

УДК 331.1

Н. П. Воробйова

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

***Анотація.** У статті розглянуто термінологічні аспекти організаційної культури, охарактеризовано основні елементи останньої та фактори їх взаємодії, означено значущість організаційної культури в розвитку організації сучасного типу.*

***Ключові слова:** організаційна культура, елементи організаційної культури, організаційні цінності, значущість організаційної культури.*

***Summary.** The paper considers theoretical approaches to organizational culture in enterprises (organizations). Analyzed the nature of the concept of «organizational culture» by various scholars.*

***Key words:** organizational culture, staff, values, norms, attitudes, company organization.*

Постановка проблеми та її зв'язок з найважливішими науковими і практичними завданнями. Важливою прикметою сучасності є підхід до аналізу будь-якого явища або процесу не з позиції дня сьогоднішнього, а з точки зору того, що відбуватиметься завтра. Сьогодні — це даність, яка

дуже швидко минає та не є визначальною, підхід же з різної проблематики повинен мати за орієнтацію день завтрашній. Саме тому організаційна культура як ключовий фактор успіху діяльності організації в сучасних умовах в майбутньому лише загострить цю тезу.

© Н. П. Воробйова, 2013

Уже сьогодні потенційні робітники та наявний «людський фактор» дедалі дорожчають та зменшуються в об'ємі, таким чином перетворюючись на все більш дефіцитний ресурс. В умовах тотальної обмеженості ресурсів, скоріше за все, завтра ми сконцентруємо увагу саме на цьому ресурсі та на організаційній культурі як важливішому чиннику, який забезпечує конкурентоспроможність організації за рахунок розкриття особистісного потенціалу співробітників.

Зауважимо, що важливою складовою життєдіяльності кожної організації в сьогочасних умовах різкого зниження фінансово-економічної стабільності і забезпечення її життєздатності в майбутньому є її можливості пристосовуватися до всіляких змін власних стратегій при безумовному збереженні базової системи цінностей сформованої організаційної культури. Однак на практиці якраз ця аксіома перетворюється на гіпотезу, яку, в разі наявної необхідності, на наш погляд, не буде зайвим довести та обґрунтувати ще раз.

Дослідженням питання формування організаційної культури та її місця в системі менеджменту займався ряд зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Е. Шейн, А. Томпсон, Е. Капітонова, Т. Мясоєдов та ін. Проте зазначимо, що безсумнівна дедалі актуальність цієї теми потребує подальших вивчень з необхідними узагальненнями всебічних досліджень.

Метою статті є дослідження сутності поняття організаційної культури, характеристика її основних елементів, означення місця організаційної культури в системі менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що поняття організаційної культури знаходить свій початок в теорії управління, психології, соціології, організаційній поведінці. Але до сьогодні єдиного трактування терміна «організаційна культура» не існує, що, на наш погляд, є цілком пояснюваним з точки зору розуміння культури загалом.

На думку М. Мескона, М. Альберта та Ф. Хедоурі, «атмосфера, або клімат, в організації мають назву культури. Культура відображає переважальні звички, звичаї та очікування в організації» [1]. Подібне визначення дають А. Томпсон та А. Стрикленд: «Корпоративна культура є продуктом внутрішніх соціальних сил; вона являє собою взаємозалежну систему цінностей та норм поведінки, які превалюють в цій компанії». Вони підкреслюють, що кожна компанія має свій, тільки їй притаманний організаційний стиль, свою філософію та принципи, особливі методи вирішення проблем та прийняття рішень, свою ділову практику, свій кодекс цінностей, які мають найбільше значення для цієї компанії, а також особливу систему внутрішніх взаємовідносин. Вищепераховані компоненти створюють поняття корпоративної куль-

тури, яке найбільш повно відображає так званий дух корпорації [2].

Таким чином, вже перші висновки очевидні: організаційна культура є сукупністю базових цінностей, які визнають та приймають всі (в ідеалі) співробітники та які формують «обличчя» організації в певних її координатах. Останнє знаходить відображення у філософії діяльності компанії, яка відображає сприйняття організацією себе самої та свого призначення, визначає вектор її діяльності, формує підходи до управління та складає основу іміджу. Зрозуміло, що останнє набуває особливої значущості в сучасному процесі суцільного прагнення до ідентифікації в умовах ефективного менеджменту.

Зазначимо також, що прийняті та наслідувані в організації цінності є основоположними елементами організаційної культури, які визначають зміст решти її елементів (рис. 1).

Місія, стратегія, цілі. Місія організації формує її головне призначення в суспільстві, сенс функціонування організації, її світогляд та специфіку, стратегію, цілі. Визначаючи культуру праці та поведінки, місія відображає цінностний фундамент організації.

Стиль керівництва та лідерства. Культура зазвичай створюється основним або вищим керівництвом організації, яке і формує культурні цінності, норми та клімат, необхідні для втілення місії.

