

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Студ. Страпачук М.Ю.
Наук. керівник доц. Мазур К.В.
Вінницький національний аграрний університет

На сучасному рівні менеджменту передбачається, що об'єктом управлінської діяльності у будь-якій сфері, поряд з процесами та людьми, є організаційна культура різних типів. Вважається, що оволодіння інноваційними управлінськими технологіями неможливе без опанування організаційної культурними засадами, які дають комплексне розуміння процесів еволюції та функціонування організації з урахуванням глибинних механізмів поведінки людей в контексті багатofункціональності та динамічності цих процесів.

Метою моєї статті є розкриття сутності організаційної культури та визначення факторів її розвитку

На даному етапі розвитку «організаційну поведінку» тлумачать по різному, які в основному не заперечують один одного, а лише доповнюють. На мою думку найповніше визначення цього терміну дав В. І. Волович.

«Організаційна культура - це специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації. В межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації поліпшувати процес комунікації, поведінки» [1, с. 40].

Фахівць в області організаційної культури, Едгар Шейн вважає, що на формування організаційної культури впливає ряд факторів, а саме:

1. Точки концентрації уваги вищого керівництва. Зазвичай те, на що звертають серйозну увагу керівники, про що вони часто говорять як про таку, що має важливе значення для організації;
2. Реакція керівництва на критичні ситуації, що виникають в організації. У випадку, коли в організації виникають критичні ситуації, співробітники організації відчують загострене почуття занепокоєння;
3. Ставлення до роботи і стиль поведінки керівників. В наслідок того, що керівники займають особливе положення в організації і на них звернено увагу співробітників, стиль їхньої поведінки, їхнє ставлення до роботи набувають характер еталона для поведінки в організації;
4. Критеріальна база заохочення співробітників. На формування організаційної культури великий вплив має те, за якими критеріями відбувається заохочення співробітників;
5. Критеріальна база відбору, призначення, просування і звільнення з організації. Так само, як і у випадку з заохоченням, критерії, використовувані керівництвом при відборі на роботу в організацію [2, с. 20].

Отже, можна зробити висновок, що організаційну культуру слід розглядати як рівень розвитку системи управління персоналом, в якій професіоналізм, компетентність, моральні принципи робітників мають забезпечувати цей рівень, створювати умови для її найефективнішого впливу на реальне життя громадян. Для України це завдання набуває особливого значення, оскільки в країні створюється нова соціальна система, що має забезпечити вихід її народу на цивілізований шлях розвитку.

Література:

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ./ Под ред Т. Ю. Ковалевой. - 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.
2. Веснін В.Р. Менеджмент. Підручник. – М.: ТК Велбі, вид-во Проспект, 2004.–504 с.