

МЕХАНІЗМ СТАНОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ З УРАХУВАННЯМ СТИЛЕУТВОРЮЮЧИХ ЧИННИКІВ ЛІДЕРСТВА

MECHANISM OF ORGANIZING CULTURE DEVELOPMENT TAKING INTO CONSIDERATION THE LEADERSHIP FACTORS

У статті запропоновано механізм становлення організаційної культури з урахуванням стилеутворюючих чинників лідерства. Систематизовано системно-понятійного апарат дослідження шляхом детального аналізу сутності понять «механізм», «становлення», «організаційна культура». Запропоновано розуміти організаційну культуру, як філософію та ідеологію управління, що сприймається більшою частиною підприємства, цінності, орієнтири, вірування, очікування, норми та правила поведінки, що лежать в основі відносин і взаємодій як у середині підприємства, так і за його межами. Визначено взаємозв'язок між функціями організаційної культури та лідера. Обґрунтовано, що в основі побудови механізму становлення організаційної культури знаходиться поєднання системного, процесного і компетентнісного підходів, що дозволяє послідовно та детально відобразити основні етапи: обґрунтування важливості врахування стилю лідерства при становленні організаційної культури; аналіз екзогенних та ендогенних чинників; розробка та впровадження програми становлення організаційної культури; моніторинг та оцінка ефективності організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, механізм становлення організаційної культури, стиль лідерства, особистісно-професійний саморозвиток, поведінка персоналу.

В статті пропонується механізм становлення організаційної культури з урахуванням стилеобразуючих факторів лідерства. Систематизовано системно-понятійний апарат дослідження шляхом детального аналізу сутності понять «механізм», «становлення», «організаційна культура». Предложено понимать организационную культуру, как философию и идеологию управления, воспринимаемую большей частью предприятия, ценности, ориентиры, верования, ожидания, нормы и правила поведения, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри предприятия, так и за его пределами. Определена взаимосвязь между функциями организационной культуры и лидера. Обосновано, что в основе построения механизма становления организационной культуры находится сочетание системного, процессного и компетентностного подходов, позволяет последовательно и подробно отразить основные этапы: обоснование важности учета стиля лидерства при становлении организационной культуры; анализ экзогенных и эндогенных факторов; разработка и внедрение программы становления организационной культуры; мониторинг и оценка эффективности организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, механизм становления организационной культуры, стиль лидерства, личностно-профессиональное саморазвитие, поведение персонала.

УДК 658.3:005.34

Лоба К.О.

аспірант

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Loba Karina

Kharkiv National University of Economics named after Semen Kuznets

The mechanism of organizational culture development taking into account style-forming factors of leadership is offered in the article. Systematic and conceptual apparatus of the research is systematized by a detailed analysis of the essence of the concepts of «mechanism», «development», «organizational culture». It is offered to understand the organizational culture, as the philosophy and ideology of management, which is perceived by most of the enterprise, values, benchmarks, beliefs, expectations, norms and rules of behavior that underlie relationships and interactions both within and outside the enterprise. The relationship between organizational culture and leader functions has been identified. It is substantiated that the basis of building the mechanism of organizational culture development is a combination of systemic, process and competence approaches, which allows to consistently and in detail reflect the main stages: substantiation of the importance of taking into account leadership style in the formation of organizational culture; analysis of exogenous and endogenous factors; development and implementation of the organizational culture development program; monitoring and evaluating the effectiveness of organizational culture. It is determined that the influence of organizational culture on the behavior of employees is manifested not only through the identification of employees with their goals and values with the goals and values of the enterprise through their adoption, but also through the implementation in the behavior of each and every member of the collective rules, the achievement of the common goal of the enterprise. In turn, enhancing the regulatory role of culture in organizational behavior is ensured by the purposeful managerial influence of leadership. The implementation of the proposed mechanism, which is a system of interconnected components, will provide a gradual formation of organizational culture in the context of maximizing the influence of the leader of the enterprise, which due to the principle of flexibility will allow staff to be more receptive to change.

