

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 658.1

Агеева І.В., к.е.н., доцент,
Прус Ю.О., к.е.н., доцент,
Таврійський державний агротехнологічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ОБ'ЄКТА ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Виникнення нових умов господарювання, зростаюча невизначеність зовнішнього середовища, науково-технічний прогрес, зміна мотивації працівників обумовило те, що організаційна культура стає важливим ресурсом для вдосконалення механізмів господарювання. Проблемам формування організаційної культури присвячені теоретичні публікації вітчизняних і зарубіжних вчених і фахівців. У статті досліджено сутність організаційної культури підприємства наведені існуючі визначення категорії «організаційна культура» та проаналізовано основні концептуальні підходи до визначення організаційної культури.

Ключові слова: культура, організаційна культура, підприємство, цінності

Постановка проблеми. Більшість сучасних розвинених організацій починають більше уваги приділяти своїй організаційній культурі, яка стає важливим ресурсом для вдосконалення механізмів господарювання. Однак до цього часу цей термін розуміється багатьма як недостатньо визначене явище, пов'язане з традиціями, цінностями і зовнішньої символікою організації. У той же час, в розвинених підприємствах все більше уваги приділяється формуванню сильної організаційної культури. Досліджуючи дану проблему, необхідно чітко визначитися з тим, що розуміється під організаційною культурою, відшукати її глибинну сутність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз організаційної культури сучасних підприємств спирається на теоретико-методологічні уявлення про суть організаційної культури, її роль у формуванні трудової поведінки та зв'язку з результатами діяльності, представлені у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі. Складність і багатогранність даного феномена обумовлює звернення до наукової і науково-практичної літератури.

Розробки і дослідження таких зарубіжних авторів як Д. Денісон, К. Камерон, Р. Куїнн, А.Кеннеді, Р. Кук, Т.Дідл, Г. Хофштеде,

Г.Л.Хаэт, Е. Шейн стали вже класичними в організаційних дослідженнях.

Проблемам формування організаційної культури присвячені теоретичні публікації вітчизняних вчених і фахівців, таких як О.В. Харчишиної, Т.І. Змерзлої, М.В. Семикіної та ін.

Формулювання цілей статті. Завданням статті є узагальнення результатів досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо сутності поняття «організаційна культура».

Виклад основного матеріалу. Важливу роль у формуванні ефективного виробництва відіграє його організаційна культура. Організаційна культура – одне з основних понять сучасного менеджменту.

У літературі є різні визначення поняття «організаційна культура». У концепції організаційної культури відсутнє єдине тлумачення. У науковій літературі можна знайти безліч дискусійних робіт, в яких розглядаються концептуальні і теоретичні обґрунтування організаційної культури, як такої.

Для того щоби з'ясувати суть категорії «організаційна культура» необхідно визначити зміст категорії «культура». Термін «культура» належить до числа багатозначних. Це пояснюється тим, що культура – це

складне явище, що виражає всі сторони людського буття.

У Великій економічній енциклопедії поняття «культура» визначено як рівень розвитку суспільства і людини. Він визначається історичними даними, виражається в типах і формах організації життєдіяльності людей, а також у цінностях (духовних і матеріальних), які створюються людьми [2, с. 325].

Відповідно Філософського енциклопедичного словника культура – це специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної і духовної праці, в системі соціальних норм і закладів, у духовних цінностях, у сукупності ставлення людей до природи, між собою і до самих себе [11, с. 72].

Персікова Т.М вважає, що термін «культура» є універсальним за своїм змістом і може бути застосований до будь-якої соціальної групи, незалежно від її розмірів. «Будь-яка відносно стабільна соціальна група, яка має спільний досвід історичного розвитку, створює свою культуру. Отже, культура є середовищем існування людини: не існує жодного аспекту людського життя, який не був би причетний або на який би не впливала культура. І в тій же мірі це стосується організацій: культура – середовище існування і невід’ємна частина будь-якої організації» [7, с. 72].