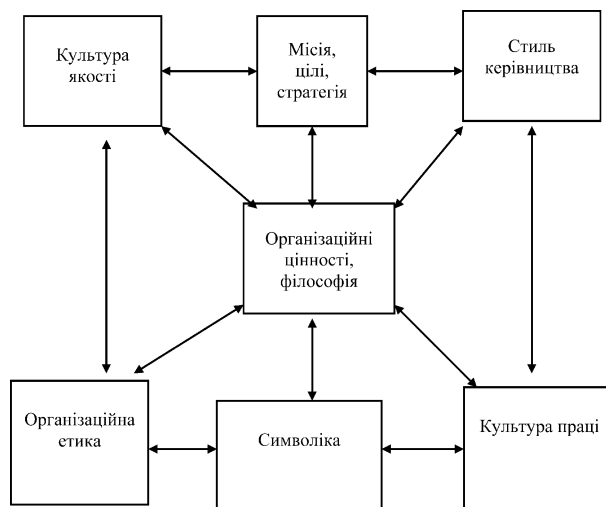


Рис. 1. Основні елементи організаційної культури

Культура праці. Культуру праці складають як внутрішні фактори (рівень робітника, його ставлення до праці, ступінь відповідальності та виконавчості), так і зовнішні, які формує організація, надаючи умови та засоби праці.

Символіка. Це зовнішні прояви організаційної культури: девізи, гасла, логотипи, бренди, міфи, ритуали, традиції, легенди.

Організаційна етика. Включає норми, стандарти, правила, кодекси, етикет, прийняті в організації, а також організаційний клімат.

Культура якості. Культура якості базується на загальному керівництві якістю, пов'язаному з активацією людського ресурсу, покращенням якості життя праці, зниженням витрат, зменшенням невиробничих витрат, підвищенням продуктивності організації.

Підкреслимо, що елементи організаційної культури постійно взаємодіють та взаємозмінюються під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища організації. У свою чергу, з точки зору системного підходу сама організаційна структура є доволі складною та багатофункціональною системою. А пріоритетність та значущість окремих функцій може змінюватися залежно від типу організаційної культури, її цілей, етапу розвитку, впливу параметрів зовнішнього середовища [3].

Щодо підвищення значущості організаційної культури в сучасних умовах нестабільності та невизначеності зовнішнього середовища, слід зупинитися на факторах, що обумовлюють такий процес.

1. Організаційна культура надає співробітникам організаційну ідентичність, визначає внутрішньогрупове уявлення щодо компанії, що сприяє формуванню у робітників відчуття надійності самої організації та свого становища в ній, відчуття соціальної захищеності. При цьому організація виступає певним гарантом стабільності і створює умови не тільки для збереження кадрів, але також для професійного та особистісного розвитку своїх співробітників. Таким чином, бізнес стає соціально відповідальним як перед окремим працівником, так і перед суспільством в цілому.

2. Знання основ корпоративної культури своєї організації допомагає новим співробітникам правильно інтерпретувати події, які відбуваються в колективі.

3. Організаційна культура стимулює розвиток самосвідомості та підвищення відповідальності робітника, який виконує поставлені перед ним завдання. Визнаючи та нагороджуючи успішних співробітників, корпоративна культура ідентифікує їх як ролеві моделі (зразки для наслідування). В умовах перманентної кризи того чи іншого характеру такі працівники готові розділити тягар усіх проблем організації, залишаючись з нею в найбільш складні періоди, і тим самим демонструють справжню відданість компанії. Разом з тим така поведінка працівника підвищує лояльність організації

відносно нього самого, визначає її готовність допомогти своєму співробітнику в його особистій кризисній ситуації.

Незважаючи на очевидність та безсумнівність вищезазначеного, в багатьох компаніях за формальної обставин, на жаль, лише в останню чергу приділяють увагу розвитку організаційної культури та зміцненню системи цінностей. Хоча насправді саме вона є важливим фактором виходу з будь-якої кризової ситуації та демонструє свої адаптивні властивості для різноманітних організацій в ще більш різноманітних умовах сьогодення та майбуття.

Висновки.

1. Сутність організаційної культури можна визначити двома основоположними моментами. Першим є стрижень організаційної культури, яким є певний набір цінностей зазначеної організації, другим є саме середовище, в якому такий набір справджується та втілюється в практичну діяльність організації.

2. Організаційна культура є сукупністю базових цінностей, які визнають та приймають всі (в ідеалі) співробітники та які формують «обличчя» організації в певних її координатних утвореннях.

3. Організаційна культура завдяки системному характеру сформованих цінностей продукує поведінку співробітників в різних робочих ситуаціях, визначаючи тим самим процес ефективного менеджменту та ефективність діяльності організації в цілому.

4. Підвищення значущості організаційної культури в сучасних умовах нестабільності та невизначеності зовнішнього середовища призводить до все більшого розуміння топ-менеджментом цінності людських ресурсів організації, усвідомлення того, що справжнім капіталом компанії є її співробітники.

Література

1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М. : Дело, 2000. — 704 с.
2. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / А. Томпсон, А. Стрикленд. — М. : Банки и биржи ; Юнити, 1998. — 425 с.
3. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. — М. : Инфра-М, 2007. — 296 с.