

О. Л. ЄСЬКОВ
Донбаська державна машинобудівна академія
В. А. ЛІТИНСЬКА
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В даній статті розглянуто сутність організаційної культури. Проаналізовано особливості організаційної культури на сучасних українських підприємствах.

Ключові слова: персонал, організаційна культура, людський чинник, стимули, цінності, соціально-трудова відносина, соціальне партнерство.

O. L. ESKOV
Donbas State Machine-building Academy
V. A. LITINSKA
Khmelnytsky National University

FEATURES OF ORGANIZATIONAL CULTURE AT DOMESTIC ENTERPRISES

Essence of organizational culture is considered in this article. The features of organizational culture are analysed on the modern Ukrainian enterprises. For the majority of Ukrainian enterprises existing organizational culture came into conflict with the objectives of adaptation to market requirements, accelerated economic growth and innovation. Shortcomings and problems in shaping organizational culture negative impact on organizational behaviour managers motivate staff to work effectively, the state of industrial relations, which in turn becomes a significant obstacle in ensuring the efficient operation of businesses. Therefore, at this stage of development of Ukraine economy study the characteristics of organizational culture on domestic enterprises is particularly important and needs to conduct relevant research.

Keywords: personnel, organizational culture, human factor, stimuli, values, social labour relations, social partnership.

Вступ. Все частіше науковці й практики замислюються над термінами «організаційна культура» або «культура організації». Адже реалізація будь-якого організованого процесу, його ефективність значною мірою залежить не лише від того, як працівники виконують свої функціональні обов'язки, а й від організаційної культури конкретного загальноосвітнього навчального закладу, його цілей, головною з яких є розвиток особистості як найвищої цінності суспільства.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Для більшості українських підприємств існуюча організаційна культура увійшла в протиріччя із завданнями адаптації до ринкових вимог, прискореного економічного зростання та інноваційного розвитку. Недоліки і проблеми у формуванні організаційної культури негативно відбиваються на організаційній поведінці керівників, мотивації персоналу до ефективної праці, стані соціально-трудова відносин, що, у свою чергу, стає однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності підприємств.

Саме тому на даному етапі розвитку економіки України дослідження особливостей організаційної культури на вітчизняних підприємствах набуває особливого значення та потребує проведення відповідних наукових досліджень.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. У вітчизняній літературі проблеми вдосконалення організаційної культури стали предметом ретельної уваги лише останніми роками. Зокрема, окремі аспекти зазначеної проблеми відображені у публікаціях Воронкової А.Е., Дмитренка Г.А., Зінов'єва Ф.В., Грішнєвої О.А., Колота А.М., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Між тим все ще недостатньо вивченою залишається сутність організаційної культури, концепція її становлення та розвитку, спостерігаються суперечливі погляди на трактування ролі організаційної культури та її впливу на організаційну поведінку керівників, стан соціально-трудова відносин.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення особливостей сутності організаційної культури вітчизняних підприємств, її розвитку та проблем трансформації в умовах ринкового господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз наукових джерел дозволив зробити висновок, що в літературі поки не склалося єдиної думки щодо визначення сутності організаційної культури. Одні автори, як Г. Хофстед, визначають її як «колективне програмування думок, які відрізняють членів однієї організації від іншої» [1, с.315], інші, Т.Дж. Пітерс, Р.Х. Уотермен, Е. Сордж, трактують організаційну культуру як домінуючі цінності організації,

прийняття яких більшістю людей в компанії робить її діяльність (зокрема організаційну поведінку) більш ефективною [1, с.104]. Такі вітчизняні автори, як Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. дотримуються погляду, що корпоративна культура, організаційна культура, культура фірми, виробнича культура, є, по суті, однаковими за змістом, що дає змогу використовувати узагальнюючий термін «культура підприємства» [2, с.127]. Отже, навіть визначення сутності організаційної культури залишається в літературі досить дискусійним.

Узагальнюючи різноманітні підходи, вважаємо за доцільне розуміти організаційну культуру як сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища.

Дотримуючись точки зору більшості авторів, зазначимо, що організаційна культура характеризується низкою параметрів: цілісність, системність; еволюційний (історичний) розвиток; соціальна основа (відображає соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей в організації); формування ритуалів, традицій, символів; майже беззміність; стійкий характер впливів. Не можна не погодитися з тим, що вагомий відбиток на стан організаційної культури дає національна культура, зокрема, національна трудова культура, національна культура господарювання, специфічні особливості трудового менталітету. Виходячи з таких міркувань, стає зрозумілим, чому не може бути автоматично перенесена на «український ґрунт» японська або американська модель організаційної культури.

Аналіз наукових джерел і практичного досвіду підводить до думки, що упродовж історії зміст організаційної культури, її цільові орієнтири, принципи, засоби реалізації якісно змінювалися залежно від зміни суспільно-політичного устрою, форм власності, стану розвитку загальної культури суспільства, пануючих ідеологічних цінностей і норм поведінки.

