

ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

© Захарчин Г.М., 2009

Висвітлено технологічні аспекти формування організаційної культури на підприємстві, що передбачають: обґрунтування необхідності використання технології для побудови бажаного профілю організаційної культури, характеристику специфічних ознак технології, класифікацію видів технологій, а також підбір інструментарію та методів, необхідних у технологічному процесі побудови організаційної культури

Ключові слова: організаційна культура, технологія, трансформація, класифікаційні ознаки, інструментарій, методи, соціокультурні тенденції, організаційне й управлінське забезпечення.

In this article are highlighted technological aspects of the organizational culture formation on the enterprise that include: substantiation of the necessity to use technologies in order to build the desired organizational culture profile, characteristics of the specific technology features, classification of technology types, tools and methods selection that are necessary in the technological process of building organizational culture.

Keywords: organizational culture, technology, transformation, classification features, tools, methods, socio-cultural tendencies, organizational and administrative providing

Постановка проблеми

В умовах посилення соціокультурних тенденцій необхідна радикальна зміна концепції управління, скерованої на окремі бізнес-процеси, де доцільно використовувати старі технологічні процедури, на орієнтовану на людину із її системою цінностей, поглядів, переконань, традицій. Такою сучасною концепцією стає організаційна культура (ОК), яка завдяки своїй феноменальності є не тільки тонкоплановим інструментом управління, але й ідеологією управління, що охоплює всі сфери життєдіяльності підприємства. Однак, нині ми маємо протиріччя між загальним розумінням важливості ролі організаційної культури в забезпеченні успішної діяльності підприємства, об'єктивною необхідністю формування організаційної культури на підприємствах і відсутністю технології, за допомогою якої можна це практично здійснити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням організаційної культури присвячена низка фундаментальних праць вітчизняних і зарубіжних науковців. Спектр цих досліджень доволі широкий: від розкриття суті самого поняття «організаційна культура» [1, 2, 6] до використання її як засобу успішної реалізації організаційних змін та важливого чинника в забезпеченні ефективного функціонування вітчизняних підприємств [4, 5]. В ідеологічному плані цікавими є праці вітчизняних науковців, в яких розглядаються глобальні проблеми трансформації суспільства та економіки, зокрема, і в цьому контексті висвітлюється роль культурологічного фактору та його вплив на взаємовідносини як в межах підприємства, так і в масштабах ринку [1, 3].

Незважаючи на значне зацікавлення в наукових та господарських колах проблематикою організаційної культури, важливі питання прикладного характеру залишаються поза увагою дослідників. Серед них – розгляд технології формування організаційної культури; без якої практичне впровадження організаційної культури на вітчизняних підприємствах неможливе.

Постановка цілей

Відповідно до окресленої проблематики метою статті є висвітлення технологічних аспектів формування організаційної культури на підприємстві. Складовими зазначеної мети є обґрунтування необхідності використання технології для формування організаційної культури підприємства; класифікація технологій, які використовують в процесі формування організаційної культури; характеристика основних властивостей та структурних елементів технології, а також методів формування організаційної культури.

Виклад основного матеріалу

Організаційна культура формується під динамічним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, які задають вектор її зміни. У випадку несприятливого впливу цих факторів для їх нейтралізації, а також реального забезпечення реалізації культурологічних цінностей та інших елементів організаційної культури послуговуються відповідною технологією, яка поєднує внутрішні можливості формування організаційної культури із зовнішніми чинниками. Ефективність використання цієї технології підтверджує, наскільки соціокультурологічні тенденції проникають в систему менеджменту підприємства і чи здатне воно гідно сприймати сучасні виклики часу. Отже, проблемним залишається питання пошуку такої технології, яка би дала змогу ефективно використати всі переваги організаційної культури як тонкопланового інструменту управління в умовах перехідних процесів і трансформації економіки.

Організаційна культура складається не відразу, процес її формування складний і тривалий у часі.

Формувати організаційну культуру доцільно природним шляхом, використовуючи уже існуючі надбання (прийняті традиції, цінності, зовнішні атрибути тощо), враховуючи виклики часу і зіставляючи одне з іншим, тобто підтримуючи ті елементи культури, які якнайкраще стимулюватимуть реалізацію місії підприємства, і відкидаючи ті, які гальмуватимуть цей процес. При цьому основних зусиль необхідно докласти до вибору технології, завдяки якій можна забезпечувати постійну активність та зацікавленість всього персоналу підприємства процесом формування організаційної культури.

