

2. Артус, М. М. Бюджетна система України [Текст]: навч. посіб. / М. М. Артус, Н. М. Хижа. – К.: Європ. ун-т, 2005. – 220 с.

3. Карелін, С. Що приховує бюджетна децентралізація [Електронний ресурс] / С. Карелін. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/02/9/526144/>

4. Козенко, А. О. Зарубіжний досвід вертикального фінансового вирівнювання та його застосування в Україні [Текст]: зб. наук. пр. / А. О. Козенко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2013. – Вип. 37. – С. 266–272.

5. Крайник, О. П. Міжбюджетні відносини в системі державного регулювання фінансовим забезпеченням регіонів [Текст]: зб. наук. пр. / О. П. Крайник // Ефективність державного управління. Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президенті України. – 2011. – Вип. 26. – С. 277–282.

6. Гаман, М. В. Механізм формування фінансових ресурсів регіону [Текст] / М. В. Гаман // Вісник АМСУ. Серія: «Державне управління». – 2013. – № 2 (9). – С. 126–131.

7. Крутова, А. С. Фінанси [Текст]: навч. посіб. / А. С. Крутова, О. П. Близнюк, Л. І. Лачкова та ін. – Х.: Вид-во «Лідер», 2013. – 560 с.

8. Шишко, О. В. Напрями розвитку системи міжбюджетних відносин України в середньостроковій перспективі [Текст] / О. В. Шишко // Фінанси України : наук.-теорет. та інформ.-практ. журн. – 2011. – № 7. – С. 51–61.

9. Далевська, Т. А. Міжбюджетні відносини в Україні: проблеми та перспективи вирішення [Текст] /

Т. А. Далевська // Ефективна економіка. – 2014. – № 6. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3109>

References

1. Budget Code of Ukraine (Act of October 7, 2010 as amended). Available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2542-14>

2. Artus, M., Hyzha, N. (2005). The budget system of Ukraine. Kyiv, European University, 220.

3. Karelin, S. What hides fiscal decentralization? Available at: <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/02/9/526144/>

4. Kozenko, A. (2013). Foreign experience vertical financial equalization and its application in Ukraine. Sumy, Problems and prospects of the banking system of Ukraine, 37, 266–272.

5. Kraynyk, O. (2011). Intergovernmental relations in the system of state regulation of financial guarantee Regions. The effectiveness of public administration, 26, 277–282.

6. Gaman, M. (2013). The mechanism of formation of financial resources of the region. Bulletin of the UAC. Series: "State Government", 2 (9), 126–131.

7. Krutova, A., Blyznuk, O., Lachkova, L. (2013). Finance. Kharkiv, "Leader", 560.

8. Szyszko, A. (2011). Areas of development of intergovernmental relations in the medium term Ukraine. Finance of Ukraine: scientific-theoret. and inform. and practical magazine, 7, 51–61.

9. Daljevskaya, T. (2014). Intergovernmental relations in Ukraine: problems and prospects solving. Efficient economy, 6. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3109>

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук, професор Крутова А. С.
Дата надходження рукопису 20.05.2015*

Ставерська Тетяна Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, Харківський державний університет харчування та торгівлі, вул. Клочківська, 333, м. Харків, Україна, 61051
E-mail: staverskaya@gmail.com

Шевчук Ірина Львівна, доцент кафедри фінансів, Харківський державний університет харчування та торгівлі, вул. Клочківська, 333, м. Харків, Україна, 61051
E-mail: flyda@ya.ru

УДК 331.5(477)

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.45307

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ЕФЕКТ ІНТЕГРАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

© Л. А. Янковська

У роботі дана характеристика організаційної культури як елемента системи менеджменту суб'єктів управління, спрямованої на формування та розвиток соціального капіталу організації, що позитивно впливатиме на систему менеджменту. Визначена взаємодія організаційної культури та соціального капіталу при синергетичному підході до управління. Систематизовано погляди науковців на організаційну культуру та її зв'язок з соціальним капіталом