Key words: organizational culture, mechanism of organizational culture development, leadership style, personal and professional self-development, staff behavior.

Постановка проблеми. Сьогодні вищим рівнем розвитку організаційної культури на підприємстві є добровільне прийняття місії, цінностей, традицій, норм і правил персоналом, що сприяє позитивному соціально-психологічному клімату, налагодженню спілкування та відносин між робітниками. Актуальність дослідження процесу формування та розвитку організаційної культури пояснюється збільшенням жорсткості конкуренції, зсувом акцентів конкурентної боротьби з технологій на інтелект, злиттям та поглинанням одних підприємств іншими, з глобалізацією економіки

та формуванням єдиного економічного простору. З іншого боку, зовнішні умови знаходяться під впливом внутрішніх структур і факторів, що проявляються в розвитку організаційної культури. Тож багатодисциплінарність та виняткова інтерактивна сутність процесу становлення організаційної культури передбачає дослідження зовнішніх норм і цінностей підприємства та визначення їх залежності від внутрішніх інтересів персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання формування та розвитку організаційної культури на підприємстві не є новими. Її вирішенню

присвячено достатню кількість наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, серед яких: В. Веснін, Р. Винничук, Є. Журавльова, Г. Захарчин, Т. Іванова, М. Йохна, Н. Любомудрова, В. Стадник, Э. Шейн [1–5] тощо. Однак, поза увагою науковців залишився аспект саме становлення організаційної культури з урахуванням існуючих типів лідерства на підприємстві.

Постановка завдання. Враховуючи необхідність більш детального обґрунтування взаємозв'язку між організаційною культурою та стилем лідерства на підприємства, метою роботи є розробка механізму становлення організаційної культури, що враховує стилеутворюючі чинники лідерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах одним з найважливіших аспектів стабільного розвитку підприємства є становлення організаційної культури. Вирішення даного завдання передбачає розуміння сутності та змісту становлення організаційної культури, а також механізмів, що його забезпечують. В сучасних економічних дослідженнях не склалося єдиної думки з приводу сутності поняття «механізм становлення організаційної культури». У той же час, окремо кожна категорія має безліч підходів до її визначення. Також слід зауважити, що аналізуючи наукові праці та іншу економічну літературу, доведено не сформованість системно-понятійного апарату, що дозволяє систематизувати все різноманіття видів такої категорії. В рамках досліджуваної проблеми було докладно розглянуто категорії «механізм», «становлення», «організаційна культура». Аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових джерел дозволяє зробити висновок про те, що існує значна кількість несуперечливих визначень категорії «механізм» в не залежності від області його застосування. Так, Г. Астапова, С. Ожигов, Д. Лойко, С. Мочерний [6–8] визначають механізм як систему елементів організаційно-економічного впливу. Інші вчені (Є. Кучерова, Г. Атаманчук) розглядають механізм як сукупність взаємопов'язаних елементів [9–10], а К. Магафуров та А. Чаленко – як сукупність ресурсів [11]. Отже, категорію «механізм» можна вважати досить універсальною: вона активно використовується в різних галузях економіки та в різних словосполученнях. Так для характеристики діяльності підприємства використовують поняття «економічний механізм», «фінансовий механізм», «механізм управління», «господарський механізм» і ін. У цих словосполученнях під механізмом іноді розуміють комплекс станів системи, або основний елемент, двигун прогресу.

Враховуючи проблематику дослідження, більш детально було досліджено поняття «становлення». Так, у академічному тлумачному словнику української мови [12] під становленням розуміється філософська категорія, яка відображає процес діалектичного переходу від одного ступеня

розвитку до іншого, тобто відбувається процес формування чогось у процесі розвитку. В цьому контексті при дослідженні процесу становлення актуальним є визначення особливостей формування та розвитку організаційної культури.

Аналіз понятійного апарату дослідження дозволив виявити неоднозначність підходів різних авторів щодо формування та розвитку організаційної культури. Так, детально проаналізовано системний, процесний, інституціональний, праксеологічний, мотиваційно-аксіологічний, компетентнісно-когнітивний підходи, узагальнення яких дозволяє визначити ті напрямки, на які слід звернути увагу для підвищення рівня організаційної культури.

