

СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ПОШИРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядаються відмінності між корпоративною та організаційною культурою. Визначаються проблеми, пов'язані з прагненням штучного поширення корпоративної культури без урахування специфіки організаційної культури. Визначено причину управлінських конфліктів на першому етапі керівної діяльності. Запропоновано напрями розв'язання поставленої проблеми.

Keywords: *corporate culture, organizational culture, development, difference, cultural distance, conflict management.*

Ключові слова: *корпоративна культура, організаційна культура, розвиток, відмінності, культурна дистанція, конфлікт, управління.*

Ключевые слова: *корпоративная культура, организационная культура, развитие, различия, культурная дистанция, конфликт, управления.*

Актуальність теми. Сучасне підприємство дедалі гостріше стикається з проблемою відповідності характеристик корпоративної культури, організаційної культури та особистої культури працівників (у тому числі культури управління керівника). Існування невідповідності зазначених культурних особливостей, на нашу думку, призводить не тільки до деградації організації, а й взагалі ставить під сумнів її існування. Відповідно на увагу заслуговує пошук моделей узгодження організаційної та корпоративної культури організації з системою культурних цінностей керівника, зокрема стилем управління, специфікою розподілу повноважень, системою санкцій тощо. На сьогодні

корпоративна культура виступає як певна стійка система норм, яка виявляється часто суттєвим бар'єром У здійсненні ефективного лідерства керівником, організаційна культура якого має розбіжності з системою корпоративних норм та правил. Це відбувається внаслідок того, що такий лідер є, по суті, за межами культурного поля організації, внаслідок чого унеможлиблюється ефективне лідерство.

З іншого боку, питання вивчення соціологічної думки щодо організаційної культури є актуальним з огляду на те, що мінливі зовнішні умови функціонування підприємства вимагають постійної адаптації підприємства до змін, що відбуваються. При цьому характер таких змін може вступати в дисонанс із корпоративними цінностями (культурою), що заглиблюватиме характер кризових процесів у організації. На цій підставі ми вважаємо, що в сучасній теорії соціології управління питання вивчення корпоративної культури та можливостей впливу на неї з метою трансформації для адаптації до поточних вимог є важливим науковим завданням.

Дослідженню питання зв'язку соціології та корпоративної культури присвячена кандидатська дисертація українського соціолога Я.Слабко [1]. Питань організаційної культури тією чи іншою мірою торкалися українські науковці Ю.Пачковський, В.Пилипенко, Є.Суїменко, М.Туленков, однак теоретизуванням щодо організаційної культури як одного з напрямів специфічних соціологічних теорій у сучасній соціологічній думці достатньо уваги не приділяється.

При розгляді механізму функціонування культури як інструменту регулювання трудової поведінки виникає низка суперечливих процесів. Частково ці процеси охарактеризовані Є.Суїменком та Т.Єфременко. Як зазначають ці автори, взаємодія економіки та культури відбувається в умовах певного конфлікту "егоїстичних" економічних вимог та загальносоціальних інтересів культури [2, с. 50]. Більше того, такі егоїстичні вимоги, як складова корпоративної культури об'єктивуються та інституціоналізуються

у вигляді корпоративної культури окремої трудової групи (підприємства). При цьому егоїстичні мотиви на рівні корпоративної культури мають тенденцію до інтеграції та виступають як певний “спільний знаменник”, який забезпечує єднання індивідуальних егоїстичних мотивів. При цьому обізнаність у нормах корпоративної культури автоматично не забезпечує ефективності в системі загального управління, адже не відповідатиме окремим аспектам організаційної культури трудової групи.

Відповідно існують потреби в пошуку соціальних механізмів розвитку організаційної культури підприємства. Особливо остання думка стосується періодів змін в організації, адже зміни корпоративної культури (а особливо культури організації) не можуть відбуватися зі швидкістю, з якої організація має адаптуватися до зовнішніх умов. Також це стосується індивідуальних культурних особливостей кризи менеджерів та інших працівників, перебування яких у компанії є ситуативним.