Ключові слова: організаційна культура, соціальний капітал, корпоративна культура, система менеджменту, синергетичний підхід

The paper describes the organizational culture as part of the management system of control subject aimed at the formation and development of social capital organization, helping improve the management system. It is determined an interaction of organizational culture and social capital in the synergistic approach to management. Views of scientists on organizational culture and its relationship to social capital are systemized

Keywords: *organizational culture, social capital, corporate culture, management system, synergistic approach*

1. Вступ

У чисельних стратегіях життєдіяльності організацій і програмах соціально-економічного розвитку України досі домінує техногенний підхід. Основні зусилля спрямовуються на підтримання передусім високоіндустріалізованого технологічного укладу. На сучасному етапі світового розвитку ефективність використання традиційних ресурсів, сировини, енергії, людських здібностей залежить від організації взаємозв'язків економічної системи, в якій ці ресурси будуть використані. Слід зазначити, що будь-яка економічна система, є сукупністю двох структурних елементів: об'єкта управління та управляючої системи [1]. При чому чи не найголовнішу роль в цьому відіграє людина, як соціальна одиниця, яка забезпечує процес обміну інформацією між цими елементами, надаючи їй певного неформального забарвлення. Тому актуальним постає питання формування в організації такого клімату, який сприятиме досягненню її стратегічних цілей.

Будь-яка сучасна організація уявляє собою цілісну систему, що складається з елементів, які визначають її внутрішнє функціонування та зовнішні взаємозв'язки. Відповідальність на підтримання існування такої складної системи покладене на соціальний капітал, який втілюється в соціальних відносинах у рамках організації, а також між членами організації, підприємства й інших утворень, як формальними так і неформальними і створює середовище для їх функціонування.

2. Постановка завдання

При цьому слід зазначити, що існує декілька проблемних питань, які потребують детального висвітлення. До таких питань можна віднести розбіжність між поняттями «організаційна культура» та «корпоративна культура», а також місце організаційної культури в системі управління організацією та її вплив на створення організацією соціальний капітал. Всі ці питання потребують детального вивчення та дослідження, що зумовило актуальність обраної теми. А також окреслило мету даної статті: характеристика організаційної культури як елемента системи менеджменту суб'єктів управління, спрямованої на формування та розвиток соціального капіталу організації.

3. Літературний огляд

Зарубіжні та вітчизняні дослідники з початку ХХ століття займаються побудовою теорії організації, вивчаючи її структуру і функціонування,

поведінку людей і взаємодія груп всередині неї. Згадки про організаційну чи корпоративну культуру до кінця ХХ століття зустрічалися в літературі лише побічно. Термін «корпоративна культура», що виник в 70-і роки ХХ століття, набув широкого поширення тільки в 80-х рр. ХХ століття - після публікації в США книги Т. Діла і А. Кеннеді під назвою «Корпоративна культура». У вітчизняній науці проблеми організаційної культури стали привертати увагу тільки з початку 90-х рр. ХХ століття. Поняття сутність та структура організаційної культури як елемент соціальних відносин суб'єктів управління розкривається в роботах М. Вебера, Е. Дюркгейма, Г. Зіммеля, А. Кребера, К. Маннгейма, Ю.Г. Семенова [2], Дж. Холла, Е. Б. Банікова [3], П. Сорокіна, Б. Тернера, Ліпенцева А. [4], Т. Ю.Базарова [5], Е. Шайна [6], та інші.

4. Організаційна культура – елемент системи менеджменту формування та розвитку соціального капіталу

При побудові та в процесі функціонування будь-якої організації постає питання ефективного управління базисними основами на яких вона ґрунтується. Серед таких основ є культура, яка пов'язує організацію у єдине ціле [4], хоча у певних наукових працях їй приділяється певна увага [5–7], а у деяких підручниках з менеджменту вона навіть не згадується [8].