Культура складається з матеріальних і нематеріальних результатів діяльності людей.

Дослідивши сутність культури, доцільно розглянути визначення «організаційної культури». Термін «організаційна культура» з’явився в науковій літературі на початку 70-х років минулого століття, хоча окремі аспекти цієї проблеми розглядалися і раніше. Це обумовлено виникненням нових умов господарювання, зростаючою невизначеністю зовнішнього середовища, науково-технічним прогресом, зміною мотивації працівників.

На думку Харчишиної О.В. вперше поняття «організаційна культура» з’явилося у працях К. Левіна і Х. Уайта у 1936 р. Явища і проблеми, пов’язані з організаційною культурою, досліджували також С.Картрайт і Б.Зандер у 1953 р. («групове мислення») та

К. Арджирисом у 1958 р. («клімат колективу», «неформальна культура»).

А.П. Шіхвердієв вважає, що концепція організаційної культури розроблена в США в 80-х роках ХХ століття, тому що виникла потреба підвищити ефективність праці на підприємствах середнього і великого бізнесу.

Вчені виділяють три школи організаційної культури, які відрізняються розумінням її сутності та напрямком дослідження.

Перша школа – «поведінкова». Представники даної школи у вивченні організаційної культури відштовхувалися від пошуку і закономірностей створення спільних цінностей, понять, правил і норм поведінки персоналу в організації (Р.М.Сайерт і Дж.Г.Марч; Д.Хемптон)

Друга школа – «школа ефективності» – акцентувала увагу на впливі організаційної культури на ефективність діяльності організацій (Т.Ділі А.Кеннеді; Томас Дж. Пітерс і Роберт Уотерман і ін.).

Третя школа – «школа моделювання». Представники цієї школи сприймають організаційну культуру як самостійний об’єкт дослідження. Вони розробляють моделі її формування, пропонують методики оцінки, наводять класифікацію типів культур тощо (Е.Шейн, Ч.Хенді, К.Камерон і Р.Куїнн й ін.).

Українські вчені, розглядаючи організаційну культуру, базуються на моделях країн з розвиненим ринком.

М.В. Семікіна розглядає організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [9, с. 197].

О.В. Харчишина стверджує, що організаційна культура – це базовий елемент внутрішнього середовища організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку; формується в результаті міжособистісної взаємодії членів організації в процесі її еволюційного розвитку та цілеспрямованого

впливу керівництва; включає імпліцитну (переконання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитну (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складові [12].

Харчишина О.В. вважає, що всі існуючі визначення організаційної культури можна об'єднати у такі групи: 1) атрибутивні; 2) сутнісні; 3) структурні. Автор стверджує, що атрибутивні визначення трактують орга-

нізаційну культуру як набуту в процесі історичного розвитку та міжособистісної взаємодії характеристику організації. Сутнісні визначення описують організаційну культуру як суть організації і акцентують увагу на її ціннісно-нормативному змісті, а структурні – зосереджують увагу на складових організаційної культури та їх взаємозв'язку з організаційною ефективністю [12, с. 47-50].

У таблиці 1 наведено окремі визначення поняття «організаційна культура»

Таблиця 1

Окремі визначення поняття «організаційна культура»

Автор	Сутність визначення
Атрибутивні	
Е.Шейн [13, с.31-32]	Організаційна культура – це система колективних базових уявлень, які набуваються групою при вирішенні проблем адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність і передаються новим членам групи в якості правильної системи сприйняття, мислення і відчуття відносно названих проблем
В.Співак [10, с.13]	Організаційна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, які взаємодіють між собою і є притаманними даній корпорації, відображають її індивідуальність та сприйняття себе та інших в соціальному і матеріальному середовищі та проявляються у поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і оточуючого середовища
Сутнісні	
Г. Морган [6, с.162]	Організаційна культура – це дієвий феномен, за допомогою якого люди спільно створюють і оновлюють світ
Ст. Роббінз [8, с.320]	Організаційна культура – це система уявлень, якої дотримуються усі члени даної організації і яка відрізняє дану організацію від інших
Структурні	
К. Камерон, Р. Куїнн [4, с.45]	Організаційна культура проявляється в тому, що є для неї цінним, які є стиль її лідерства, мова і символи, процедури і повсякденні норми, а також в тому, як визначається успіх
Г. Хаєт [5, с.11]	Організаційна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т. д., які склались в організації та її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників

Джерело: [12].