При розгляді питання управління корпоративною культурою постає питання щодо її гнучкості та варіативності. У цьому також ми пропонуємо розрізняти культуру корпоративну та культуру організаційну. Якщо перша формується як результат зовнішнього впливу, то друга виникає природно, у процесі унормування повсякденних практик членів трудової групи.

З метою продовження аналізу доцільним є уточнення відповідних дефініцій. У найбільш широкому розумінні організаційна культура – це система цінностей і норм, що поділяються співробітниками соціальної організації і визначають їхню організаційну поведінку. А.Логвиновим організаційна культура розглядається як основа інформаційного рівня організації, розглядається як соціокультурний простір і єдиний культурний комплекс, що складається з культурних форм і системних зв'язків між ними й такий, що має визначений семантичний і соціальний потенціал [3, с. 34].

Нами організаційна культура розглядається не як штучне утворення, а як феномен, що виник природно.

Він є результатом унормування значної кількості практик членів трудової групи у системі задекларованих принципів (норм, цінностей) корпоративної культури. За Економічним словником [4], культура організації – це сукупність найбільш важливих положень діяльності організації, зумовлених її місією і стратегією розвитку і сукупності, що знаходять вираження в соціальних нормах і цінностях, таких, що поділяються більшістю працівників. Така культура є набагато стійкішою за культуру корпоративну (і в окремих випадках така культура може розглядатися як своєрідна контркультура для корпоративної культури). З іншого боку, організаційна культура виступає своєрідним фільтром корпоративної культури в окремій трудовій групі.

Деякими авторами висловлюється думка про наявність зв'язку між національною культурою і культурою організації (зокрема, О.Данилова та М.Тарарухіна [5]). Втім, зазначена теза є актуальною лише частково. Подібної думки й В.Ядов [6, с. 128], який зазначає, що відмінність культурних цінностей на підприємствах і в організаціях значною мірою залежить від позиції менеджменту, але більшою мірою визначається національними традиціями. На наш погляд, для етнічно однорідної країни може йтися більшою мірою про специфічну культуру місцевості. У такому контексті відмінності матимуть, скажімо, організаційна культура великого та малого міста тощо. Однак організаційна культура як феномен функціонує порівняно автономно, через що її розвиток відбувається в процесі циклічного самовідтворення. Загальна схема такого розвитку може бути представлена у вигляді кола (*рис.*).

З метою побудови ефективного механізму формування та розвитку культурних цінностей доцільно визначити параметри культури, які впливають на поведінку людей у процесі трудової взаємодії.

Розглядаючи загальну структуру елементів культури, А.Кудішіна посилається на Дж.Хакслі [7, с. 504], який виокремлює:

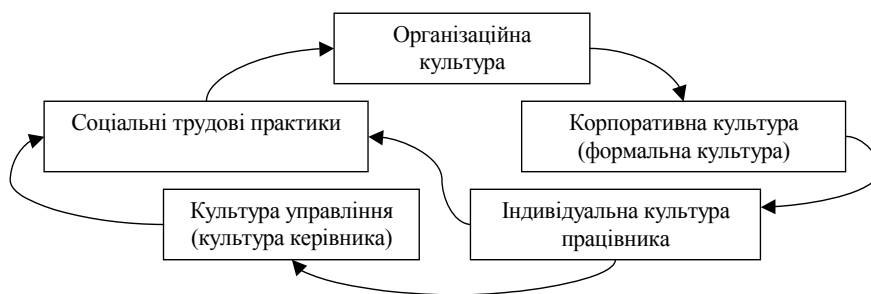


Рис. Процес формування організаційної культури

- ментифакти: мова, релігія, фольклор, традиції;
- соціофакти: політичний устрій, система освіти, структура родини;
- артефакти: тип виробництва, засоби комунікацій, житло, система землекористування та ін.

Для економічного суб'єкта, в якому формується організаційна культура, запропонований перелік видається неповним. Так, можна констатувати, що економічні процеси (в тому числі рівень конкуренції, стадія життєвого циклу, галузь діяльності підприємства) не можуть бути виключені з аналізу процесу формування.