Виходячи із запропонованого визначення організаційної культури, під якою розуміється філософія та ідеологія управління, що сприймається більшою частиною підприємства, цінності, орієнтири, вірування, очікування, норми та правила поведінки, що лежать в основі відносин і взаємодій як у середині підприємства, так і за його межами, та важливості врахування стилеутворюючих чинників, пріоритетними були обрані системний підхід, який дає змогу систематизувати фактори розвитку організаційної культури, компетентнісний, який зосереджує увагу на компетенціях управлінського персоналу, та процесний, який розкриває формування та розвиток організаційної культури як процес, який передбачає виконання певних операцій, етапів. Дослідження з позиції даного підходу дало можливість акцентувати увагу на взаємозв'язку функцій організаційної культури та лідера (рис. 1), а також виявити та обґрунтувати методи підтримки організаційної культури із зазначенням ролі керівника.

Процес становлення організаційної може розпочинатися з так званих «нульових умов», коли персонал не готовий усвідомлено і добровільно прийняти корпоративні цінності і норми, тому що для цього потрібні час і певний рівень професійної культури. Багато що залежить від рівня розвитку самого підприємства, психологічних характеристик персоналу і їх інтелектуального статусу, специфіки діяльності тощо.

Здійснення впливу на персонал з метою прийняття ним норм і цінностей в процесі становлення організаційної культури можна здійснюватися за різними напрямками. Для цього норми, цінності та інші складові культури повинні бути добре відомі персоналу. Їх освоєння проходить через корпоративні традиції персоналу, ритуали, стандарти поведінки і відносин, що пов'язані з індивідуальним досвідом працюючих. Прискорити ці процеси можна за рахунок створення на підприємстві відповідного інформаційного середовища. Це середовище сприяє формуванню корпоративного менталітету, що зумовлює виникнення корпоративної ідентичності як змінного конструкту, що виражає відношення між персоналом і підприємством.