Поняття «технологія» має багатоаспектне і неоднозначне трактування, очевидно через це, що економічна наука його запозичила із технічної сфери знання. Історія цього поняття веде свій початок від грецьких слів "techno" – мистецтво, майстерність, уміння, і "logos", що означає навчання, наука. Очевидно, що технологія подібна до мистецтва, бо з її допомогою створюються нові продукти (творіння) людської праці, вона визначається майстерністю, тобто поєднанням кваліфікації, досвіду та знання. Сукупність цих ознак визначають не тільки зміст технології, але й її універсальність, яка дає змогу використовувати це поняття у різноманітних сферах і мати широкий смисловий контекст.

Ми будемо послуговуватися лаконічним визначенням технології як сукупності певних способів, предметів, методів, необхідних для одержання кінцевого результату, тобто формування організаційної культури. Технологія є важливим елементом механізму формування організаційної культури, оскільки вона трансформує об'єктивні закономірності в реальну практику, задає певні параметри всім процедурам та процесам та відбувається за відповідним алгоритмом.

Потреба у використанні технології в системі механізму формування організаційної культури обумовлюється багатьма причинами, зокрема: наявністю об'єкта і ступенем його складності; наявністю засобів, за допомогою яких можна систематизувати певні процедури, необхідні для досягнення бажаного результату. Технологія передбачає оптимізацію управлінських і виробничих функцій та раціоналізацію процесів.

Сукупність технологій та загальний ступінь їхнього розвитку утворюють технологічний уклад, який формує підґрунтя організаційної культури. Технологія формування організаційної культури має свою специфіку порівняно із виробничою технологією у зв'язку із неординарністю самого об'єкта. По-перше, вона є значно складнішою, оскільки охоплює соціально-культурні аспекти діяльності підприємства та зачіпає сферу цінностей і взаємовідносин, що в своїй сукупності складно піддається проектуванню та нормуванню. По-друге, цьому типу технології притаманні менший ступінь детермінованості та жорсткості параметрів, але більший ступінь гнучкості та адаптивності. По-третє, ці технології відрізняються своєю багатогранністю і різноманітністю, тому не можна їх рекомендувати як типові навіть для підприємств однієї сфери та виду діяльності. По-четверте, важливим фактором в технології формування організаційної культури є людський потенціал, який є носієм своєї культури і яку не завжди треба підлаштовувати під чужі віяння та стандартизовані правила.

Використання технології заздалегідь планується, охоплюючи поділ процесу на окремі етапи, координування дій на кожному із етапів, планування ресурсів для кожного етапу, а також фіксування відхилень, які можуть виникнути в процесі формування організаційної культури. Технологія передбачає алгоритмізацію дій та функцій для оптимального виконання мети. Проектуючи технологію формування організаційної культури, використовують стандартизацію певних процедур та уніфікацію окремих операцій, однак не в строгому технічному розумінні слова, а для зменшення спонтанних і випадкових дій. Ефективність технології зростатиме у міру нагромадження досвіду та використання передових досягнень світової думки.

Технології, які використовують для формування і розвитку організаційної культури, є дуже різноманітні, як і світ, в якому ми живемо, тому доцільно їх класифікувати за ознаками, відображеними у таблиці.

Необхідність класифікації технологій обумовлена тим, що:

по-перше, вона дає змогу краще визначити тенденції розвитку організаційної культури і моделювати бажаний тип культури;

по-друге, вона розширює можливості вибору технологічних схем залежно від специфіки підприємства та стадії його життєвого циклу;

по-третє, класифікація спрощує і впорядковує весь процес формування організаційної культури,

по-четверте, класифікація є інформаційною базою для процесу формування організаційної культури,

по-п'яте, класифікація є певною системою, що висвітлює суттєві й несуттєві ознаки технології. Кожний вид технології має свої характеристики і можливості впливу на самореалізацію

Класифікація технологій із формування і розвитку організаційної культури менеджерів, які працюють над проблемою формування організаційної культури

Класифікаційна ознака	Види технологій
Рівень	Технологія структурного підрозділу. Технологія особи
Стадія розвитку ОК	Технологія формування ОК Технологія розвитку ОК Технологія удосконалення ОК
Змістовне наповнення	Технологія базових елементів культури Технологія зовнішніх елементів культури
Складність	Прості технології Складні технології
Ступінь інноваційності	Традиційні технології Інноваційні
Напрямок дії	Прямі дії Опосередкованої дії

Джерело: власна розробка автора.

У таблиці як класифікаційну ознаку відображено насамперед рівень, на який поширюватиметься технологія. Незважаючи на те, що організаційна культура формується для всього підприємства, основні елементи культури по-різному сприйматимуться групою (рівень структурного підрозділу) та окремим індивідумом. Крім того, є свої правила й процедури закріплення норм поведінки й формування моделей поведінки на рівні групи та людини.

