

ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті вивчено проблеми розвитку організаційної культури. Було описано поняття культури та поняття організаційної культури. Висвітлено теорії організаційної культури в контексті теорії управління персоналом. Також було охарактеризовано основні елементи за якими можна визначити психологічні особливості організаційної культури служби зайнятості.

Ключові слова: культура, організаційна культура, теорія управління персоналом, психологічні особливості організаційної культури служби зайнятості, чинники психологічного клімату організації.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку суспільства уже сформовано усвідомлену потребу у необхідності організаційного розвитку підприємств. Організаційна культура повинна стати ще одним чинником в цій стратегії і розглядатися як функціональний складник загальної стратегії організаційного розвитку різних закладів та організацій. Однак, спостерігаються протиріччя між розумінням необхідності використання фактора організаційної культури в управлінні і відсутністю стратегії її формування та розвитку. Багатоаспектний зміст організаційної культури дає змогу розглядати її як внутрішнє джерело стимулювання інноваційного розвитку організацій та держструктур.

Аналіз останніх джерел та публікацій. У працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників присвячено увагу вивченню особливостей внутрішньої культури організацій, її впливу на створення комфортних умов праці в колективі, на процес ефективної роботи організації (Р. Акофф, М. Бурке, О. Віханський, Д. Коул, А. Наумов, В. Співак, М. Удальцова, Ч. Ханді, Е. Шейн, Р. Харрісон, Е. Холл та ін.).

Серед українських науковців вивченням проблем розвитку організаційної культури займаються О. Бобровська, Б. Гаєвський, В. Євтушевський, Л. Карамушка, А. Ліпенцев, Н. Липовська, Ю. Палеха, В. Ребкало, С. Серьогін, Н. Терещенко, В. Усачова, Ю. Шаров. С. Яроміч та ін.

Водночас залишається низка невирішених проблем, таких як дослідження ролі впливу різноманітних чинників на організаційну культуру. Потребує також уточнення й визначення поняття «організаційна культура служби зайнятості». Важливим є вивчення психологічних особливостей розвитку організаційної культури служби зайнятості.

Мета статті. вивчення проблем розвитку організаційної культури.

Основні результати дослідження. Перед визначенням організаційної, доцільно розглянути сутність та значення культури взагалі. Як

зазначено у словнику, «культура (лат. cultura - обробка) – соціально прогресивна, творча діяльність людства у всіх сферах буття і свідомості, що є діалектичною єдністю процесів опречування (створення цінностей, норм, знакових систем і т.д.) і розпречування (освоєння культурної спадщини), спрямована на зміну дійсності, на перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, на всемірне виявлення і розвиток, сутнісних сил людини». У цьому визначенні констатується гуманістична спрямованість культури як такої.

Загальновідоме вчення німецького філософа і культуролога Можна зазначити, що автори різних робіт використовують різні терміни: «ідеологія організації», «філософія організації», «організаційна культура», «ділова культура» і т.д.

Жоден з цих термінів не характеризує достатньою мірою поняття, що розглядається. Наприклад, під «організаційною культурою» часто мають на увазі культуру організаційної роботи. Остання, як і культура праці, культура виробництва, торгівлі і взагалі культура будь-якої діяльності, може вважатися частиною організаційної культури, але далеко не найголовнішою. До того ж ці питання вивчаються в інших дисциплінах. Тому доцільно залишити термін «організаційна культура» як найбільш вдалий і поширений у світовій літературі.

Згідно напрацювань О. Шпенглера, стало зрозуміло, що цей вчений різко протиставляв поняття культури і цивілізації. Він вважав культуру царством органічно життєвого, а цивілізацію - областю технічного. М. Бердяєв писав: «Культура не розвивається нескінченно. Вона несе у собі насілину смерті. В ній містяться зачатки, які неминуче ведуть до цивілізації. Цивілізація ж є смертю духу культури» [1]. Бердяєв відкидав банальну теорію прогресу, згідно з якою людство крокує висхідною прямою лінією до вищих форм життя.

Часто організаційна культура трактується як філософія і ідеологія організації, ціннісні орієнтації, норми, переконання і вірування, регулюючі взаємини людей в організації і за її межами.

Організаційна культура - сукупність правил, звичаїв та сталої практики в сфері організаційного управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні персоналу, нормах моралі, діловій практиці.

Завданнями організаційної культури є:

1. Адаптація корпорації, як єдиного організму до навколишнього середовища.
 2. Забезпечення єдності організаційного середовища, шляхом інтеграції членів організації.
- Теорія організаційної культури є частиною теорії керування персоналом. Зобразимо це на рис. 1.1.