Керівник будь-якої організації, незалежно від форми власності, крім удосконалення виробництва вирішує одну й ту ж проблему: як налагодити систему управління, щоб забезпечити співробітництво працівників і уникнути можливих конфронтацій в організаційному середовищі. Ефективність роботи працівників організації визначається не стільки підвищенням їх заробітної плати, скільки налагодженням відносин між працівниками і менеджерами, підвищенням задоволеності людей своєю працею і стосунками в робочій групі.

Модель «співробітництво – конфронтація» працівників організації залежить від їх взаємодій і протидій, від ступеня злиття в загальну організаційну поведінку [3, с. 219].

Організаційна поведінка формується на перетині двох основних організаційних сил: субординаційних (підпорядкування працівників «зверху донизу») і координаційних (узгодження інтересів підрозділів). Оптимальне співвідношення субординаційних і координаційних сил в часі та просторі і визначають організаційну систему управління, організаційну культуру.

В організації, де культивується відповідність — ідентифікація — працівника інтересам фірми, модель його поведінки стає взаємопогодженою, формується панорамне бачення всього фронту дій, що створює додатковий простір відкритих комунікацій. Їх результатом стає широкий спектр взаємодій, взаємопідстраховок у вирішенні спільних проблем. В організації, де домінує відчужений тип працівника, проявляється високий рівень «непогодження», модель його поведінки стає роз'єднуючою. Формується вузько-функціональне бачення дій — «від сих і до сих», що створює «простір з відгородженими комунікаціями».

Організаційна культура «спільний дім» базується на тому принципі що головна цінність — це люди, особливо професіонали. Показником такої культури є типові вирази — «Мене цінують та поважають», «Навколо цікаві люди», «Сприятливе, творче оточення», «Хороший колектив», «З нашим керівництвом добре працювати», «Взаєморозуміння та взаємоповага». У такому середовищі співробітники готові ділити радощі і невдачі разом з керівництвом. Вони можуть піти до конкурентів на більшу зарплату, проте не йдуть, оскільки їм цікаво працювати [4, с.207].

Основне протиріччя організаційної поведінки проявляється, коли працівники переживають почуття відстороненості від організації, де працюють. За таких обставин вони, компенсуючи свою невдоволеність, переорієнтуються на особисту вигоду і діють за виразом «працюю, щоб був стаж роботи», «накопичу грошей та й звільнюсь», «своє відробив і пішов». Організаційна культура в такому середовищі будується на принципі «Гроші вирішують все».

Ступінь ідентифікації працівників організації залежить від культури управління її керівника, наскільки він стимулює розкриття здібностей своїх підлеглих, їх самовіддачу. Людина може працювати з почуттям обов'язку і з почуттям задоволеності своєю справою. Якщо людина працює захоплено, а керівництво на це не реагує, то в неї виникає почуття невизнання власного «Я». Виникає парадокс, коли працівник, виконуючи справу, яку любить, усе більше відсторонюється від організації, роздвоюється його соціальний статус.

Якщо стан ідентифікації працівника виражає глибинну потреби людини бути членом локального товариства, то такий стан відсторонення травмує його психіку, його «я». Це характерно для ситуацій, коли працівник відчуває дискримінацію з боку керівника, але не покидає роботу, тому що імідж в неї досить високий. У таких випадках втішає себе, що працює в престижній організації і пишається цим, спілкуючись з

новими знайомими.

Якщо керівник не вміє користуватися цими цінностями для виконання своїх професійних обов'язків — він безкультурний саме як управлінець, і мова тут вже йде про відсутність в нього професійної культури. Саме знання правил існуючої організаційної поведінки в цілях ефективного управління є показником культури управління [5, с.196].

На всіх стадіях розвитку організації загальна культура її керівника (його особиста віра, цінності і стиль управління) багато в чому визначають організаційну поведінку. Вплив керівника більш ефективний, коли він є сильною, із яскраво вираженою загальною і професійною культурою управлінською особистістю, тим більше тоді, коли організація лише створюється. В свою чергу вплив культури організації на прийняття рішення її керівником здійснюється через вірування і цінності, що поділяються робітниками і формують у колективі набір базових припущень і переваг. Організаційна культура може сприяти зведенню до мінімуму розбіжностей, які у свою чергу призводять до того, що процес управління стає більш ефективним.

