

Тетяна ЛЕПЕЙКО

д.е.н., професор, завідувач кафедри
менеджменту та бізнесу

Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

Тетяна БЛИЗНЮК

к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та бізнесу

Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ: ЦІННІСНИЙ ПІДХІД

Організаційна культура є одним з важливих інструментів управління персоналом сучасної організації, оскільки, організаційна культура є не тільки важливим чинником оновлення економічного клімату організації, але й суттєвим фактором формування внутрішнього середовища цієї організації. Саме організаційна культура організації, впливаючи на систему управління, відображає ідеологію управління даною організацією, при цьому необхідною та принциповою умовою є те, що організаційна культура повинна бути сприйнята усіма членами організації.

В цілому, організаційна культура має багатоцільову спрямованість: встановлює і підсилює взаємозв'язок, взаємодію між працівниками організації та підрозділами; формує сприятливий психологічний клімат в організації; надає ціннісні орієнтири для діяльності працівників та ін. Однак, головною метою організаційної культури сучасної організації, яку зазнає більшість дослідників [3; 5; 9-11] є забезпечення самоорганізації соціально-економічної системи за допомогою персоналу.

В сучасній теорії управління існує значна кількість визначень сутності дефініції «організаційна культура». В теорії управління дефініція «організаційна культура» почала використовуватися лише з кінця 70-х років ХХ століття, однак як феномен управління персоналом, ця дефініція досліджувалася вченими ще з 30-х – 40-х років ХХ століття під час дослідження міжособистих та етичних проблем взаємодії індивідів в промислових організаціях. Однією з перших концепцій, в рамках якої була досліджена організаційна культура була концепція «людських відносин», розроблена під керівництвом Г. Мейо [13]. Також в роботах К. Левіна [12], який створив теорію організаційних змін, що дала поштовх дослідженням мотивації і лідерства, значна увага була приділена феномену «організаційної

культури». Однак аж до кінця 60-х років XX століття «організаційна культура» визначалася лише як засіб посилення внутрішньої інтеграції і координації організації. При розробці теорії соціальних систем Т. Парсоном [16] було визначено значимість організаційної культури в процесі взаємодії і адаптації до мінливого зовнішнього середовища організації. І вже з середини 70-х років XX століття організаційна культура стала розглядатися як засіб впливу і управління економічною ефективністю організації з метою підвищення конкурентоспроможності, стали вивчатися процеси її формування, підтримки і зміни.

При цьому існує тісний взаємозв'язок між організаційною культурою та лідерством в організації: культура створюється лідерами, які формують групи (організації), однак якщо культура вже існує, то вона визначає критерії лідерства і відповідно виявляє можливих лідерів. При дисфункціональності організаційної культури керівництво повинно вміти виявляти її функціональні та дисфункціональні елементи і здійснити перетворення культури, реалізувавши таку модель культури, яка дозволила б цій групі вижити в нових умовах.

В своєму дослідженні Г. Хофстеде, Г. Дж. Хофстеде та М. Мінков [11] зазначають, що культура це завжди колективний феномен, а організаційна культура – колективне програмування, що відрізняє членів однієї групи або категорії людей від іншої.

Різні вчені та дослідники розглядають організаційну культуру з різних точок зору в контексті сучасної теорії та практики управління персоналом, при цьому відзначаючи її важливість при вирішенні проблеми регулювання поведінки працівників та підвищення ефективності діяльності організації.

Однак більшість трактувань сутності дефініції «організаційна культура» [1-4; 6; 7; 11; 14; 15; 17; 18], розглядає організаційну культуру на основі ціннісного підходу тобто через призму цінностей, які складають основу організаційної культури. При цьому майже усі дослідники, такі як О. Віханський та А. Наумов, Д. Гібсон, Р. Гріффін та М. Пастей, Р. Дафт, Д. Іванцевич та Х. Джеймс, К. Камерон та Р. Куїнн, Д. Мартін та К. Сіл, Д. Мацумото, Ф. Лютенс, С. Мішон та П. Штерн, Д. Ньюстром та К. Девіс, У. Оучі, Х. Шварц та С. Девіс, Е. Шейн, Д. Хемптон, Р. Холл, Г. Хофстеде, Г. Дж. Хофстеде та М. Мінков та ін. відзначають важливу роль організаційної культури в регулюванні поведінки персоналу для ефективного функціонування компанії, що є основою організаційно-культурного підходу до управління персоналом компанії.