Розглядаючи відповідні елементи культури в процесі виробництва, можна констатувати, що сам по собі процес культурної асиміляції корпоративної, організаційної та управлінської культури в межах організації значною мірою залежатиме також від поточних завдань, особливостей ділових партнерів, інвесторів та конкурентів. За будь-яких умов головним чинником культурної асиміляції виступає соціальний контроль, який керівництвом поєднується із контролем інституційним, а для персоналу він виступає як виключно соціальний контроль (щоправда, з обмеженим колом санкцій).

Практичними механізмами формування, трансляції та асиміляції організаційної культури на підприємстві можуть бути:

- природне поширення (асиміляція), пов'язане з поступовою передачею соціокультурних норм і цінностей безо-

середньо в процесі інтеракцій, пов'язаних із трудовим процесом (культурний досвід);

- штучне, добровільне поширення, пов'язане з перенесенням досвіду більш успішної та економічно продуктивної системи культурних норм і цінностей, яке виникає в процесі логічного усвідомлення переваг нових норм;

- штучне, недобровільне поширення норм і цінностей певної організаційної культури (як існуючого підприємства, так і взагалі сформованих теоретично) через систему зовнішніх санкцій;

- безсистемне поширення окремих норм і цінностей, взаємно неузгоджених, при цьому легких для ідентифікації.

Два названі останні підходи є доволі поширеними, адже розглядаються як об'єкти інструментального впливу та можуть бути легко використані в системі управління. При цьому не враховується факт існування організаційної культури. Відповідно штучне втручання в таку культуру відбувається, по суті, насильницьким шляхом, що зумовлює виникнення ефекту відторгнення та появи культурних бар'єрів (фільтрів). На наш погляд, відповідний конфлікт культур становить для організації найбільшу загрозу під час зміни стратегії управління та (або) зміни керівника.

Значний внесок у дослідження механізмів управління культурним розвитком організації голландського економіста Ф.Тромпенаарса. Він регламентує організаційну культуру компанії за ринками, технологіями і національними перевагами працівників та керівників. Важливими аспектами, при визначенні типу корпоративної культури є:

- взаємовідносини між робітником та організацією загалом;

- ієрархічна структура управління;

- загальні уявлення кожного співробітника організації про її майбутнє [8].

Вазначимо, що взаємовідносини між робітником та організацією можна поділяти на три підвиди: між робітником та трудовою групою; між робітником і керівництвом та між групами робітників (керівників) в організації. При

цьому залежно від специфіки таких взаємовідносин буде різним за характером вплив на корпоративну культуру. Загальні уявлення про організацію формуються передусім через інтерпретацію власних взаємин із організацією (відповідно до зазначених рівнів комунікацій).

Організаційна культура як система унормованих інтересів організації та корпоративні стандарти (культура), що висувають певні вимоги до організації створюється, виходячи з інтересів компанії, часто мають розбіжності. Відповідно будь-які вимоги не завжди адекватні інтересам працівників. Основною цінністю, яка закріплює таку культурну норму, виступає причетність до колективу та загроза втратити роботу (наявний рівень доходу). В такому разі корпоративна культура стає штучною, відірваною від соціального простору, чим вступає в певну суперечність з тлумаченням культурної норми як певної динамічної системи.

У разі якщо на етапі влиття керівника у новий колектив цінності корпоративної культури і цінності організаційної культури, що історично склалися, мають суттєві розбіжності, такий керівник, по суті, починає з ролі ізгоя, що ускладнює формування його авторитету. До того ж фактично не існує соціальних механізмів його адаптації до умов даного колективу, окрім примусу (адже використання інституту соціального контролю у даному випадку є неможливим). По суті, маємо системний конфлікт норм, цінностей та інтересів, який у разі високого рівня (стійкості) організаційної культури може виявитися неподоланним. З іншого боку, дії керівника, спрямовані на штучну підміну соціальних механізмів поширення бажаних норм і цінностей економічними (з допомогою матеріальних покарань та заохочень), мають, на нашу думку, тимчасовий вплив. Більше того, за зниження інтенсивності інституційного контролю імперативи нової культури втрачатимуть цінність і відбуватиметься “відкат” до старих норм та цінностей (можливо, в децю трансформованому вигляді).