Під культурою розуміється стійка самовідтворювана система, яка є формою організації взаємодії людини і соціуму, тими «клітинами», проєкції яких в їх безлічі сприймаються нами як довго існуючі феномени навколишнього соціальної реальності [3]. Описуючі культуру, що існує в організації дослідники користуються різними близькими по сенсу термінами: «внутрішня культура компанії», «управлінська культура», «культура трудових стосунків», «організаційна культура», «ділова культура», «підприємницька культура», «корпоративна культура», «організаційний клімат». При цьому проведені дослідження показують відсутність єдиної думки, щодо можливості та принципів використання цих понять у менеджменті організації. Так західний термін «corporate culture» перекладають і як «корпоративна» і як «організаційна» культура. При цьому існують думки, що ці терміни тотожні [6], але наша думка співпадає з думкою науковців, які вважають, що корпоративна культура, це органічна частина організаційної культури [2, 4]. Аналіз будь-якого явища потребує його детальної дефініції, яку наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Дефініція терміну «організаційна культура»

Трактування терміну	Автори
Організаційна культура – це спосіб, яким члени організації ведуть справи	Т. Е. Діл та А. А. Кеннеді (1982 р.)
Організаційна культура – це загальне сприйняття, що підтримується членами організації; це набір ключових характеристик, які цінує організація	С. Роббінс (1993 р.)
Інтегральна характеристика організації (її цінностей, правил поведінки, способів оцінки результатів діяльності, представлений в образі організації)	Т. Ю. Базаров (2002 р.)
Організаційна культура - це базовий внутрішньоорганізаційні інститут, який забезпечує якість організаційної контрактиції за рахунок регулювання дії індивідів в широкому спектрі як прогнозованих, так і непередбачених обставин. Культура надає всім аспектам організаційної життєдіяльності необхідний рівень контекстної ідентичності, стійкості і динамічності	Ісопескуль О. Ю. (2012 р.)
Організаційна культура – це переконання, норми поведінки, установки і цінності, які є тими неписаними правилами, що визначають, як повинні працювати і поводити себе люди в даній конкретній організації	М. Магура, М. Курбатова (2003 р.)
Організаційна культура («культура організації», «корпоративна культура», «культура фірми», «культура підприємництва») набір найбільш важливих положень, що використовуються членами організації і які висловлюються організацією у задекларованих цінностях і нормах, що дають людям орієнтири їх поведінки і дій. Ці ціннісні засоби орієнтації передаються індивідом через символічні засоби духовного і матеріального внутрішнього оточення	А. Кібанов (2001 р.)
Організаційна культура визначає типовий для членів організації підхід до рішення проблем	С. Шекшня (2002 р.)
Організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, які приймаються членами організації і знаходять відображення у заявлених організацією цінностях, що задають людям орієнтири їхньої поведінки і дій	О. Віханський, О. Наумов (2003 р.)
Організаційна культура – це в основному цінності, норми і їх зовнішнє проявлення (артефакти). Організаційна культура знаходиться в нашій душі, душі організації, в наших думках, у формуванні процесу мислення, у сприйнятті, в оцінках, у визначенні причин, у мові, емоціях, почуттях, взагалі у світогляді. В основі формування корпоративної культури – система інформаційного забезпечення життєдіяльності і діяльності персоналу організації	В. Колпаков (2006 р.)
Культура організації є одним із чинників підвищення ефективності діяльності компанії	М. А. Макаренко (2004 р.)
Організаційна культура – це сукупність внутрішньо фірмових базових норм, правил і принципів взаємовідносин персоналу, винайдених, відкритих або напрацьованих певною групою людей у міру того, як організація навчалася вирішувати проблеми, пов'язані з її адаптацією до зовнішнього і внутрішнього середовища, що сприймаються добровільно або у процесі виховання усім персоналом організації	Ю. Одегов (2008 р.)

Узагальнюючим визначенням організаційної культури можна вважати визначення зазначене в короткому енциклопедичному довіднику з соціології під редакцією В. І. Воловича – специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації [9].

