

**К.е.н., доцент Харчишина О. В.,**

*Національний університет харчових технологій, Україна, м. Київ*

## **ФОРМУВАННЯ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОЦЕСІ ЕВОЛЮЦІЇ НАУКОВИХ ШКІЛ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Наукові школи менеджменту більшість науковців розглядає, об'єднуючи їх у три напрями: класичний (школа наукового менеджменту, школа раціональної бюрократії, адміністративна школа), гуманістичний (школа людських стосунків, школи людських ресурсів, біхевіористична школа), сучасний (включає велику кількість підходів, шкіл і концепцій). Розглянемо докладніше роль окремих шкіл менеджменту у формуванні теорії організаційної культури.

Класичний напрям у менеджменті (1980-1950) представлений трьома школами, які мають незначні відмінності: школа наукового менеджменту, школа раціональної бюрократії, адміністративна школа. В цілому класичний напрям у менеджменті започаткував сприйняття управління як самостійної сфери наукових досліджень, довів, що різноманітні підходи і методи інших наук можуть використовуватись для вивчення і управління організаціями. Недоліком класичного напрямку слід вважати недостатню увагу до людського фактору у досягненні організаційних цілей, проте деякі аспекти, пов'язані із організацією відносин на виробництві, забезпеченням належних умов праці, вихованням лояльності працівників відмічались окремими вченими [1, 2]. Ці ідеї, згодом глибше розроблені вченими інших наукових шкіл, стали складовими базових уявлень теорії організаційної культури.

Гуманістичний напрям у менеджменті представлений школою людських відносин, концепцією людських ресурсів та біхевіористичною школою. Школа людських відносин (1930 – 1950 рр.) пов'язана з іменами таких видатних вчених як Ф. Ротлісбергер, Г. Мюнстерберг, Е. Мейо, М. П. Фоллет, Ч. Барнард. Е. Мейо та його послідовники вважали, що ефективність діяльності підприємства залежить не лише від матеріальних факторів, а значною мірою – від соціальних. Серед важливих висновків, зроблених Е. Мейо, були наступні: 1) задоволення базових потреб працівників є запорукою продуктивності їх праці; 2) чітко розроблені інструкції і виробничі операції, висока заробітна плата не є головними мотиваторами до підвищення продуктивності праці, значно важливішим є задоволення потреб та соціально-психологічний клімат у колективі; 3) керівник повинен надавати працівникам певну самостійність і можливість

контролювати найпростіші, рутинні роботи. Ч. Барнард відомий як автор концепції неформальної організації, яка утворюється соціальними групами в середині будь-якої формальної організації. Важливим внеском Ч. Барнарда в розвиток гуманістичного напрямку в менеджменті та теорії корпоративної культури була розроблена ним теорія прийняття влади, яка стверджувала, що належне ставлення до персоналу може бути критичним фактором успіху організації. Також Ч. Барнард стверджував, що основним призначенням лідера в організації є ціннісне керівництво і оволодіння соціальними силами організації [3].

Видатними представниками школи людських стосунків є А. Маслоу та Д. Мак-Грегор. Основною ідеєю концепції людських ресурсів є створення умов, в яких працівники можуть повністю реалізувати свій потенціал, що, в свою чергу, є основою для досягнення організаційної ефективності. З точки зору формування передумов розвитку організаційно-культурного напрямку у менеджменті теорія А. Маслоу має велике значення, так як: 1) чітко визначає існування у кожного індивіда потреб вищого порядку; 2) вказує, що усі потреби, в т. ч. вищого порядку, можуть і повинні бути задоволені в процесі праці; 3) наголошує, що не слід переоцінювати значення матеріальної винагороди у процесі стимулювання праці. Теорія А. Маслоу логічно доводить, що робота - це не просто місце заробляння грошей, це – можливість для самореалізації індивіда. Такі наукові погляди сприяли подальшому формуванню ідей про «культурне поле» організації.

Д. Мак-Грегор, керуючись прагненням відійти від спрощеного уявлення щодо проблеми людських відносин на виробництві, сформулював теорію Х та теорію У. Важливим висновком цих теорій є те, що сучасним організаціям для досягнення ефективності потрібно прагнути якнайповніше використовувати креативне мислення та інтелект працівників. Кожна організація може одержати додаткові переваги, якщо створить умови, в яких кожен працівник буде прагнути взяти на себе додаткові зобов'язання, працювати на досягнення цілей підприємства, забезпечувати самоконтроль своєї праці [4].

