання виявляється у правилах функціонування організації або в колективних практиках, часто неформальних. На думку Л. Федулової необхідна розробка такої організаційної структури управління, яка була б спроможна до саморозвитку, самонавчання, а значить до видозміни в процесі функціонування в тісному контакті з вимогами навколишнього середовища [7, с. 195].

Поряд із підвищенням ролі інформаційно-знаннєвого чинника, в процесі розвитку зростає мобільність робочої сили. У цьому зв'язку кожна людина є носієм певної організаційної культури та із зростанням мобільності розширюються можливості її впливу на організаційні культури інших мікросистем. Тому для функціонування великих організацій (корпорацій) в інституціональному середовищі стає характерним змістовне зближення їх неформальних правил; набуття здатності швидко адаптувати внутрішню організацію до економічної ситуації; орієнтація на застосування творчої праці, зростання рівня знань, навичок і професіоналізму тощо. Крім того, в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів посилюється вплив організаційно-культурних цінностей міжнародних фінансових і економічних інститутів, іноземних корпорацій на національні організаційні культури.

**Висновки.** Специфіка організаційно-культурного чинника полягає в тому, що він впливає не тільки на результати діяльності в окремо взятій організації, а й на зовнішні зв'язки зі структурами, що знаходяться поза її межами.

Інституціональний підхід до організаційної культури дозволяє сформувати цілісне бачення феномена її розвитку як інтегральної соціально-економічної категорії, визначити закономірності функціонування та інструменти управління ним.

Кризові явища в національній та світовій економіці в поєднанні з процесами динамічного розвитку інформаційних технологій та постіндустріалізації кумулятивно впливають на організаційну культуру підприємств. Тому в кінцевому рахунку організаційні структури у своїй взаємодії визначають вектор становлення організаційної культури на макрорівні.

### Література

1. Броницький О.М. Організаційна культура як інструмент підвищення ефективності функціонування ринкової системи / Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – Економічна серія. – № 575. – Х.: ХНУ, 2002. – С. 217-221.
2. Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование / Общественные науки и современность - № 5, 2003 – с. 12-22.
3. Сапир Ж. Экономическая культура, технологическая культура, организационная культура // Вопросы истории народного хозяйства и экономической мысли. Вып. 3. – М: ГУ ВШЭ, 1998. – С. 166 – 184.
4. Усачова В.В. Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний

аспект/ автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 – економічна теорія / В.В. Усачова. – Д.: 2003. – 14 с. 5. Фей К. Денисон Д. Организационная культура и эффективность: российский контекст / Вопросы экономики - № 4 – 2005. – С. 60-73. 6. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований /под. ред. А.А. Гриценко. – К.: Форт, 2008. – 928 с. 7. Федулова Л.І. Сучасний погляд на теорію управління підприємством / Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна. - Вип.31-3. –2007. – С. 190 – 195.

УДК 631.11.009

## ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА КОНКУРЕНТОСПОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Титаренко В.Є.

к.е.н., Львівський університет бізнесу та права

**Проаналізовано основні підходи до визначення впливу організаційної культури на різноманітні показники ефективності діяльності підприємства, які відображають рівень конкурентоздатності підприємства.**

**Визначені головні фактори, які впливають на конкурентоздатність, що є складовими організаційної культури.**

*Ключові слова:* організаційна культура, конкурентоздатність, підприємство, персонал, колектив, вплив, фактор, цілі, оцінювання, розвиток, зміна, продуктивність праці, досвід, мотивація, управління, діяльність.

**It is analysed the basic approaches by definition of influence of organizational culture on diverse indicators of efficiency of activity of the enterprise which display level of competitiveness of the enterprise.**

**Primary factors influencing competitiveness which are components of organizational culture are advanced.**

*Key words:* organizational culture, competitiveness, the enterprise, staff, collective, influence, the factor, the purposes, estimation, development, change, labour efficiency, experience, motivation, management, activity.

**Постановка проблеми.** Проблема підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств стає все більш актуальною в зв'язку постійним посиленням процесів глобалізації та поглибленням кризових явищ останнього часу як в світовій, так і в українській економіці.