Т.І. Змерзла розглядає організаційну культуру підприємства як систему норм, цілей, правил та цінностей, загальноприйнятих у процесі формування і реалізації соціально-трудових відносин між усіма працівниками організації, спрямованих на підвищення її

конкурентоспроможності та прибутковості як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках [3].

Основною складовою в більшості трактувань організаційної культури є цінності організації. Організаційна культура – це ідео-

логія управління та організації соціально-економічної системи.

Висновки. Таким чином, теоретичні уявлення про організаційну культуру мають довгу історію, і часто зароджувались як особливі напрямки в теорії організації, менеджменті. Організаційна культура спрямована

на підвищення трудового потенціалу системи і висловлює основні цінності організації.

Розвиток теоретичних аспектів організаційної культури, кожного з виявлених напрямків не має обмежень у часі і може розвиватися далі, набуваючи прихильників або супротивників.

Список літератури:

1. Большая экономическая энциклопедия / [Варламова Т.П., Васильева Н.А., Неганова Л.М. и др.] – М. : Эксмо, 2007. – 816 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
3. Змерзла Т.І. Управління організаційною культурою: еволюція та сучасна концепція розвитку/ Т.І.Змерзла// Вісник Хмельницького національного університету. - 2014.- №4, Том 2.- С.109-117.
4. Камерон К. Диагностика и изменения организационной культуры/ К. Камерон , Р. Куинн; [пер. с англ.]под. ред. И.В.Андревой]. СПб.:Питер,2001.-320с.
5. Корпоративна культура: Навч.посіб. / [Г.Л.Хаєт, О.Я.Єськов, Л.Г.Хаєт та інш.]; за ред. Г.Л.Хаєта.- Київ,:Центр, навчальної літератури,2003.-403с.
6. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития /Г.Морган; [пер. с англ. под. ред. Н.Лапиной].- М.:Вершина,2007.-416с.
7. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : уч. пособие / Т.Н. Персикова. – М. : Логос, 2007. – 224 с.
8. Роббинз Ст.П. Основы организационного поведения/ Ст. Роббинз [пер. с англ.]- [8-е изд.]-М.:Изддом «Вильямс»,2006.-448с.
9. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя / М.В. Семикіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 197–200.
10. Співак В.А. Корпоративна культура/ В.А.Співак.- СПб.: Пітер, 2001-352с.
11. Философский энциклопедический словарь/гл.ред. Л.Ф.Ильичев.-М.:Сов. Энциклопедия,1983.-840с.
12. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості [Текст] : [монографія] / О. В. Харчишина. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 290 с.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. - 336 с.

Summary. *Most modern developed organizations are paying more attention to their corporate culture which is becoming an important resource for economic management mechanism improving. In Ukraine the researches of corporate culture problems are at the initial stage, so they are not of the systematic character. The research analysis has demonstrated the interest to corporate culture.*

In order to study the essence of “corporate culture” category we have examined the content of “culture” category. The term “culture” belongs to many-valued ones, as culture is a complex phenomenon which expresses all the sides of human existence.

The concept of corporate culture does not have the single interpretation. In scientific literature there are numerous discussion works. Our conducted studies have shown that scientists have given the definition of corporate culture and pointed out a set of important components which help to understand culture generally and properly.

In our view, the theoretic interest to corporate culture management is explained by its significant importance on the strategy and goals of enterprise activity.

Keywords: *culture, corporate culture, enterprise, values.*