В основі організаційної культури знаходяться ідеї, погляди, основні цінності, що розділяються всіма співробітниками компанії. Вони можуть бути абсолютно різними, у тому числі залежно від того, що лежить в їх основі: інтереси організації в цілому чи інтереси окремих її членів. Тобто, організаційна культура володіє наступними характеристиками: прийняті всіма працівниками норми; принципи, способи розподілу влади; прийнятий в організації стиль керівництва; згуртованість і взаємопов'язаність працівників; характер-

ні способи організації проходження взаємодії (тобто процесів координації, комунікації, вирішення конфліктів і прийняття рішень, налагодження зовнішніх зв'язків); організація рольового розподілу; система цінностей, зразки поведінки, способи оцінки результатів роботи, стилі управління.

Сучасна управлінська думка розширила аспекти розгляду феномена організаційної культури тісно пов'язавши її з соціальним капіталом організації. Так на думку А. Г. Бодункової, І. П. Черної у структурі соціального капіталу в загальному вигляді можна виділити три рівня, які співвідносяться з розглянутими рівнями розвитку підприємницької культури [10] тобто організаційної культури. На макрорівні здійснюється накопичення соціального капіталу необхідного для формування організаційної культури. А мезо- та мік-

рорівнів – це рівні існування самої культури організації, яка визначає ступінь її активності, можливості самоорганізації. При чому відповідальність на забезпечення ефективності існування соціального капіталу на всіх трьох рівнях має бути покладене в першу черг на керівний склад підприємства, а по-друге має лежати в основі системи менеджменту.

Управління на сучасному рівні розвитку світового співтовариства признається скоріше мистецтвом, якому можна навчитися через досвід. Саме тому актуальним є застосування нових методологічних підходів до розуміння суті управлінської діяльності, серед яких можна назвати кібернетичний, системно-інформаційний та синергетичний. Саме синергетичний підхід до управління на сучасному етапі є дуже актуальним, бо він дозволяє вивчити закони самоорганізації систем різної природи. Самоорганізацією будемо називати системне явище мимовільного виникнення і автономної підтримки складних структур, порядків і узгодженої поведінки [11]. Крім того, слід зазначити, що в основі синергетичного підходу лежить декілька парадигм, основні з яких звучать як: парадигма культури організації, згідно до якої для зміни організації необхідно постійно, щоденно змінювати цінності людей; парадигма люди в організації, які взаємодіють один з одним, впливають один на одного і представляють систему як ціле; парадигма взаємозв'язку – взаємозв'язок між людьми; парадигма важливості команди – суть цього ефекту полягає в значному посиленні результатів у порівнянні з тими, яких можуть досягти співробітники, працюючи окремо;

парадигма лідерства яка говорить що виховувати систему слід єдине ціле, заохочувати навчання і розвиток, а не говорити, кому і що робити.

Наведені парадигми як найточніше доводять основну думку автора: якщо організація ставить своєю ціллю довге та ефективне існування – вона має створити таку організаційну культуру, яка сприятиме розвитку соціального капіталу та постійному вдосконаленню системи менеджменту. Остання з наведених парадигм дозволяє підкреслити важливість стилю керівництва обраною організацією. Лише демократичний стиль дає можливість організації саморозвиватися, відповідаючи за створення і підтримку умов, що сприяють швидким і інноваційним адаптаціям до зміни, а не посиленню контролю над людьми; підтримуючи розвиток синергетичних тенденцій, культивуючи позитивні і послаблюючи негативні тенденції; відкриваючи канали самоорганізації.

Отже, система менеджменту організації може ефективно розвиватися, лише при правильно обраному керівництвом стилі управління, який сприятиме створенню клімату в організації здатного сформувати соціальний капітал організації, що позитивно впливатиме на систему менеджменту (рис. 1). В свою чергу постійний розвиток системи менеджменту сприятиме покращенню тактичного і нормативного управління всіма видами діяльності організації – науково-дослідної, інноваційної, економічної, маркетингової, виробничої, соціальної, адміністративно-господарської, планово-фінансової, інформаційної та іншими.