Слід також звернути увагу на ще одну особливість організаційної культури (передусім на промисловому підприємстві-

стві). Особливостями такої культури є її залежність від безпосередніх виробничих умов певної групи працівників, системи соціальної стратифікації, що існує на підприємстві. Тому недоцільним є встановлення жорстких принципів градації поведінки на культурну/некультурну, обмежившись визначенням продуктивності (адекватності) культури певного типу.

В такому разі стає можливим підійти до розв'язання актуальної проблеми створення механізму адаптації (зближення) культурних цінностей у процесі адаптації індивіда до роботи в певному колективі. Ми вважаємо за доцільне на всіх етапах розвитку та соціалізації працівника коригувати його ціннісне ставлення до праці. На наш погляд, можливим є встановлення системи жорстких та гнучких цінностей і норм трудового процесу. Відповідно жорсткі норми та цінності мають визначати загальне ставлення до праці, гнучкі – забезпечувати максимальне урахування специфіки трудового процесу в системі норм та цінностей окремого індивіда (як керівника, так і працівника). Особливо важливою така діяльність є в середовищі потенційних носіїв трудового потенціалу (молоді в процесі трудового становлення та формування).

Розглядаючи принципи побудови можливої системи управління культурним розвитком працівника, необхідно зазначити, що вона має базуватися на попередніх оцінках і визначенні дистанції культурних відмінностей. Встановлення відповідної дистанції особливо важливо при здійсненні управління трудовою групою стороннім менеджером-іноземцем. З метою зменшення зазначеної дистанції на підприємстві має відбуватися (вибудовуватися) поступова технологія зближення культур. До того ж навіть сам факт усвідомлення культурних відмінностей менеджера даватиме змогу їх враховувати в процесі розробки управлінських рішень.

Культурні цінності не можуть зазнавати радикальних змін, особливо протягом незначного терміну часу. Також значна частка культурних елементів визначається індивідуальними цінностями працівника та безпосередніми умовами трудової діяльності, що унеможливорює жорсткість

у регламентації поняття “культури” стосовно усіх аспектів трудової діяльності. Хоча тут варто зазначити, що зовнішній прояв тих чи інших культурних особливостей працівника можна забезпечити через систему культурних норм праці.

Основним напрямом подальших досліджень у цьому контексті має бути створення конкретних інструментальних заходів діагностування та подолання культурної дистанції учасників трудового процесу.

Таким чином, використання запропонованої методики дасть змогу підприємствам активізувати роботу по управлінню персоналом на безконфліктній основі шляхом коригування трудової поведінки через систему культури праці.

Література

1. Слабко Я.Я. Функціонування організаційної культури персоналу сучасних промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук за спец. 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології / Я.Я.Слабко; Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2010. – 20 с.
2. Экономическая культура населения Украины / [В.М.Ворона, Е.И. Суименко и др.]. – К. : Ин-т социологии НАН Украины, 2008. – 316 с.
3. Логвинов А.М. Эволюция организационной культуры крупных промышленных предприятий России во второй половине XX – начале XXI вв. : автореф. дис. док. социол. наук. спец. 22.00.06 / Логвинов А.М. ; Алтайский гос. ун-т. – Красноярск, 2007.
4. Словарь по экономике и финансам. Глоссарий.ру / <http://slovari.yandex.ru/glossary>
5. Данилова Е. Российская производственная культура в параметрах Г.Хофштеда / Данилова Е., Тарарухина М. // Мониторинг общественного мнения. – 2003. – № 3. – С. 53–64.
6. Социология труда: Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А.Ядов. – СПб. : Наука, 2006. – 426 с.
7. Кудишина А.А. Гуманизм – феномен современной культуры / Кудишина А.А. –М. : Академ. проект, 2005.
8. Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма / Хайек Ф. ; под ред. У.У.Бартли ; пер. с англ. Е.Осиновой. – М. : Изд-во “Новости” при участии изд-ва “Catallaxy”, 1992. – 304 с.