

О. В. Харчишина, к.е.н., доцент,
O. Kharchyshyna, Ph. D., As. Professor
ЖДУ ім. І. Франка,
Olena2705@gmail.com

**ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЇ
«ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА»
THE ISSUE OF ECONOMIC ESSENCE OF THE TERM
«ORGANIZATIONAL CULTURE OF ENTERPRISE».**

Узагальнено результати останніх досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо сутності категорії «організаційна культура». Подано авторську класифікацію існуючих визначень організаційної культури, обґрунтоване власне визначення організаційної культури підприємства.

Ключові слова: організаційна культура, управління, підприємство, цінності, організаційна поведінка

The paper generalizes the results of last native and foreign investigations about the essence of the term «organizational culture». The paper describes the results of own investigations about classification of most famous definitions of organizational culture. It also dwells upon argumentation about own definition of organizational culture.

Key words: organizational culture, management, enterprise, values, organizational behaviour

Вступ. Розвиток теорії і практики менеджменту в останні десятиліття сприяв тому, що організаційна культура набула статусу вагомий складової системи управління, внаслідок чого у науковій літературі з'явилась значна кількість публікацій, присвячена питанню визначення суті категорії «організаційна культура».

Слід зауважити, що наукові погляди на проблему змісту категорії «організаційна культура» у різних авторів мають суттєві відмінності. На жаль, щодо цього проводиться недостатньо вітчизняних досліджень, що зменшує можливості ефективного застосування організаційно-культурного підходу в умовах транзитивної економіки України. Також недостатньо вивченим залишається питання визначення економічного змісту досліджуваної категорії.

Широке розповсюдження в практиці менеджменту одержали феноменологічний та раціонально-прагматичний підходи до вивчення сутності організаційної культури [5; 10; 15; 19]. Класифікації визначень організаційної культури здійснювались російськими дослідниками Т. Лапіною, Т. Персиковою, О. Тихомировою [7; 11; 18].

Постановка завдання. Метою даної публікації є систематизація існуючих підходів до визначення сутності терміну «організаційна культура підприємства», обґрунтування його економічної сутності та формулювання власного визначення.

Результати. Для з'ясування суті категорії «організаційна культура» та її економічного змісту, перш за все, слід розібратися у змісті категорій «культура» та «організація». Своє дослідження ми розпочнемо з категорії «культура» як кореневого поняття.

Незалежно від сфери прояву культура є еволюційним механізмом пристосування певної соціальної групи до змін у зовнішньому середовищі. В загальному вигляді на сучасному етапі культуру розуміють як складне утворення, яке включає різноманітні духовні та матеріальні прояви [1; 2]. Отже, сучасні визначення культури наголошують, що 1) культура створюється суспільством або групою людей; 2) культура має духовну та матеріальну складові; 3) процес формування культури має історичний характер. Виникнення розподілу праці, диференціація суспільства і поява у ньому підсистем різного рівня призвела до появи різновидів культур, які відображають розмаїття форм суспільного життя і

активності людини. Відповідно, поява соціальної організації як складової частини суспільства призвела до становлення інституту організаційної культури.

Організаційна культура співвідноситься із культурою взагалі як частина і ціле, і є властивою організації як певній групі людей, діяльність яких свідомо координується з метою досягнення певних цілей. Зокрема, організаційна культура входить до складу культури не безпосередньо, а як елемент її важливої підсистеми – економічної культури [17, с.16]. Розуміння економічної культури як «сукупності соціальних цінностей і норм, які є регуляторами економічної поведінки і виконують роль соціальної пам'яті економічного розвитку» опосередковує взаємозв'язок між культурою організації та культури в загальному розумінні [3, с.110].

Разом з тим, культура організації має, у порівнянні із культурою у загальному розумінні, ряд особливостей:

1) значно менший, у порівнянні із культурою у загальному розумінні, строк існування; ця особливість робить процес формування організаційної культури більш динамічним, а ціннісні установки і силу впливу – значно меншими;

2) організаційна культура поширюється на значно меншу кількість осіб – персонал окремо взятого підприємства, і стосується не усіх відносин і дій індивідуума, а лише тих, які здійснюються ним у процесі праці у межах даного підприємства;

3) ціннісні установки організаційної культури не є базовим у свідомості індивідуумів, ці установки накладаються на інші, набагато сильніші за мірою впливу на поведінку персоналу – національні, релігійні, професійні та ін.; тому, якщо ці базові ціннісні установки та установки організаційної культури даного підприємства не співпадають, то зміна способу мислення і поведінки індивідуума ускладнюється; чим більшими є такі розходження, тим меншою є вірогідність того, що індивід зможе ефективно працювати в умовах даного підприємства;

4) значний вплив на організаційну культуру справляє характер діяльності підприємства і галузеві особливості;

5) з точки зору соціології, організаційна культура є культурою малої (або середньої) групи, що дозволяє не тільки вивчати її, але й ефективно управляти нею [16, с.9].