Концептуальне визначення організаційної культури передбачає систему відносин, побудованих на цінностях, та похідних понять: обов'язки, зобов'язання, які здійснюються за технологічними схемами, різними для кожного рівня. Технологія відносин стосується більше особистісного рівня, оскільки за визначенням відносин, яке дається в Тлумачному словнику української мови, «це зв'язки, що виникають між людьми у процесі спілкування, діяльності на якомусь ґрунті» [7, с. 69]. Відносини між працівниками на підприємстві можуть бути формальними, неформальними, офіційними, діловими чи функціональними. Відповідно і групи, об'єднані такими відносинами, потраплятимуть до категорії формальних, або офіційних, або неформальних. Неформальні відносини, як і групи, які вони представляють, за своєю природою вважаються вторинними відносно до формальних відносин, але вони можуть мати вагомий вплив на процеси, які відбуваються на підприємстві. Отже, при виборі технології формування організаційної культури цей факт є важливим. Він об'єктивно відображає складність структури підприємства та систему взаємовідносин, побудованих за адміністративним, технологічним чи правовими принципами.

Технологія культури виконання зобов'язань та обов'язків виводить на рівень групової роботи, тобто структурного підрозділу. Обов'язок, як вважають автори згаданого словника, «це те, чого треба беззастережно дотримуватися, що підлягає безумовному виконанню внаслідок суспільних вимог або внутрішніх стимулів» [7, с. 271]. Як і обов'язок, зобов'язання передбачає необхідність виконання поставленого завдання. Відповідно до цього, технологія повинна передбачати і систему відповідальності за невиконання взятих зобов'язань – тоді можна говорити про цивілізовані партнерські відносини. Актуальність проблеми покращення культури партнерських відносин підтверджується багатьма публікаціями, в яких розглядається взаємодія учасників корпоративних відносин підприємств машинобудування.. Зокрема на переконання Я.В. Кудрі, «найважливішою характеристикою стану розвитку виробничо-господарських відносин учасників акціонерного товариства слід вважати їх духовність; виробничо-соціальні думки індивідумів-учасників корпоративних відносин впливають на формування та розвиток культури підприємництва» [5, с. 46].

Складність технології як класифікаційна ознака також пов'язана із рівневою ознакою, оскільки особистісний рівень передбачає простішу технологію, на вищих рівнях із зростанням масштабів діяльності та широти взаємозв'язків технологічні схеми ускладнюються. Щодо ступеня інноваційності, то в процесі формування організаційної культури слід послуговуватися як традиційними технологіями, перевіреними часом, так і сучасними, необхідними для ефективного введення в інтеграційні процеси.

Незважаючи на різноманіття класифікаційних ознак і технологій, при формуванні організаційної культури всі види технологій інтегруються в одну, базову технологію, дотримуючись принципу системності.

При виборі технології необхідно враховувати її основні властивості, такі як: сучасність, економічність, життєдіяльність, адаптивність, надійність та інші.

Сучасність технології проявляється через її інноваційність і використовується при формуванні інноваційної культури як різновиду організаційної. Сучасність технології є ознакою постіндустріального суспільства, яке орієнтує всі технології на новизну і постійне оновлення. Якісну результативність технології характеризує її надійність, а здатність пристосовуватися до мінливих проявів зовнішнього світу визначається її адаптивністю. Життєдіяльність технології характеризує не тільки її життєвий цикл, але й ту користь, яку вона приносить за час свого використання. Ефективність технології характеризує співвідношення витрат на її використання і результатів, одержаних в результаті її впровадження. Ефективність технології можна оцінити також, порівнюючи цілі і задачі, які ставилися перед підприємством, із реально одержаними

результатами. Ефективність оцінюють експертним методом або на основі конкретних аналітичних розрахунків витрат і результатів.

Технологічні аспекти формування організаційної культури включають також вибір інструментарію та методів, за допомогою яких досягають бажаного рівня організаційної культури.

Вибір інструментарію зумовлений специфікою структури організаційної культури, в якій виділяють експліцитну (видиму, відкриту частину) та імпліцитну (невидиму частину). Експліцитна частина в своїй суті має матеріальний характер, містить продукти людської діяльності, хоч сюди відносять також звичаї як продукт духовної культури. Імпліцитна частина організаційної культури складається із норм, цінностей, переконань, уявлень, тобто тих елементів, які охоплюють глибинний рівень культури і, відповідно, формування яких триває значно довше в часі.

