
МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 330.341.1

О. Д. Гудзинський, д. е. н., професор

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Анотація. Стаття присвячена проблемам організаційної культури у сучасних умовах розвитку суспільства. Розглянуто особливості формування організаційної культури на вимогах системного підходу, який сформований на організаційній взаємодії, організаційної поведінки, організаційної культури в їх органічній єдності.

Ключові слова: організаційна культура, соціально-економічні системи, розвиток систем, системний підхід.

А. Д. Гудзинский, д. э. н., профессор

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Аннотация. Статья раскрывает проблемы организационной культуры в современных условиях развития общества. Рассмотрены особенности формирования организационной культуры на позициях системного подхода, который сформирован на взаимозависимости организационного поведения и организационной культуры в их органическом объединении.

Ключевые слова: организационная культура, социально-экономические системы, развитие систем, системный подход.

O. D. Hudzynskyi, Doctor of Economic Sciences, Professor

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE DEVELOPMENT OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

Abstract. The article deals with the problems of organizational culture in modern conditions of society. The features of formation the organizational culture on the requirements of a systematic approach are considered, which is formed on the interdependence of organizational behavior and organizational culture in their organic unity.

Keywords: organizational culture, socio-economic systems, systems development, systems approach.

Актуальність теми дослідження. Успіх у діяльності організації багато у чому залежить від організаційної культури, визначальною є взаємодія та узгодженість внутрішніх складових системи: членів колективу, управлінських ланок, структурних підрозділів і ключових факторів розвитку. Співробітники компанії формують, зберігають і змінюють свої смислові системи, в яких відображені їх ставлення до місії організації, планування, мотиваційної політики та ін.

Постановка проблеми. Всі підприємства різних секторів економіки як соціально-економічні системи потребують нового підходу до формування передумов забезпечення успіху в їх діяльності. Це можливо досягти на основі використання потенційних можливостей організацій в системі усіх їх складових, включаючи і організаційну, через цінності, організаційну культуру, організаційну поведінку, організаційну взаємодію, культуру організації та ін. Однак на практиці потенціал такої конфігурації як системної цілісності є недостатньо сформованим. Названа проблема є емпіричною і методологічною, яка потребує розв'язання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженнями проблем такого плану присвячені праці науковців як вітчизняних, так і зарубіжних: М. В. Туленкова, В. Г. Герасимчука, С. М. Судомир, Л. Д. Забродської, А. А. Лучко, О. Д. Гудзинського, Т. Баландіної, А. Н. Асаули, Д. Герлігера, В. Джона, О. Є. Стеклової та ін. У роботах більшості з них поглиблено розкриті питання організаційного розвитку, організаційної взаємодії, культури організації. Однак потребують дослідження проблеми організаційного системного спрямування. Потребують такого підходу і проблеми розвитку організаційної культури.

МЕНЕДЖМЕНТ

Мета статті. Поглибити теоретичні положення організаційної культури на вимогах системного підходу в розвитку підприємств.

Викладення основного матеріалу. Сучасний стан соціально-економічного розвитку підприємств як соціально-економічних систем характеризується нестабільністю та розбалансованістю в їх складових системній цілісності. Зміна форм власності, реструктуризація та трансформаційні процеси розбалансували систему відносин: соціально-трудова, власних, владних, власно-владних. З розвитком глобальних процесів «...ускладнюється вся система відносин організаційного, економічного, комунікаційного, соціального та іншого спрямування» [2]. Такі процеси пронизують усі рівні управління: макроекономічний, мікроекономічний, регіональний, на рівні підприємств як соціально-економічних систем, об'єднань, функціонально забезпечуючих інститутів, різних формувань інтеграційного та корпоративного спрямування. Від рівня їх розвитку і збалансованості визначатиметься рівень здатності соціально-економічної системи забезпечувати єдність інтересів в процесі організаційно-комунікаційних взаємодій, а відповідно і ефект системи.