Здійснений нами аналіз наукової літератури щодо суті організаційної культури дає підстави вважати, що всі існуючі визначення цієї категорії доцільно об'єднати у такі три групи: 1) атрибутивні; 2) сутнісні; 3) структурні. Така класифікація побудована на основі систематизації основних характеристик, на яких акцентує увагу автор певного визначення.

Атрибутивні визначення трактують організаційну культуру як набуту в процесі історичного розвитку та міжособистісної взаємодії характеристику організації і наголошують на наявності у її складі імпліцитної та експліцитної складових (табл. 1). Атрибутивні визначення також акцентують увагу на призначенні організаційної культури (досягнення успіху, виконання місії, адаптація підприємства до умов зовнішнього середовища, забезпечення внутрішньої інтеграції) та основних її проявах (цінності, норми поведінки, підходи до вирішення проблем).

Сутнісні визначення описують організаційну культуру як суть організації і роблять акцент на її ціннісно-нормативному змісті (табл. 2). Такі визначення є характерними для авторів, які розглядають організаційну культуру з позицій соціально-психологічного підходу. Організаційна культура у визначеннях цієї групи найчастіше розглядається як певний соціальний феномен, продукт групової свідомості, сукупність колективних уявлень щодо способів мислення і дій. Вважаємо, що визначення організаційної культури як феномену не відповідає усталеним науковим підходам, відповідно до яких під феноменом розуміють рідкісне або виняткове явище. Кілька десятиліть

історії досліджень організаційної культури дозволяє описувати її не як феномен, а як цілком реально існуюче економічне явище, визнану іманентну складову системи управління підприємствами.

Таблиця 1

Окремі атрибутивні визначення організаційної культури

№ з/п	Автор	Формулювання визначення
1	Шейн Е.	«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» [19, с.31-32]
2	Захарчин Г.	«система взаємовідносин, які склались в організації на основі прийнятих цінностей, базових уявлень і норм поведінки, необхідних для виконання її місії» [4, с.24]
3	Співак В.	«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» [15, с.13]
4	Соломанідіна Т.	«соціально-духовне поле компанії, яке формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлених і неусвідомлених процесів і явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем і поведінки персоналу в компанії, і які дають можливість компанії просуватись до успіху» [14, с.10]

Визначення цієї групи є стислими і дають тільки загальне уявлення про суть досліджуваної категорії. В цілому сутнісні визначення не відповідають цілям дослідження сутності і ролі організаційної культури як складової системи менеджменту і не можуть бути використані у складі методології наукового дослідження організаційної культури як економічної категорії.

Структурні визначення зосереджують увагу на складових організаційної культури та їх взаємозв'язку із організаційною ефективністю (табл. 3). У складі елементів організаційної культури автори визначень цієї групи, як правило, виділяють: цінності, очікування, вірування, переконання, символи, повсякденні і ділові норми, процедури,

критерії досягнення успіху і оцінки результатів роботи, традиції, ритуали, стиль управління, систему винагород і покарань. Важливою особливістю даних елементів є те, що вони сприймаються більшістю співробітників.

Таблиця 2

Окремі сутнісні визначення організаційної культури

№ з / п	Автор	Формулювання визначення організаційної культури
1	Морган Г.	«дієвий феномен, за допомогою якого люди спільно створюють і оновлюють світ» [10, с.162]
2	Радугін А.	«виражає певні колективні уявлення про цілі та способи підприємницької діяльності даного підприємства» [12, с.51]
3	Красовський Ю.	«те, чим є організація як соціальний феномен» [8, с.61]
4	Роббінз С.	«система уявлень, якої притримуються усі члени даної організації і яка відрізняє дану організацію від інших» [13, с.320]

Автори структурних визначень зазначають, що організаційна культура формує стереотипи поведінки персоналу в процесі праці, впливає на координацію їх діяльності і форми співробітництва в процесі прийняття рішень, ефективного вирішення конфліктів. Як і визначення атрибутивної групи, структурні визначення вказують на цільове призначення організаційної культури – сприяти досягненню успіху, впливати на трудову поведінку персоналу, підвищувати адаптивність підприємства. Недоліком структурних визначень організаційної культури є перенесення акценту із цільового призначення організаційної культури на детальний опис складу її елементів.

Міждисциплінарний характер теорії організаційної культури накладає свій відбиток на використання терміну «організаційна культура» і спричинює появу цілої низки близьких за змістом понять, які не завжди узгоджуються між собою. Так, поряд з терміном «організаційна культура» часто вживають поняття «корпоративна культура», «культура фірми», «культура підприємства», «ділова культура», «культура ведення

бізнесу», «культура управління», «культура менеджменту», «соціокультура організації».

