

УДК 658:15

DOI: 10.31673/2415-8089.2023.120440

Євтушенко Н.О., д.е.н., проф.
Ващенко О.П., д.т.н., проф.
Завгородній А.А., магістр
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Обґрунтована необхідність дослідження теоретичних аспектів організаційної культури підприємства в умовах трансформації та інтенсифікації процесів глобалізації. З'ясовано сутність поняття «організаційна культура», описано її властивості відповідно до системи цінностей, переконань, норм, та правил підприємства. Проведено порівняння організаційної культури з корпоративною. Запропоновано набір функцій організаційної культури підприємства з урахуванням ступеня її впливу на інтереси учасників соціально-економічного процесу та елементів організаційної культури.

Ключевые слова: організаційна культура, корпоративна культура, функції, елементи, підприємство.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку світової економіки тема організаційної культури є одним з ключових питань багатьох досліджень в Україні та за кордоном. Трансформації, які пов'язані з переходом від технократичного до інноваційного управління в цифровій економіці, вимагають від підприємств безперервної адаптації до швидко мінливих умов зовнішнього середовища, досягнення гнучкості та конкурентоспроможності. В таких обставинах незаперечною стає роль організаційної культури в загальній стратегії розвитку підприємств, яка представлена нормами і цінностями, що поділяються абсолютною більшістю працівників підприємства. Це передбачає дослідження теоретичних основ організаційної культури та виявлення її нових властивостей, що забезпечить практичну реалізацію стратегії розвитку підприємства у довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням організаційної культури в системі управління підприємством присвячені праці багатьох відомих вітчизняних та закордонних вчених, зокрема, О.Білецька, О.Броницький, Є.Внуков, В.Гевко, О.Гудзь, Н.Євтушенко, Л.Лазоренко, М.Семикіна, І.Сіменко, О.Синицька, О.Опольський, В.Усачева, О.Харчишина, Г. Ховстед, Х. Шварц, Е. Шейн та інші.

Аналіз публікацій з вищенаведеної проблематики дає підстави зробити висновок, що в Україні дослідження проблем організаційної культури тільки започатковуються. Тому постає об'єктивна потреба в подальшому розвитку теоретичних досліджень суті поняття «організаційна культура» підприємства, характеристика її властивостей, функцій та елементів, що зумовило актуальність і необхідність продовження досліджень у цьому напрямку.

Метою статті є дослідження теоретичних викладок стосовно визначення понять «організаційна культура» підприємства, обґрунтування набору функцій організаційної культури підприємства з урахуванням ступеня її впливу на інтереси учасників соціально-економічного процесу та вибір на їх основі елементів організаційної культури.

Виклад основного матеріалу. Інтерес до організаційної культури як об'єкта управління і важливого фактору забезпечення ефективності і конкурентоспроможності підприємства виник в процесі формування нових підходів у менеджменті. Поштовхом до початку наукових досліджень феномену організаційної культури та її впливу на ефективність управління стала криза управління у США, а також стрімке і несподіване для західного світу зростання економіки Японії в повоєнний період. Науковці і практики висловлювали різні точки зору, аналізуючи природу такого технологічного прориву, але практично всі визнавали переважну роль у цьому процесі одного фактору: своєрідної культури і стилю життя Японії. Саме «японський прорив» змусив науковців світу вивчати особливості культури бізнесу, культури організацій, знаходити паралелі і відмінності між японським і західним досвідом.

Розмаїтість теоретичних концепцій щодо формування та впровадження організаційної культури в діяльність підприємств представлено в межах їх системи управління, в якій сутність поняття «організаційна культура» трактується неоднозначно.

З позиції одних вчених, організаційна культура є системою цінностей в діяльності підприємства. Відомий закордонний вчений Е.Шейн представляє організаційну культуру як систему цінностей і переконань, набір принципів вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [1]. На думку Г.Хофстеда «організаційна культура» - це колективне програмування думок, яке відрізняє членів однієї організації від іншої [2].

З позиції інших вчених, зміст поняття «організаційна культура» розкривається через поведінкові характеристики. Так видатний вітчизняний вчений О.Харчишина [3] стверджує, що організаційна культура виступає як основна складова внутрішнього простору організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку; вона формується в результаті міжособистісної взаємодії членів організації та включає імпліцитну (переконання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитну (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складові

З позиції окремих дослідників, поняття «організаційна культура» враховує систему цінностей, яка моделює поведінку працівників підприємства в процесі діяльності відповідно до встановлених правил та норм. На думку відомого вітчизняного науковця Л.В. Лазоренко [4], 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. Подібного погляду дотримується М.Семикіна [5], яка розглядає організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» І.Сіменко [6] розглядає організаційну культуру як сукупність морально-етичних цінностей, переконань, правил, що організують поведінку працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства в межах даної організаційної структури.