Ряд вчених таких, як О. Віханський та А. Наумов, Р. Дафт, К. Камерон та Р. Куїнн, Г. Хаєт, О. Єськов та Л. Хаєт, М. Магура, Е. Жак, Д. Мартін та К. Сіл, С. Мішон та П. Штерн, Г. Морган, М. Пакановські та Н. О'Доннел-Тружилло, Е. Шейн, Х. Шварц та С. Девіс підкреслюють, що організаційна культура компанії являє собою складну композицію компонентів, які можна спостерігати (цінності, норми, переконання, поведінка) і які

бездоказово приймаються і поділяються членами групи або компанії. Тобто організаційна культура є результатом багатократної взаємодії працівників, їх індивідуальних цінностей, переконань, пошуку прийнятних норм поведінки, розподілу ролей, вироблення прийомів і методів взаємодії. При цьому, як зазначає О. Стеклова [8, с. 10], з одного боку, організаційна культура є продуктом людських відносин персоналу компанії, пов'язаного спільною метою, а з іншого боку, культура знаходиться над персоналом – направляє і коригує поведінку людей відповідно до загальноприйнятих норм і цінностей.

Також, загальним для більшості трактувань сутності дефініції «організаційна культура» [1-4; 6; 7; 11; 14; 15; 17; 18] в контексті ціннісного та організаційно-культурного підходів до управління персоналом є визначення важливості однієї з важливих складових організаційної культури – цінностей (ціннісних орієнтацій), яких може дотримуватися особистість та які визначають яка поведінка є допустимою або неприпустимою. Як відзначають О. Віханський та А. Наумов [1, с. 421] прийнята особистістю цінність допомагає зрозуміти, як необхідно діяти в конкретній ситуації.

Таким чином, можна зробити висновок, що організаційну культуру сучасної організації доцільно розглядати саме в контексті ціннісного підходу до управління персоналом, визначаючи відповідні її рівні, та досліджуючи цінності, які притаманні відповідній організаційній культурі, як ключову її характеристику.

Список використаних джерел:

1. Виханский О. С. Менеджмент / О. Виханский, А. Наумов. – М. : Гардарики, 2003. – 420 с.
2. Гибсон Дж. Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы / Дж. Л. Гибсон, Дж. Иванцевич, Дж. Х.-мл. Донелли. – Пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
3. Гриффин Р. Международный бизнес./ Р. Гриффин, М. Пастей. – 4-е изд. / Пер. с англ. под ред. А. Г. Медведева. – СПб. : Питер, 2006. – 1088 с.
4. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб. : Питер, 2001. – 830с.
5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – Пер. С англ. под ред. И. В Андреевой. – СПб : Питер. – 2001. – 320 с.
6. Ньюстром Д. В. Организационное поведение. / Д. В. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб. : Питер, 2005. – 347 с.
7. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. / Ю. Г. Одегов. – 2-е изд., перераб и доп. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 944 с. 31
8. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с.

9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн. – Пер. с англ. С. Жильцова, А. Чеха; Под ред. В. А. Спивака. - СПб. : Питер Год, 2008. – 336 с.
10. Deal T. E. The New Corporate Cultures: Revitalizing the Workplace after Downsizing, Mergers, and Reengineering. / T. E. Deal, A. A. Kennedy. – Reading, Mass :Perseus,1999. – 312 p.
11. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software for the Mind / Third edition, N.Y. : McGraw-Hill. – 2010. – 560 p.
12. Lewin K. Field theory in social science; selected theoretical papers / K. Lewin. – Cartwright (Ed.). N.Y. : University Of Chicago Press, 1976. –346 p.
13. Mayo E. The human problems of an industrial civilization / E. Mayo. – London : Routledge, 2003. – 189 p.
14. Michon C. La dynamisation sociale. / C. Michon, P. Stern. – Paris : Ed. d'organisation, 1985. – 360 p.
15. Ouchi W. G. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge / W. G. Ouchi. – Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1981. – 283 p.
16. Parsons T. Structure and Process in Modern Societies. / T. Parsons. – N.Y. : Free Press, 1960. – 344 p.
17. Sathe V. Culture and related corporate realities. / V. Sathe – Richard D. Irvin, Inc., 1985. – 579 p.
18. Schein E. H. Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. – 3rd ed. San Francisco : Wiley & Sons, Inc., 2004. – 430 p.