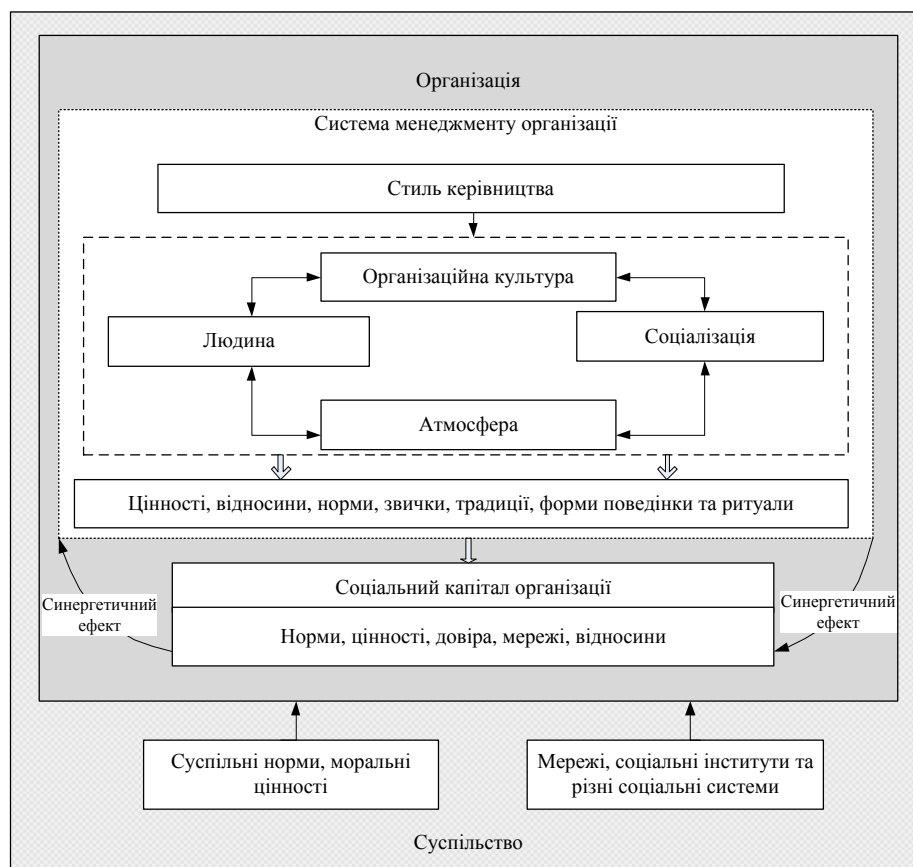


Рис. 1. Взаємодія організаційної культури та соціального капіталу при синергетичному підході до управління

5. Апробація результатів дослідження

Результати дослідження апробовані в учбово-му процесі в межах дисципліни «Менеджмент».

6. Висновки

Таким чином, для організацій які ставлять своїм першочерговим завданням розвиток та процвітання, а не тільки «проблему виживання», необхідно постійно звертатися до організаційної культури та соціального капіталу факторів розвитку системи менеджменту, які використовуються для досягнення високих кінцевих результатів. В умовах ринкової економіки, кожне підприємство повинно володіти такими рисами організаційної культури як: збереження і сприйняття прикладів ефективної діяльності, здатність до збагачення і оновленню традицій, здатність до самоорганізації та інші, які мають бути закладені в основу системи управління підприємством.