Окрім поняття «організаційна культура» найбільш вживаним є «корпоративна культура». На думку вчених [7], є декілька варіантів, за яким розрізняють ці поняття. По-перше, за розміром організації. Організаційну культуру доречно застосовувати до локальної галузевої організації, корпоративну – до багатопрофільної міжнародної корпорації. По-друге, за цілями управління. У процесі визначення змістовної приналежності поняття «організаційна культура» визначає ширшим за корпоративну культуру, або навпаки.

Погоджуємося з поглядами відомого вітчизняного вченого О.Є Гудзь, яка доводить, що в умовах мультирівневої цифрової трансформації, корпораціям доцільно формувати новий тип корпоративної культури – едхократичний, який вважається перспективним. Саме цей тип корпоративної культури здатний забезпечити успішне функціонування корпорацій, орієнтованих на креативність, підвищення інтелектуального потенціалу, модернізацію [8].

Незважаючи на діалектичну близькість понять «організаційна» та «корпоративна» культура, пропонуємо не вважати їх тотожними. З цього приводу корпоративну культуру доцільно представляти як загальну систему цінностей, за рахунок яких відбувається створення підприємства як самостійної підприємницької структури здатної до розвитку. Корпоративна культура формується з метою забезпечення високої дохідності у межах ефективного менеджменту та якісного поліпшення діяльності відповідно до встановлених норм поведінки.

На відміну від корпоративної культури організаційну культуру пропонуємо розуміти як сукупність норм і моделей поведінки, які в організаційній системі управління підприємством формуються у межах ефективних субординаційних (підпорядкування працівників «зверху донизу») і координаційних (узгодження інтересів підрозділів) організаційних відносин, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей у процесі функціонування підприємства для досягнення поставлених цілей відповідно до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища. Під властивостями організаційної культури слід розуміти її не тільки як соціальну за походженням але і як економічну за змістом і цілями систему, до яких відносяться [3]: багатогранність, об'єктивність, динамічність, унікальність, системність, неоднорідність, адаптивність, соціальність, економічний характер.

До функцій організаційної культури підприємства доцільно відносити [9]:

1) функції внутрішньої інтеграції (група функцій забезпечує цілісність підприємства та внутрішню єдність його працівників, дає поняття всім членам структури про форму їх взаємодії один з одним), зокрема, організаційна; інтегруюча; нормативно-регулююча; заміщення; адаптивна; освітньо-пізнавальна; мотивуюча; комунікативна; управління якістю; рекреативна або «терапевтична» (полягає в тому, що організаційна культура сприяє створенню психологічного комфорту серед працівників та відновленню їх душевних сил);

2) функції зовнішньої адаптації (група забезпечує адаптацію підприємства до умов зовнішнього середовища), зокрема, інноваційна; формування позитивно іміджу; орієнтація на споживача; управління партнерськими відносинами; пристосування підприємства до потреб суспільства.

Головними елементами організаційної культури доцільно вважати цінності, які для підприємства є загальновідомими та дають орієнтацію на [9]: результат, працівників (базуються на справедливості, терпимості і повазі до особистості), команду (підкреслення і заохочення співробітництва), увагу до деталей, стабільність (безпека і дотримання поставлених цілей, місії).

До інших елементів організаційної культури доречно відносити [9]: філософію та місію підприємства; групові норми; поведінкові стереотипи; традиції і звичаї, дотримувані ними; ритуали, що здійснюються в певних випадках; «правила гри»; організаційний клімат; існуючий практичний досвід.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє представити власний погляд на управління організаційною культурою підприємства, що розуміється як сукупність норм і моделей поведінки, які в організаційній системі управління підприємством формуються у межах ефективних субординаційних і координаційних організаційних відносин. Формування та впровадження організаційної культури в діяльність підприємства є спробою конструктивного впливу на поведінку працівників підприємства. Тому у ході розробки керівниками підприємства певних установок, системи цінностей в рамках певної організаційної структури ефективним стане процес управління, у ході якого можна стимулювати, планувати і прогнозувати бажану поведінку працівників. Вважаємо, що в даних обставинах організаційна культура формується як свідоме і навмисне вдосконалення будь-яких дій в культурі підприємства з метою створення сприятливого соціально-психологічного клімату для об'єднання працівників в єдиний колектив у межах певних етичних, моральних та культурних цінностей.