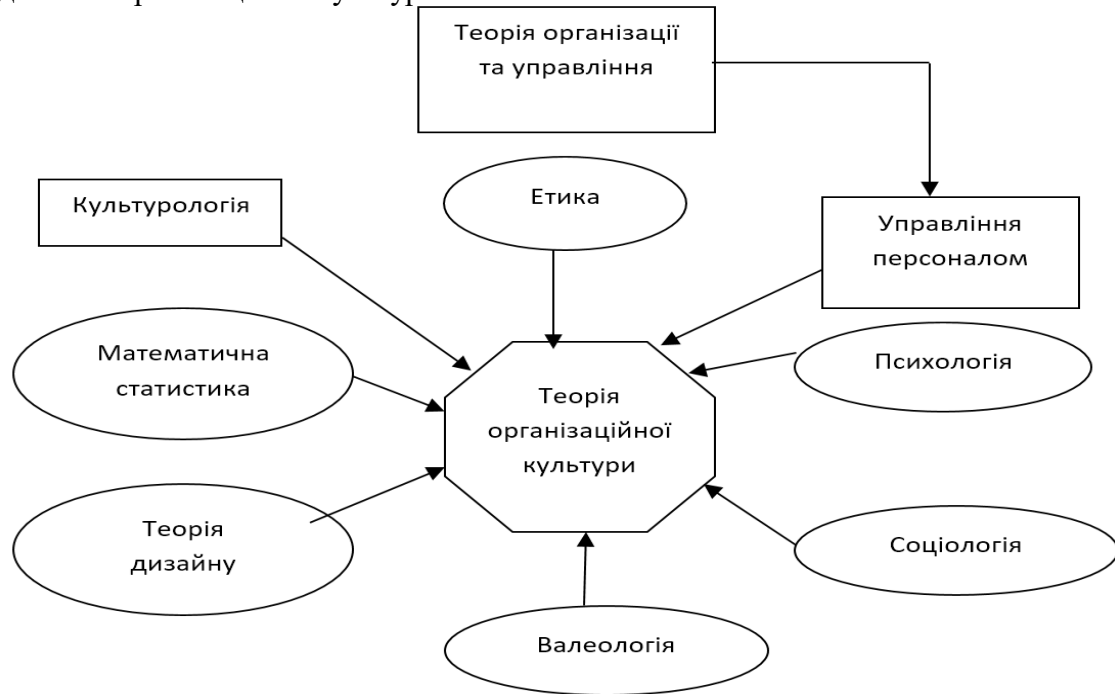


Рис. 1.1. Місце теорії організаційної культури у системі знань.

Оскільки організаційна культура грає дуже важливу роль в житті організації, зусилля з боку керівництва повинні бути направлені на те, щоб вірування, що склалися, норми і цінності культури сприяли досягненню організацією успіху.

Т.Пітер і Р.Уотерман після вивчення найбільш процвітаючих фірм описали ряд особливостей організаційної культури, що сприяли досягненню цими компаніями успіху. До характеристик «успішних» організаційних культур були віднесені: віра в здійснювані дії, зв'язок із споживачами, заохочення автономії і заповзятливості, відношення до людей як головного джерела продуктивності і ефективності, інформованість керівництва про особливості керованих об'єктів, відсутність спроб зайнятися своєю справою, проста управлінська структура, поєднання гнучкості і жорсткості в організації діяльності.

Сучасні соціально-політичні і економічні умови змінюються так динамічно і кардинально, що для досягнення високого рівня ефективності організації повинні постійно гнучко пристосовуватися до умов навколишнього середовища, що змінюються. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває концепція самонавчальної організації, культура якої припускає використання різних методів і технологій для

вдосконалення поведінки окремих людей і робочих груп. Реалізація даної концепції пов'язана із створенням умов, в яких організація буде здатна самообновлятися, безперервно рости і удосконалювати свою структуру залежно від зміни об'єктивних умов.