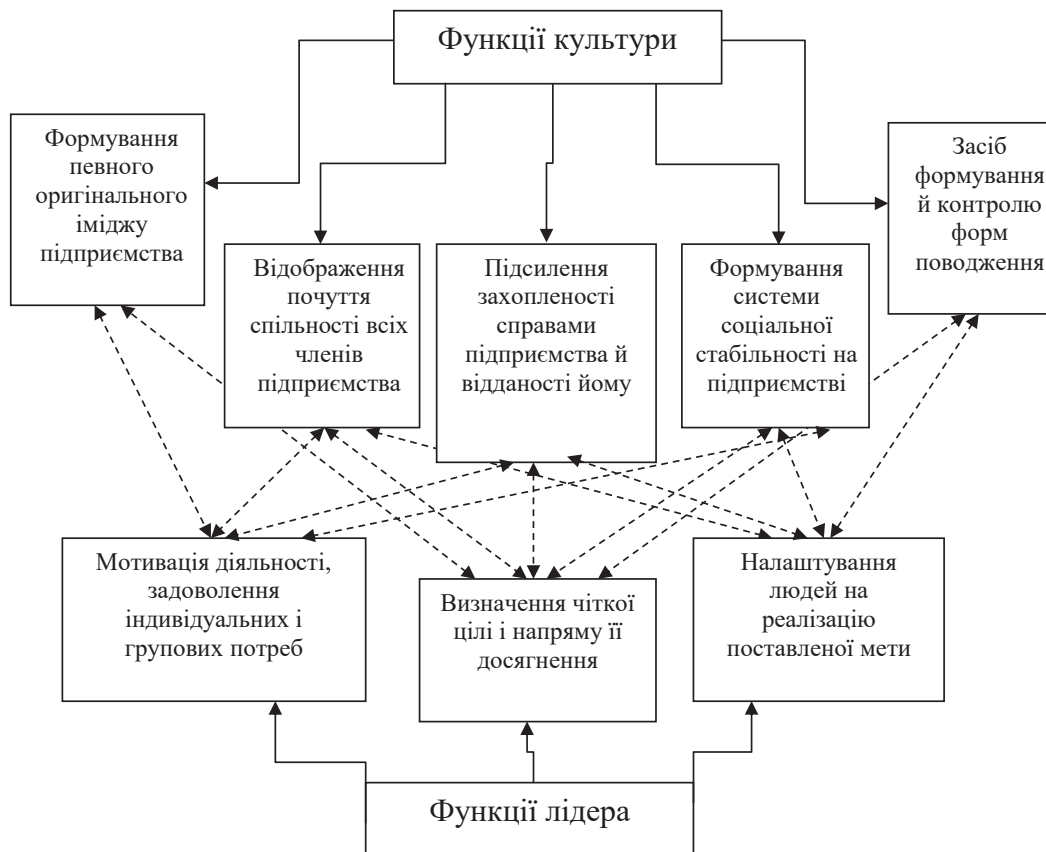


Рис. 1. Взаємозв'язок функцій організаційної культури та лідера

Отже, одна з головних умов становлення організаційної культури – це створення інформаційного середовища, що передає корпоративні принципи, норми і цінності і, як наслідок, сприяє їх усвідомленню і прийняттю. При цьому, в інформаційному просторі підприємства інформація повинна транслюватися як по «вертикалі», так і по «горизонталі». За допомогою інформаційного середовища реалізується можливість закріпити в свідомості персоналу базові принципи, цінності і норми роботи підприємства, сформувати уявлення про зв'язок діяльності з цими нормами, дати їм моральне забарвлення.

Важливою психологічною умовою, що впливає на становлення організаційної культури, є престиж підприємства, його імідж і ділова репутація його керівників, а також усвідомлення персоналом ролі даного престижу і репутації в забезпеченні ефективності підприємства. Престиж підприємства впливає на її співробітників, сприяє об'єктивному і суб'єктивному підвищенню особистого статусу, самоповаги, консолідує і згуртовує. При цьому можливості престижу необхідно використовувати при формуванні бажаної організаційної культури.

При формуванні корпоративних відносин і розвитку організаційної культури велику роль відіграє бачення особистої перспективи кожним співробітником. Це теж є однією з умов станов-

лення організаційної культури. Відчуття особистої позитивної перспективи на підприємстві сприятливо позначається на ставленні до нього і керівництва, створює додаткову мотивацію поліпшення якості діяльності. Особиста перспектива безпосередньо пов'язана з особистісним і професійним зростанням. Це усвідомлюється співробітниками підприємства, тому рекомендується розробляти індивідуальні програми особистісно-професійного розвитку.

Вплив організаційної культури на поведінку співробітників проявляється не тільки через ідентифікацію співробітниками своїх завдань і цінностей з цілями і цінностями підприємства через їх прийняття, але й через реалізацію в поведінці всіх і кожного членів колективу норм, досягнення спільної мети підприємства. У свою чергу, посилення регулюючої ролі культури щодо організаційної поведінки забезпечується цілеспрямованим управлінським впливом лідерства.

Отже, на будь-якому підприємстві є необхідні умови для становлення організаційної культури. Водночас є й чимало перешкод, що заважають цьому процесу. Тому, для того, щоб ефективно здійснювати роботу зі становлення організаційної культури з урахуванням стилеутворюючих чинників лідерства, необхідно розробити відповідний механізм (рис. 2), який дасть чітке розуміння сутності процесів на підприємстві стосовно управ-