У процесі управління індивідуальні цінності і засоби самореалізації особистості, особливо особистості керівника, стають організаційно загальними. Організаційна поведінка працівників психологічно виявляється насамперед у їхньому ставленні до організації, в якій вони працюють. Вона, як правило, персоніфікована, оскільки «переноситься» на конкретних представників організаційного керівництва. Саме ставлення вищої адміністрації до своїх працівників є вихідною причиною тієї чи іншої поведінки. Звідси випливає основний управлінський закон — як керівництво ставиться до працюючих, так і працівники ставляться до організації. Керівник організації чи установи, незалежно від того, на якій стадії розвитку вона знаходиться, може управляти організаційною поведінкою, видозмінюючи або підналаштовуючи її за допомогою своєї культури двома способами.

Перший спосіб. Керівник-лідер надихає персонал і запроваджує в життя свої фундаментальні вірування і цінності, ідеали самим порядком, режимом роботи підприємства. Це обумовлює наявність у нього достатньо високої загальної, професійної та особистої культури, очевидних і щирих зобов'язань стосовно організації. Такий керівник зобов'язаний постійно демонструвати своє ставлення до цього у формах привселюдних виступів, заяв, знаходження на робочих місцях, що буде свідчити про його постійний, послідовний інтерес до введення нових організаційних цінностей.

Другий спосіб. Керівник достатньо багато приділяє уваги деталям повсякденного життя колективу, контролює процес реалізації режимних вимог (правил), намагається крок за кроком вносити визначені корективи в організаційну поведінку, якщо в ній виникають непередбачені ситуації. Даний спосіб вимагає розуміння значення організаційної культури в повсякденному житті організації. Якщо щоденні дії керівника відповідають цінностям, що виявлені ним, і подані в організаційній поведінці, то слід сприяти не тільки вимогам цієї організації, а й розвитку культури підприємства в цілому і навпаки. Тому, ціннісні орієнтації керівника повинні стати невід'ємною істиною внутрішнього життя всього колективу, як групи особистостей, що підтримують організацію і свого керівника як найближчі послідовники [5, с.197].

Таким чином, слід вважати, що усвідомлення організаційної культури дозволяє:

- діяти ефективніше та результативніше, враховуючи тенденції, загрози та можливості;
- протидіяти стереотипам, які обмежують можливості людини;
- усвідомити причетність особистості до колективної діяльності, свою невід'ємність;
- побудувати позитивний імідж організації;
- визначити правильну систему мотивації працівників;
- встановити місію та цілі організації, побудувати організаційні цінності та ідеали;
- зрозуміти індивідуальну та колективну поведінку, усвідомити стиль керівництва та питання лідерства.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Всі організації незалежно від форми власності й цілей діяльності утворюються і живуть у певному середовищі, що має назву культура. Вона багато в чому визначає зміст їхнього існування, діє як ззовні, так і всередині організації. Не дивлячись на те, що єдиного визначення поняття «культура» немає, всім нам інтуїтивно зрозуміло, що означає цей термін.

Отже, результати аналізу підводять до висновку, що в організаційній культурі українських підприємств з'явилися паростки позитивних змін під впливом ринкових перетворень, процесів демократизації суспільства та посилення конкуренції.

Література

1. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб : Питер, 2002. – 120 с.
2. Семикіна М.В. Корпоративна культура підприємства як важіль економічного зростання та інноваційного розвитку / М.В. Семикіна // Соціально-економічні аспекти промислової політики : сб. науч. тр. / Ін-т економіки пром-ти НАН України. – Донецьк, 2007. – Т. 2. – С. 120–128.
3. Воронкова А.Е. Корпорації: управління та культура : монографія / [А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Е. Коренев та ін.] ; за ред. А.Е. Воронкової. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с.

4. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – К. : «Шторм», 2003. – 382 с.
5. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Наукове видання / Щербак В.Г. – Харків : ХНЕУ, 2005. – 220 с.

References

1. Ypravlenie heloveheskimi resyrsamu / [pod red. M. Pyla, M. Yornera]. – SPb.: Piter, 2002. – 120 p.
2. Semukina M.V. Korporativna kul'tura pidpruemstva ak vavil ekonomihного zrostanna ta innovaciunого rozvutky / M.V. Semukina // Socialno-ekonomihni aspektu promuwlenou politiki.sb. nayh. Tr./ in-t ekonomiki prom-ti NAN Ukrainu. – Doneck, 2007. – P. 120-128. – [T.2].
3. Voronkova A.E. Korporacii: upravlinna ta kul'tura. monogr./ A.E. Voronkova, M.M. Babak, E. Korenev ta in. [za red. A.E. Voronkovo] – Drogobuh: Vumir, 2006. – 376 p.
4. Boguna D.P. Mentalnuu hunnuk y sqeri praci: problem teorii ta praktuku / D.P. Boguna, M.V. Semukina. – [peredm. I. H. Kyras]. – K.: «Wtorm», 2003. – 382 p.
5. Shcherbak V. H. Upravlinnya personalom pidpruyemstva. Kharkiv: KHNEU, 2005. – 220 p.

Надійшла 02.08.2014; рецензент: д. е. н. Ведерніков М. Д.