Таблиця 3

Окремі структурні визначення організаційної культури

№ з/п	Автор (автори)	Формулювання визначення організаційної культури
1	Камерон К., Куїнн Р.	«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» [5, с.45]
2	Хаєт Г.	«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» [6, с.11]
3	Малінін Є.	«система визнаних трудовим колективом цінностей, переконань, вірувань, норм, традицій, які визначають відповідний стереотип поведінки людей у сфері трудової діяльності» [9, с.11]
4	Велика економічна енциклопедія	«культура підприємства включає уявлення про завдання корпорації, її призначення, цілі, характер продукції і ринків; стиль діяльності і управління; критерії досягнення цілей і оцінки результатів; засоби внутрішньої інтеграції (мова спілкування, прийом на роботу, спосіб розподілу влади, систему винагород і покарань, церемонії, ритуали та інш.). Всі ці елементи впливають на взаємозв'язки, взаємовідносини працівників, керівників і підлеглих, підрозділів і підприємств, на координацію їх діяльності, форми їх співробітництва в процесі прийняття рішень, шляхи попередження і вирішення конфліктів» [1, с.325]

Вважаємо, що подібні розбіжності у трактуванні терміну «організаційна культура» та у вживанні близьких за змістом понять утворюються внаслідок існування двох значень терміну «організація»: як явища та як процесу. Автори, які вважають організаційну культуру частиною корпоративної, фактично визначають організаційну культуру як культуру процесу організування колективної діяльності, що дійсно можна ототожнити з культурою управління. Проте, згідно усталених світових наукових традицій, в даному випадку під організацією розуміють не процес, а явище, тобто групу людей, які спільно працюють для досягнення певної мети. Отже, організаційна культура в даному випадку – це культура певної соціальної групи, члени якої є працівниками та власниками (а в окремих випадках, і споживачами послуг) певної організації. В такому випадку організація є найширшим поняттям, яке

включає в себе і корпорації, і підприємства, і установи. Відповідно терміни «корпоративна культура», «культура підприємства», «культура державної установи», «культура університету» і т. д. є частковими випадками організаційної культури і можуть вживатись як рівнозначні їй у відповідному контексті.

Дослідивши найбільш уживані визначення організаційної культури, ми прийшли до висновку, що всі вони є недосконалими, тобто не відображають усієї важливості і багатогранності цього важливого соціально-економічного явища. Вважаємо, що оптимальне визначення організаційної культури повинно: відобразити місце організаційної культури серед інших елементів організації як системи; узагальнювати цільову функцію організаційної культури; наголошувати на подвійній природі організаційної культури; пояснювати процес формування організаційної культури; коротко характеризувати її склад.

Відповідно до описаних вище вимог сформулюємо визначення організаційної культури. 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. Таким чином, дане визначення організаційної культури найбільш повно відображає зміст цієї категорії з точки зору теорії менеджменту.

Висновки. З'ясувавши зміст «культура», «організація», здійснивши аналіз поглядів провідних вчених на класифікацію визначень організаційної культури, ми прийшли до висновку, що доцільно усі існуючі визначення цієї категорії об'єднати у три групи – атрибутивні,

сутнісні та структурні. Контент-аналіз найбільш розповсюджених визначень організаційної культури дав нам можливість визначити найбільш важливі характеристики цього явища та запропонувати власне визначення. Авторське трактування категорії «організаційна культура» є комплексним і включає усі найбільш суттєві її атрибути.

ЛІТЕРАТУРА

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. Заславская Т. И. Социология экономической жизни: очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – Новосибирск: Наука. Сиб. отделение, 1991. – 448 с.
4. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства [Текст]: [монографія] / Г. М. Захарчин. – Львів: Видавництво Нац. ун-ту „Львівська політехніка”, 2009. – 276 с.
5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
6. Корпоративна культура: навч. посіб./ [Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та інш.]; за заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
7. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. Т. А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
8. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией/ Ю. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.
9. Малинин Е. Д. Организационная культура и эффективность бизнеса / Е. Д. Малинин. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. – 368 с.

10. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Г. Морган. – М.: Вершина, 2007. – 416с.
11. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: уч. Пособие / Т. Н. Персикова. – М.: Логос, 2007. – 224 с.
12. Радугін А. А. Організаційна культура // Організаційне поведіння: Хрестоматія / А. А. Радугін. – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – С.50-72
13. Роббинз С. Основы организационного поведения / С. Роббинз. – М. : Изд. дом „Вильямс”, 2006. – 448 с.
14. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 456 с.
15. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
16. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
17. Сур'як А. В. Основи економічної культури [Текст] / А. В. Сур'як. – К.: Кондор, 2004. – 256 с.
18. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О. Тихомирова. – С-Пб: Изд-во ГУ ИТМО, 2008. – 160 с.
19. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

Стаття надійшла до редколегії 18 червня 2012 року