Особливо потребують розвитку і збалансованості названі процеси і підходи на рівні господарюючих соціально-економічних систем, оскільки останні як суб'єкти пропозицій є головними учасниками комунікаційних зв'язків внутрішньосистемного і зовнішньосистемного спрямування.

Ефективність реалізації такої функції визначатиметься рівнем розвитку і збалансованості організаційної взаємодії, організаційної поведінки, організаційної культури в їх органічній єдності. Лише в такій органічній єдності проявляється синергетичний ефект – ефект системи. Вони є основою сформованих передумов забезпечення ефективності здійснення організаційних процесів. У контексті досліджень функціонального спрямування проблеми розвитку соціально-економічних систем в органічній єдності організаційної взаємодії, організаційної поведінки і організаційної культури розглянуті Судомир С. М. [2].

Однак в теоретичних дослідженнях ще мало приділяється уваги проблемам організаційного розвитку в системі органічної єдності організаційної взаємодії, організаційної поведінки та організаційної культури.

У процесі дослідження проблем управління інноваційним, інвестиційним та іншими напрямками розвитку соціально-економічних формувань організаційні складові в нашій інтерпретації як системні цілісності розглядаються фрагментарно. Основна причина такого підходу, як стверджують окремі науковці, що «...главная ошибка в трактовке природы системных кризисов состоит в том, что это не просто кризисы системы, а прежде всего кризисы методологических концепций и теории систем...» [4].

Така позиція авторів наукової праці цілком обґрунтована. Вона підтверджується і нашими дослідженнями. На основі аналітичного осмислення результатів наших досліджень ми прийшли до висновку, що основними причинами криз є: криза цінностей, криза теорії і методології, криза юридичного забезпечення, криза управління і як результат – криза економічна.

Логіка такого підходу до розкриття причин криз може бути використана і при оцінці причин неефективного використання організаційного потенціалу в органічній єдності цінностей, організаційної культури, організаційної поведінки, організаційної взаємодії.

Основним елементом названої квадри складових є цінності. В науковій літературі цінність як поняття розглядається з матеріально-емпіричних та духовних позицій.

Цінності охоплюють різні аспекти і напрями діяльності підприємств як соціально-економічних систем: інноваційний, стратегічний, соціальний, екологічний, стійкий, економічний та інші в системній цілісності. Однак вони не досліджуються з позицій системної цілісності. Це важливий аспект проблеми, оскільки вузькоспеціалізовані функціонального спрямування напрями дослідження в більшості із них проводяться з акцентом на розв'язання лише проблеми вузької цільової направленості. Особливо це стосується емпіричних досліджень. В більшості наукових досліджень, як відмічено автором даної статті, притримуються логіки вивчення явищ і процесів за схемою «складова системи – синтез системи», а не «синтез системи – складова системи», тобто не «синтез – аналіз», а «аналіз – синтез» [1]. Це стосується і дослідження проблемних питань організаційної взаємодії, організаційної поведінки, організаційної культури, ціннісних орієнтацій.

Категорія цінності, і особливо цінності – цілі, є базовою основою системної цілісності будь-

МЕНЕДЖМЕНТ

якої організації та її моделі, а відповідно і організаційної культури.

Цінності базуються на змістовних поняттях пріоритетного спрямування: світогляду, самосвідомості, сприйняття, переконання, цільових установок, визнання набору дій, судження. Рівень їх розвитку і стабільність в часовому і просторовому вимірі визначає і динамічну стабільність в розвитку соціально-економічних систем. Це покладається в основу обґрунтування напрямів розвитку через проведення системних змін на вимогах сформованих принципів. При цьому акцент ми робимо на забезпечення адекватності між системою цінностей – цілей і системою цінностей – засобів досягнення цілей. Така потреба виникає на всіх стадіях організації взаємодії суб'єкта пропозицій з суб'єктами попиту [4]. Має місце недостатня обґрунтованість цінностей – цілі безпосередньо на рівні підприємства внутрішньосистемного спрямування, які зорієнтовані на задоволення перш за все власних потреб, а не на задоволення потреб суб'єктів – попиту (споживачів). В результаті таких орієнтацій не забезпечується єдність інтересів в системі – суб'єкт попиту – суб'єкт пропозицій. Виникають протиріччя між названими суб'єктами. Одержують розвиток загрози як для суб'єктів пропозицій, так і суб'єктів попиту. Різко знижується рівень ділової репутації суб'єкта пропозицій, що понижує коефіцієнт його конкурентного статусу, рівень потенціалу організаційної культури.