У психології управління описаний ряд параметрів культури самонавчальних організацій, які можуть розглядатися як необхідна умова забезпечення організаційної ефективності:

1. Повчальний підхід до стратегії має на увазі, в – перших використання технологій стратегічного планування на різних рівнях організації, в – других, проведення регулярного аналізу і обліку управлінських помилок.
2. Партиципативна стратегія управління – залучення персоналу до ухвалення стратегічних рішень. З цією метою в організації виробляються механізми створення і забезпечення діяльності робочих і проблемних груп.
3. Оптимізація внутрішньої системи комунікації, що забезпечує надходження інформації зверху вниз і від низу до верху в повному об'ємі, для чого створюється декілька каналів інформування співробітників і забезпечується можливість передачі повідомлень керівництву.
4. Заохочення гнучкості. У самонавчальних організаціях заохочується введення інновацій, ініціаторами яких можуть виступати не тільки

керівники, але і працівники, що займають в організації різне положення. При цьому незалежно від того, хто виступає ініціатором нововведення, час його впровадження визначається виключно об'єктивними термінами необхідних приготувань.

5. Осмислена структуризація. Створення нових підрозділів і скасування що існують визначається змістом стратегічних планів самонавчальних організацій.

6. Комунікація із зовнішнім середовищем припускає існування в організаціях співробітників, відповідальних за збір і аналіз інформації, що поступає ззовні, а також за інформування організаційного оточення. Ці співробітники уявляють звіти про ситуацію на ринку, іміджі організації, планують і організують PR – акції, відстежують несанкціоновані просочування інформації.

7. Навчання на досвіді інших компаній. Ефективні організації характеризуються високим рівнем інформованості про стан справ у конкурентів, порівнюють свої дії і результати з їх показниками і переймають все, що може сприяти поліпшенню робочих показників.

8. Створення клімату навчання означає створення і реалізацію системи навчання і професійного зростання персоналу з використанням різноманітних форм навчання в самій організації і поза нею.

9. Можливість професійної самореалізації персоналу забезпечується заходами щодо планування кар'єри кожного співробітника відповідно до його здібностей і робочих результатів. [2, с. 266–268].

Процес формування і розвитку згуртованості проходить декілька стадій:

1. Підбір і розстановка кадрів по робочих місцях залежно від їх професійних і соціально – психологічних характеристик.

2. Стадія взаємоадаптації – формування єдиних установок і норм поведінки, пов'язане з цілеспрямованою дією (навчання, інструктаж і ін.) і спонтанними впливами.

3. Консолідація – досягнення узгодженості дій і позитивних відносин між членами групи.

Висновки та пропозиції. Тобто, організаційна культура - елемент складної системи управлінських, соціально-психологічних, соціокультурних, техніко-економічних та інших факторів. З іншого боку, організаційна культура, як і кожен інший із наведених факторів, може бути структурована, представлена як система складових його елементів.

Чим ефективніше працює організація, чим більше вона сприяє зростанню матеріальних і духовних благ її співробітників, усього суспільства, чим більший внесок у цю роботу власне організаційної культури, тим більшою мірою конвертують, зближуються ці аспекти.

Поява у теорії і практиці феномена організаційної культури пов'язана насамперед з необхідністю посиленої уваги до духовної культури. Це особливо актуально для вітчизняних організацій, бо при трансформації економіки і всього суспільства необхідно взяти правильний старт. У супротивному випадку наша країна приречена залишитися в ролі наздоганяючої.

Список використаних джерел

1. Ансофф Н. Новая корпоративная стратегия.- СПб.: Питер, 1999. – 416с.
2. Бердяев Н.А. Смысл истории. – М.: Мысль, 1990. – 175с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. –Н. Новгород:НИМБ, 1997.-607 с.
4. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы как объект управления. -М.: Дело, 2000-304с.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. – М.: Педагогич. общество России, 2003. – 384 с.
6. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. Пособие. – СПб.: Изд-во Санкт – Петербургского ун-та, 2000.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации -М.: Инфра-М, 2000-512 с.

Зелинская А.С.

В статье изучено становление и развитие психологических особенностей внутри организационной культуры службы занятости. Было описано понятие культуры и понятие организационной культуры. Освещены теории существования психологических особенностей организационной культуры службы занятости и проанализированы их наличие внутри теории управления персоналом. Также были охарактеризованы основные элементы по которым можно определить психологические особенности организационной культуры службы занятости.

Ключевые слова: культура, организационная культура, теория управления персоналом, психологические особенности организационной культуры службы занятости, факторы психологического климата организации.

Zelinska A.

The article studies the formation and development of psychological peculiarities within the organizational culture of the employment service. The concept of culture and concept of organizational culture was described. The theory of the existence of psychological peculiarities of the organizational culture of the employment service is described and their existence within the theory of personnel management is analyzed. The main elements on which the psychological features of the organizational culture of the employment service can be identified are also described.

Key words: culture, organizational culture, theory of personnel management, psychological peculiarities of the organizational culture of the employment service, factors of the psychological climate of the organization.