

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА»

Організаційна культура є одночасно засобом адаптації підприємства до змінюваних умов зовнішнього середовища та характеристикою рівня його розвитку і ефективності. Хоча в останні десятиліття організаційна культура набула статусу вагомого інструменту управління персоналом і у науковій літературі з'явилась значна кількість публікацій, присвячена цій проблемі, та наукові погляди на проблему змісту категорії «організаційна культура» у різних авторів мають суттєві відмінності.

Лапіна Т. А. вважає, що усі визначення організаційної культури можна поділити на дві групи: перша об'єднує визначення, у яких вказується на елементи організаційної культури, друга включає визначення, в яких корпоративна культура розглядається як спосіб адаптації до зовнішнього середовища, спосіб існування організації [3, с.10]. О. Г. Тихомирова зазначає, що «всі існуючі визначення організаційної культури можна поділити на три групи: 1) визначення –характеристики діяльності організації та її членів; 2) визначення, які містять перерахування елементів організації; 3) визначення, які трактують організаційну культуру як цілісну категорію» [8, с.10]. Перськова Т. М., аналізуючи велику кількість понять культури, робить висновок, що усі їх можна за змістом поділити на такі групи: 1) соціологічні; 2) історичні; 3) нормативні; 4) психологічні; 5) дидактичні; 6) антропологічні [6, с.69-71].

Для з'ясування суті категорії «організаційна культура», перш за все, слід розібратися у змісті категорії «культура» як кореневого поняття. Культура, незалежно від форм та сфери прояву, є багатоплановим і комплексним поняттям. По суті, культура є еволюційним механізмом пристосування певної соціальної групи до змін у зовнішньому середовищі. Сучасні визначення культури наголошують, що 1) культура створюється суспільством або групою

людей; 2) культура має духовну та матеріальні складові; 3) формування культури є історичним процесом.

Термін «культура» є універсальним за своїм змістом і може бути застосований до будь-якої соціальної групи, незалежно від її розмірів. Отже, організаційна культура є частиною культури, яка властива організації як певній групі людей, діяльність яких свідомо координується з метою досягнення певних цілей.

На основі здійсненого аналізу наукової літератури щодо суті організаційної культури вважаємо, що всі існуючі визначення цієї категорії можна об'єднати у такі три групи: 1) атрибутивні; 2) феноменологічні; 3) структурні. 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 (Е. Шейн, В. Співак) [9; 7]. Феноменологічні визначення описують організаційну культуру як суть організації і роблять акцент на її ціннісно-нормативному змісті (Г. Морган, Ю. Красовський) [5; 4]. Структурні визначення зосереджують увагу на складових організаційної культури та їх взаємозв'язку із організаційною ефективністю (К. Камерон та Р. Куїнн, Г. Хаєт) [1; 2].

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: 1) відображати місце організаційної культури серед інших елементів організації як системи; 2) узагальнювати цільову функцію організаційної культури; 3) наголошувати на подвійній природі організаційної культури; 4) пояснювати процес формування організаційної культури; 5) 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.

Література:

1. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
2. Корпоративна культура: навч. посіб./ за заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ: Центр, навчальної літератури, 2003. – 403 с.
3. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. Т. А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
4. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учеб. пособие для студентов вузов / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.
5. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Г. Морган. – М.: Вершина, 2007. – 416с.
6. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: уч. Пособие / Т. Н. Персикова. – М.: Логос, 2007. – 224 с.
7. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
8. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: уч. для вузов / О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург: Изд-во ГУ ИТМО, 2008. – 160 с.
9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. - 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.