Список використаної літератури

1. Shein E. H. *Organizational culture and leadership*. 3rd edition. Danver: Wiley, 2004. 437 p.
2. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind* [Text]. London: McGraw-Hill, 1991.
3. Харчишина О.В. Дослідження сутності категорії «організаційна культура». *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2011. № 2 (56). С. 148–151.
4. Лазоренко Л.В., Панасенко О.О. Людина в системі організаційної поведінки. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. № 2(36). 2021. С. 11-15.
5. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя. *Держава та регіони*. 2009. № 6. С.197–200.
6. Сіменко І.В., Белоусова І.М. Організаційна культура підприємства: лексико-семантичний аналіз змісту. Електронний ресурс. *Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал*. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf
7. Синицька О. І., Білецька О. О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 5. Т. 1. С. 99-102.
8. Гудзь О.Є., Мізин О.О. Напрями удосконалення креативного менеджменту корпорацій в умовах мультирівневої цифрової трансформації. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. № 4(38). 2021. С. 5-9.
9. Євтушенко Н.О. Управління організаційною культурою. *Економічний простір*. 2020. №164. С.86-90.

REFERENCES

1. Sheyn E. H. (2004). *Orhanizatsiyna kul'tura ta liderstvo* [Organizational culture and leadership]. 3-e vydannya. Denver: Vayli.
2. Khofstede H. (1991). *Kul'tury ta orhanizatsiyi: prohramne zabezpechennya rozumu* [Cultures and Organizations: Software of the Mind]. London: McGraw-Hill.
3. Kharchyshyna O.V. (2011). *Doslidzhennya sutnosti katehoriyi «orhanizatsiyna kul'tura»* [Study of the essence of the category «organizational culture»]. *Bulletin of the Zhytomyr State University of Technology*. Vol. 2 (56).
4. Lazorenko L.V., Panasenko O.O. (2021). *Lyudyna v systemi orhanizatsiynoyi povedinky* [Man in the system of organizational behavior]. *Economy. Management. Business*. Vol. 2(36).
5. Semykina M.V. (2009). *Evolyutsiya orhanizatsiynoyi kul'tury na ukrayins'kykh pidpryyemstvakh: problemy ta protyrichchya* [Evolution of organizational culture at Ukrainian enterprises: problems and contradictions]. *State and regions*. Vol. 6.
6. Simenko I.V., Byelousova I.M. *Orhanizatsiyna kul'tura pidpryyemstva: leksyko-semantychnyy analiz zmistu* [Organizational culture of the enterprise: lexical-semantic content analysis]. *Sustainable economic development: All-Ukrainian scientific and industrial journal*. Retrieved from: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf
7. Synyts'ka O. I., Bilets'ka O. O. (2011). *Orhanizatsiyna chy korporatyvna kul'tura: teoretychni pidkhody do tлумachennya ponyat* [Organizational or corporate culture: theoretical approaches to the interpretation of concepts]. *Bulletin of the Khmelnytskyi National University*. Vol. 5 (1).
8. Hudz' O.YE., Mizyn O.O. (2021). *Napryamy udoskonalennya kreatyvnoho menedzhmentu korporatsiy v umovakh mul'tyryvnevoyi tsyfrovoyi transformatsiyi* [Directions for improving the creative management of corporations in the conditions of multi-level digital transformation]. *Economy. Management. Business*. Vol. 4(38).
9. Yevtushenko N.O. (2020). *Upravlinnya orhanizatsiynoyu kul'turoyu* [Management of organizational culture]. *Economic space*. Vol. 164.

EVTUSHENKO NATALIA, VASHCHENKO OLEKSANDR, ZAVHORODNII ARTEM.
ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE: THEORETICAL ASPECT. *The necessity of studying the theoretical aspects of the organizational culture of an enterprise in the conditions of transformation and intensification of globalization processes substantiated.*

A variety of theoretical concepts for the formation and implementation of organizational culture in the activities of enterprises presented within the framework of their management system, in which the essence of the concept of “organizational culture” interpreted ambiguously.

In the process of the conducted research, it proposed to understand the concept of “organizational culture” of an enterprise as a set of norms and behavior patterns that formed in the organizational system of enterprise management within the framework of effective subordination and coordination organizational relations. They determine the way of uniting groups and individuals in the process of functioning of the enterprise to achieve its goals in accordance with the needs of the internal development of the enterprise and the requirements of the external environment.

The properties of corporate culture described in accordance with the system of values, beliefs, norms and rules of the enterprise, which it is advisable to include: versatility, objectivity, dynamism, uniqueness, consistency, heterogeneity, adaptability, sociality, economic character.

A comparison of organizational culture with corporate culture carried out. Despite the dialectical proximity of the concepts of “organizational” and “corporate” culture, it proposed not to consider them identical.

A set of functions of the organizational culture of an enterprise proposed, taking into account the degree of its influence on the interests of participants in the socio-economic process and elements of organizational culture. The first group is internal integration functions. The second group is the functions of external adaptation.

It is advisable to consider the main elements of organizational culture to be the values that are generally known in the enterprise and provide an orientation towards : results, employees, team, attention to detail, stability.

So, organizational culture is formed as a conscious and intentional improvement of any actions in the culture of the enterprise in order to create a favorable socio-psychological climate for uniting workers into a single team within the framework of certain moral, ethical and cultural values.

Keywords: *organizational culture, corporate culture, functions, elements, enterprise*