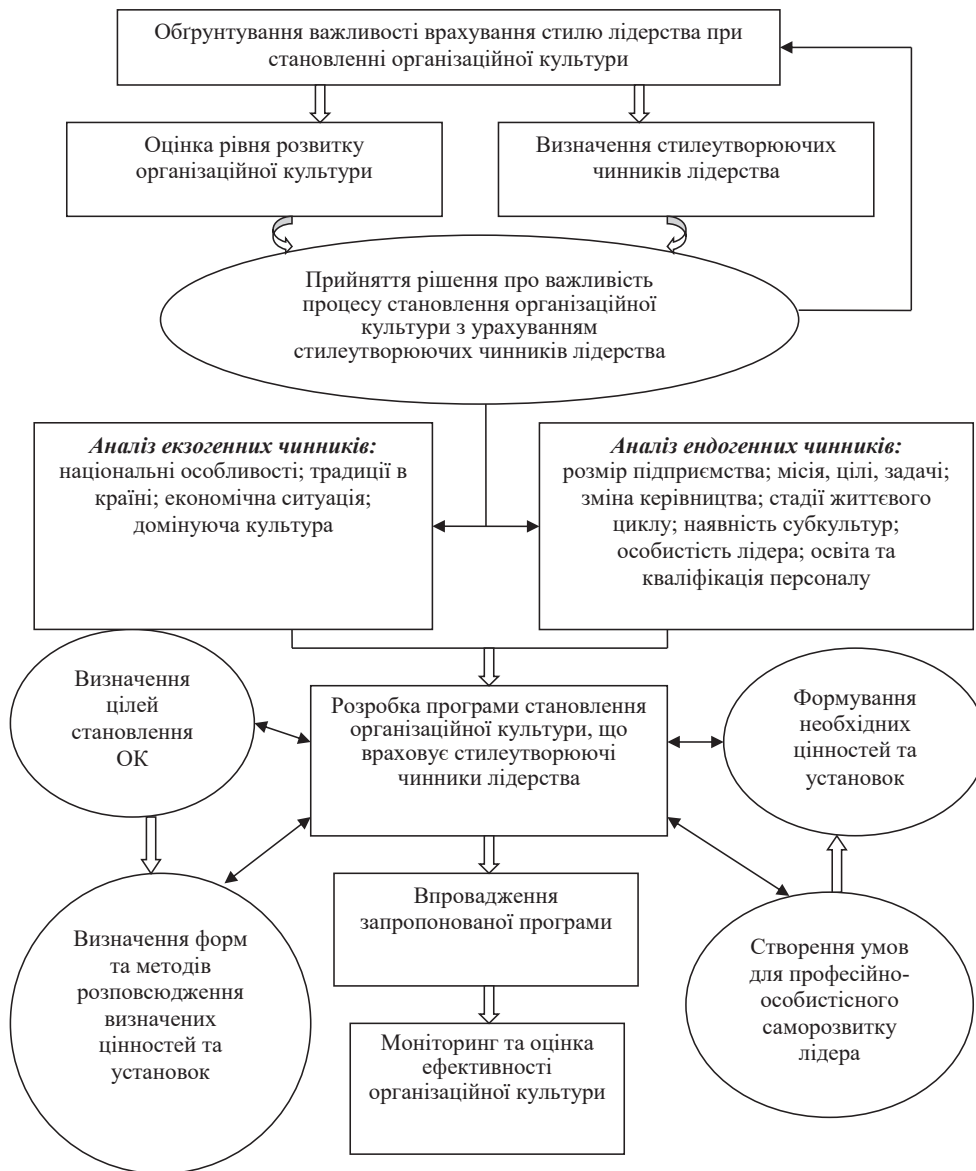


Рис. 2. Механізм становлення організаційної культури з урахуванням стилеутворюючих чинників лідерства

ління організаційною культурою в контексті формування лідерства.

В основі побудови даного механізму знаходиться поєднання системного, процесного і компетентнісного підходів, що дозволяє послідовно та детально відобразити основні етапи становлення організаційної культури.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, реалізація запропонованого механізму, який представляє собою систему взаємопов'язаних компонентів, забезпечить поетапне становлення організаційної культури в контексті максимізації впливу лідера підприємства, що завдяки врахуванню принципу гнучкості дозволить персоналу бути більш сприйнятливим до змін. Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є оцінка рівня організаційної культури на досліджуваних підприємствах та визначення стилеутворюючих чинників лідерства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Веснин В. Р. Менеджмент. М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2013. 616 с.
2. Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П., Винничук Р.О. Корпоративна культура. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2011. 317 с.
3. Иванова Т.Б., Журавлева Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия: монография. М. : РУДН, 2011, 156 с.
4. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент. К.: Академвидав, 2010. 472 с.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / под ред. В.А. Спивака. СПб: Питер, 2013. 352 с.
6. Астапова Г.В., Астапова Е.А., Лойко Д.П. Организационно-экономический механизм корпоративного управления в современных условиях реформирования экономики Украины: монография. Донецк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2001. 526 с.

7. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. URL: <http://ozhegov.info> (дата звернення: 26.07.2019).

8. Економічний енциклопедичний словник: у 2 томах / за ред. С. В. Мочерного. Львів : Світ, 2005. Т. 1. 2005 616 с.

9. Атаманчук Г.В. Управление: сущность, ценность, эффективность: учебное пособие для вузов. М.: Академический Проект; Культура, 2006. 544 с.

10. Кучерова Е.Н., Бармашов К.С. Структурирование проблем устойчивого развития машиностроительного предприятия: учебное пособие, Вязьма: РИЦ ВФ ГОУ МГИУ, 2016. 90 с.

11. Чаленко А.Ю. О понятийной неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях. *Экономика промышленности*. 2015. № 3 (51). С. 26–33.

12. Академічний тлумачний словник української мови. Available at: <http://sum.in.ua> (дата звернення: 26.07.2019).

REFERENCES:

1. Vesnin V. R. (2013) *Menedzhment* [Management]. Moscow : TK Velbi, Prospekt. (in Russian)

2. Zakharchyn H. M., Liubomudrova N. P., Vynnychuk R. O. (2011) *Korporativna kultura* [Corporate Culture]. Lviv: NU «Lvivska politehnika». (in Ukrainian)

3. Ivanova T. B., Zhuravleva E. A. (2011) *Korporativnaya kul'tura i effektivnost' predpriyatiya* [Corporate culture and enterprise efficiency]. Moscow : RUDN. (in Russian)

4. Stadnik V. V., Yokhna M. A. (2010) *Menedzhment* [Management]. Kiev : Akademvidav. (in Russian)

5. Sheyn E. (2013) *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. SPb. : Piter. (in Russian)

6. Astapova G.V., Astapova E.A., Loyko D.P. (2001) *Organizatsionno-ekonomicheskij mekhanizm korporativnogo upravleniya v sovremennykh usloviyakh reformirovaniya ekonomiki Ukrainy* [The organizational and economic mechanism of corporate governance in modern conditions of reforming the economy of Ukraine:]. Donetsk : DonGUET im. M. Tugan-Baranovskogo. (in Russian)

7. Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. (2017) *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory Dictionary of the Russian Language]. Available at: <http://ozhegov.info> (accessed 26 July 2019).

8. Mochernyi S. V., Larina Ya. S., Ustenko O. A., Yurii S. I. (2005) *Ekonomichniy entsyklopedychnyi slovnyk* [Economic encyclopedic dictionary]. Lviv : Svit. (in Ukrainian)

9. Atamanchuk G. V. (2006) *Upravlenie: sushchnost', tsennost', effektivnost'* [Management: essence, value, efficiency: a textbook for universities]. Moscow : Akademicheskii Proekt; Kul'tura. (in Russian)

10. Kucherova E. N., Barmashov K. S. (2016) *Strukturirovanie problem ustoychivogo razvitiya mashinostroitel'nogo predpriyatiya* [Structuring the problems of sustainable development of a machine-building enterprise]. Vязьма : RITs VF GOU MGIU. (in Russian)

11. Chalenko A. Yu. (2015). O ponyatiynoy neopredelennosti termina «mekhanizm» v ekonomicheskikh issledovaniyakh [On the conceptual uncertainty of the term "mechanism" in economic research]. *Ekonomika promyshlennosti*, vol. 3, no. 51, pp. 26–33.

12. Akademichniy tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy [Ukrainian Academic Interpretative Dictionary]. Available at: <http://sum.in.ua> (accessed 26 July 2019).