Потенціал організаційної культури – категорія динамічна, яка визначається: рівнем сформованих цінностей стратегічного, інноваційного, соціального, екологічного, інтелектуального, економічного розвитку підприємств як соціально-економічних систем; рівнем розвитку інтеграційних процесів та сформованих моделей організацій і управління; рівнем розвитку та збалансованості регулятивно-саморегулятивних механізмів діяльності організацій; рівнем розвитку горизонтальних зв'язків; рівнем розвитку і збалансованості тріади влади; рівнем розвитку комунікаційних зв'язків із суб'єктами за інтересами зовнішнього середовища; рівнем адаптованості порядків інновацій цільовим установам і стратегіям розвитку підприємств; рівнем обґрунтованості інтегрованих цільових установок (як цінностей – цілей) органічної єдності соціальних, екологічних, інтелектуально-людських та економічних складових; рівнем розвитку ціннісної мотивації в системі активізаційної діяльності підприємств; рівнем обґрунтованості пріоритетної соціально-культурної стратегії; рівнем розвитку та цивілізованості підприємницької діяльності; рівнем сприйняття цінностей і організаційної культури як головних конкурентних переваг соціально-економічних систем та ін.

Висновок. Таким чином, рівень розвитку і збалансованість перерахованих основних складових визначатиме потенціал організаційної культури та її здатності в системній цілісності організаційної поведінки, культури організації, організаційної взаємодії забезпечувати успішне функціонування підприємницьких формувань, забезпечувати синергетичний ефект системи.

Література

1. Гудзинский А. Д. Управление развитием предприятий аграрного сектора экономики Украины: системно-функциональный подход : монография. – Львов : «Лига-Прес». – 2014. – 528 с.
2. Судомир С. М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія : монографія. – К. : ЦП «Компринт», 2015. – 483 с.
3. Туленков М. В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : монографія. – К. : Каравела, 2009. – 512 с.
4. Хохлов Е. М. Приоритетные идеи в области управления [Текст] / Е. М. Хохлов, Н. А. Бурьгин. – Киев : ОНПИ «ЛИРА» - НМЦА, 1993. – 96 с.

References

1. Gudzinskiy, A. D. (2014). *Upravlenie razvitiem predpriyatij agrarnogo sektora ekonomiki Ukrainy: sistemno-funktsional'nyy pokhod : monografiya* [Management of the development of agrarian sector enterprise of Ukraine's economy: the systemic-functional approach: a monograph]. Lvov : «Liga-Pres» [in Russian].
2. Sudomyr, S. M. (2015). *Formuvannia systemy upravlinnia rozvytkom silskohospodarskykh pidpriemstv: teoriia, metodolohiia: monohrafiia* [Formation of the management of system development of agricultural enterprises: theory, methodology: monograph]. Kyiv: TsP «Komprynt» [in Ukrainian].
3. Tulenkov, M. V. (2009). *Teoretyko-metodolohichni osnovy orhanizatsiinoi vzaiemodii v sotsialnomu upravlinni: monohrafiia* [Theoretical and methodological foundations of organizational interaction in social management: monograph]. Karavela [in Ukrainian].
4. Khokhlov, E. M., & Burygin, N. A. (1993). *Priortetnye idei v oblasti upravleniya* [The priority ideas in the field of management]. Kyiv : ONPI «LIRA» - NMTsA [in Russian].

Надійшла 12.08.2015