Література

1. Сумин, В. А. Система управления: системообразующий базис [Текст] / В. А. Сумин // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія : Економічна. – 2004. – № 70. – С. 145–155.
2. Семенов, Ю. Г. Организационная культура: управление и диагностика [Текст] / Ю. Г. Семенов. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2004. – 255 с.
3. Банникова, Е. Б. Организационная культура как инструмент управления персоналом организации [Текст] / Е. Б. Банникова // Вчені записки ХГУ «НАУ». – 2012. – Т. 18, Кн. 2. – С. 56–64.
4. Ліпенцев, А. Дослідження організаційної культури: теоретичні та методологічні аспекти [Електронний ресурс] / А. Ліпенцев // Науковий вісник «Демократичне врядування». – 2005 – № 5. – Режим доступу: <http://www.lvivacademy.com/visnik5/fail/+Lipentsev.pdf>
5. Управление персоналом : учебник для вузов [Текст] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2002. – 607 с.
6. Schein, E. H. Organizational culture and leadership: A dynamic view [Text] / E. H. Schein. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. – 312 p.
7. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Гардика, 2000. – 503 с.
8. Асаул, А. Н. Менеджмент корпорации и корпоративное управление [Текст] / А. Н. Асаул, В. И. Павлов, Ф. И. Бескиер, О. А. Мышко. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 328 с.

9. Волович, В. І. Соціологія: короткий енциклопедичний словник [Текст] / В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін.; під заг. ред. В. І. Воловича. – К.: Укр. центр духовн. культури, 1998. – 736 с.

10. Бодункова А. Г. Социальный капитал как индикатор уровня развития предпринимательской культуры организации [Текст] / А. Г. Бодункова, И. П. Чёрная // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2012. – Т. 6, № 4. – С. 68–76.

11. Пугачева, Е. Синергетическое управление [Электронный ресурс] / Е. Пугачева, К. Н. Соловьевко. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/synergetics.shtml>

References

1. Sumin, V. A. (2004). Sistema upravleniya: sistemoobrazuyushchiy bazis NaukovI pratsI Donetskogo natsionalnogo tehlnchnogo unIversitetu. SerIya : EkonomIchna. Donetsk, 70, 145–155.
2. Semenov, Yu. G. (2004) Organizatsionnaya kultura: upravlenie i diagnostika Ekaterinburg: In-t ekonomiki UrO RAN, 255.
3. Bannikova, E. B. (2012). Organizatsionnaya kultura kak instrument upravleniya personalom organizatsii. VchenI zapiski HGU «NAU», 18, book 2, 56–64.
4. Lipentsev, A. (2005). Doslidzhennia orhanizatsiinoi kultury: teoretychni ta metodolohichni aspekty Naukovyi visnyk «Demokratychnе vriaduvannia», 5. Available at: <http://www.lvivacademy.com/visnik5/fail/+Lipentsev.pdf>
5. Bazarova, T. Yu., Eremina, B. L. (Eds.) (1998). Upravlenie personalom: uchebник dlya vuzov. Moskva. Banki i birzhi, YNITI, 607.
6. Schein, E. H. (1985). Organizational culture and leadership: A dynamic view. San Francisco. Jossey-Bass, 312.
7. Vihanskiy, O. S. (2002) Menedzhment. Moscow: Gardika, 503.
8. Asaul, A. N., Pavlov, V. I., Beskier, F. I., Myishko, O. A. (2006). Menedzhment korporatsii i korporativnoe upravlenie. SPb.: Gumanistika, 328.
9. Volovich, V. I., Tarasenko, V. I., Zaharchenko, M. V.; Volovich, V. I. (Ed.) (1998) SotsiologIya: korotkiy entsiklopedichniy slovník KiYiv Ukr. tsentr duhovn. Kulturi, 736.
10. Bodunkova, A. G., Chornaya, I. P. (2012). Sotsialnyi kapital kak indikator urovnya razvitiya predprinimatelskoy kulturyi organizatsii. Vesnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina, 6 (4), 68–76
11. Pugacheva, E., Solovenko, K. N. Sinergicheskoe upravlenie. Available at: <http://www.cfin.ru/management/strategy/synergetics.shtml>

Дата надходження рукопису 22.05.2015

Янковська Лариса Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, ректор, Львівський університет бізнесу та права, вул. Кульпарківська, 99, м. Львів, Україна, 79021
E-mail: larisalubp@gmail.com