Біхевіористична школа (від середини 40-х рр. XX ст. і до сьогодні) передбачає використання наукових методів для дослідження поведінки людей в організаціях, а також взаємодії людей між собою в організаційному оточенні. Важливим здобутком вчених біхевіористичної школи є висновок про те, що напрямом до розв'язання проблем управління є шлях від ефективного працівника до ефективної організації. Праці визначних вчених-біхевіористів послугували теоретичною базою для розробки

таких важливих концепцій менеджменту як: 1) концепція організаційного розвитку; 2) концепція матричної організаційної структури; 3) концепція створення команд, які самоуправляються; 4) концепція організацій, які самонавчаються. Але найсуттєвіший вплив школа біхевіористична школа справила на формування теорії організаційної культури. І в цьому сенсі неможливо не відмітити висновки видатного вченого Р. Лайкерта, який у своїх дослідженнях обґрунтовував зв'язок між рентабельністю організацій та людськими стосунками в ній. Партисипативний менеджмент, в основу якого лягли погляди Р. Лайкерта, справив надзвичайно великий вплив на формування теорії організаційної культури, так як обґрунтовував позитивний вплив соціально-психологічних методів управління на поведінку людини, а також пов'язував якісні характеристики міжособистісних взаємовідносин на виробництві із організаційною ефективністю.

Сучасний напрям науки менеджменту історично почав свій розвиток з 40 – 50-х рр. ХХ ст. У рамках цього напрямку отримали свій розвиток значна кількість підходів, шкіл, теорій та концепцій, для яких є властивими схожість, цілісність та роздробленість одночасно. Зокрема, у сучасному менеджменті виділяють три основні підходи: кількісний, системний та ситуативний. Кількісний, ситуативний та системний підходи лягли в основу багатьох сучасних теорій менеджменту (концепція управління за цілями, концепція процесного управління, теорія стратегічного управління, концепція менеджменту якості, концепція організації, яка самонавчається) та справили визначальний вплив на формування теорії організаційної культури.

Так, на початку 80-х рр. в рамках системного підходу дослідники консалтингової компанії «Мак-Кінсі» Т. Пітерс і Р. Вотермен сформулювали концепцію 7-S, яка описувала систему із 7 елементів, найважливіших для розвитку та ефективного функціонування будь-якої організації. Центральним елементом цієї системи були загальновизнані цінності, які справляли вплив на інші складові, такі як стратегія, навички ключових працівників, структура організації, система процедур і процесів, персонал і стиль управління. Більшість дослідників з проблем організаційної культури вважають книгу Т. Пітерса і Р. Вотермена «В пошуках ефективного управління» початком наукових досліджень культурного поля організації та запровадження широкого використання в науці і практиці терміну «організаційна культура». Ці дослідники на основі аналізу фінансової звітності і результатів опитування керівників і співробітників описали 8 ознак успішних організацій і прийшли до двох важливих висновків: 1) зразкові компанії «розвивають культури, в

яких втілюються цінності і методи видатних лідерів»; 2) «істинна роль головного керівника полягає в тому, щоб управляти ціннісними установками організації» [5, с. 64]. Надалі ідеї ціннісного управління і формування організаційної культури набули широкого поширення як серед науковців і практиків США, так і країн Європи.

Отже, ідеї, які є основою теорії організаційної культури, формувались протягом тривалого часу і лише наприкінці 70-х рр. XX століття були узагальнені у вигляді окремого теоретичного підходу, який продовжує розвиватись і в наш час. В рамках класичного напрямку вченими висловлювались окремі ідеї щодо важливості ціннісного керівництва та прояву уваги до потреб і проблем персоналу, проте ці думки мали другорядне значення у порівнянні із основними висновками таких наукових шкіл. Гуманістичний підхід знаменував появу якісно нового погляду на ставлення до персоналу і організацію взаємовідносин у трудових колективах. Окремі вчені робили спроби пов'язати ці фактори із досягненням організаційної ефективності, хоча більшість таких висновків і узагальнень робились описово. Лише в рамках сучасного напрямку менеджменту на основі комплексного застосування кількісного, системного та ситуативного підходів стало можливим фундаментальне вивчення феномену організаційної культури, обґрунтування її зв'язку із продуктивністю праці та довгостроковою ефективністю підприємств.

### **Література:**

1. Тейлор Ф. У. Наукова організація праці // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С.5-40
2. Файоль А. Вчення про управління // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепцов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С.139-152
3. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард; пер. с англ. В. Кошкина. – М., Челябинск: Социум, ИРИСЭН, 2009. – XXXII + 333 с.
4. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 864 с.
5. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний. – М.: Прогресс, 1986.