До методів, які використовують для побудови організаційної культури, належать соціологічні дослідження, економіко-математичні методи, специфічні методи та інші. У літературних джерелах найчастіше пропонують використовувати такі методи дослідження організаційної культури: антропологічні, в основу яких покладено міфи, легенди, розповіді про основні віхи функціонування підприємства, покликани сформувати загальний профіль організаційної культури; кількісні, які передбачають використання різних способів анкетування (спостереження, інтерв'ю); комбіновані, які поєднують перелічені вище методи дослідження; польові, які передбачають персоніфікований підхід до вивчення культури шляхом особистої участі в її формуванні.

При виборі технології формування організаційної культури необхідно враховувати управлінське й організаційне забезпечення цього процесу.

Управлінське й організаційне забезпечення охоплюють три взаємопов'язані аспекти системного підходу: функціональний, елементний і організаційний. Функціональний аспект передбачає чітке визначення задач кожного керівника і виконавця; аспект елементної побудови зорієнтований на забезпечення технологічного процесу необхідними ресурсами, а організаційний аспект охоплює низку робіт із складання наказів і розпоряджень про створення спеціального підрозділу (проект – групи), в компетенцію якого входять функції з управління формуванням організаційної культури. Такий наказ повинен містити характеристику місця і ролі проект-групи в структурі управління, її мету, склад, функції-задачі, документальні й інформаційні зв'язки, тощо.

Повне і систематичне здійснення організаційного та управлінського забезпечення процесу формування організаційної культури дасть змогу досягти бажаного її рівня і підтвердить, що технологічні аспекти були задіяні повною мірою.

Висновки

Визнання соціокультурної парадигми в менеджменті як домінуючої в умовах глобалізації обумовлює необхідність формування дієвого механізму організаційної культури, адекватного сучасним викликам, трансформаційним процесам та потребам еволюційного розвитку.

Для виконання цього завдання, крім об'єктивних передумов зовнішнього характеру, треба брати до уваги внутрішні чинники, які інтегруються в загальному понятті «технологія» і відображають можливості, ступінь готовності підприємства та його потенційну здатність до нововведень. Технологія дає змогу впорядкувати процес формування організаційної культури на підприємстві, надати йому певної системності й алгоритмічності.

Технологія, яка використовується при формуванні організаційної культури, має свою специфіку порівняно із виробничою технологією, зумовлену як самим об'єктом, так і своїми властивостями. Багатогранність змісту організаційної культури передбачає використання різних технологічних схем, які матимуть свої сфери впливу на рівні організаційної культури :поверхневий, підповерхневий, глибинний. З огляду на це, необхідна класифікація видів технології, яка відобразить багатогранність її використання і дає право вибору.

Доповнювальними елементами технології є інструментарій та методи, які треба використовувати для побудови бажаного профілю організаційної культури на підприємстві, а також організаційно-управлінське забезпечення цього процесу.

Перспективи подальших досліджень

Динамічні зміни і суттєва непередбачуваність та непрогнозованість всіх соціально-економічних явищ підносять організаційну культуру в ранг високих стимулів підвищення ділової активності підприємства, тому організаційна культура опинилася в полі зору як теоретиків, так і практиків. Оскільки теоретичні питання доволі широко обговорюються в наукових колах, то подальші дослідження варто продовжувати в напрямку прикладних аспектів формування організаційної культури. Розгляд технології є тільки однією складовою загального пласту прикладних проблем, яка також вимагає конкретизації в плані алгоритмізації функціональних обов'язків при формуванні організаційної культури та структуризації цього процесу. У цьому руслі будуть продовжені наукові пошуки.

1. Богатырев М. Организационная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 1. – С.105–111. 2. Булеев И.П. Предприятие в системе общественных отношений: институциональный аспект: Монография / НАН Украины. – Донецк, Институт экономики промышленности, 2006. – 424 с. 3. Вовканич С.Й. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннєво-місткій економіці: концептуалізація понять // Регіональна економіка. – 2007. – № 4. – С.7–19. 4. Гончаров В.М., Макаренко В.М., Ольшанський О.В., Гончаров Є.В. Управління ефективним функціонуванням машинобудівних підприємств: Монографія / Під ред. В.М. Гончарова. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2007. – 218 с. 5. Кудря Я.В. Формування корпоративних відносин у машинобудівних підприємствах України // Проблеми науки. Міжгалузевий науково-практичний журнал. – 2008. – № 4. – С.43–46. 6. Семенов Ю.Г. Организационная культура. учебное пособие. – М.: Университетская книга; Логос, 2006. – 256 с. 7. Тлумачний словник української мови / Укл. І.М. Забіяка. – К.: Арії, 2007. – 512 с.