

УДК 351.85:316.7

А. Ліпенцев

ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Досліджено еволюцію підходів до вивчення феномена організаційної культури. Здійснено аналіз семантики і практики використання у науковому дискурсі термінів “організаційна культура” та “корпоративна культура”. Розширено та доповнено класифікації основних підходів до вивчення та визначення терміна “культура”. Введено у вітчизняний науковий обіг доповнену класифікацію основних підходів до визначення та концептуалізації взаємозв’язків феноменів “культура” та “організації” у дослідженнях із паблік менеджменту.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративна культура, соціологічний, історичний, нормативний, психологічний, структурний, генетичний, філософський та дескриптивний аспекти визначення терміна “культура”, соціокультурні теорії, культурологічні теорії, інституціональні теорії, функціональні теорії, паблік менеджмент.

Жоден із викликів історії не заслуговує більшої уваги, аніж осмислення комплексу революційно-кумулятивних змін у технології, організації та управлінні, які за останні століття змінили стан людства. Значна кількість сучасних дослідників проблематики державного управління зазначають, що низка актуальних управлінських проблем передусім пов’язана з культурними аспектами реформування системи управління державою.

З розпадом СРСР і зникненням комуністичної влади пострадянські країни втратили звичні віхи та орієнтири і зайняті нині болісним пошуком сенсу свого власного історичного існування. Але ці труднощі і цей перехід пострадянських країн співпали із труднощами і проблемами, які переживає весь світ і які викликають глибоку переоцінку цінностей пізнання. На думку професора Л. Іоніна [1] повсякденне соціальне життя стрімко “окультурюється”, тобто наповнюється культурними змістами, як би здобутими власним автономним існуванням і не пов’язаними, як це було раніше, із соціальним “базисом”. У нас зникає наївна віра в об’єктивність і зумовленість суспільних процесів, а разом із нею “розсмоктовуються” і самі різні структури і системи, у які люди “вставлені” мало не від народження невблаганною рукою долі. Розпадаються об’єктивно значущі системи стратифікації, зникають кудись примусово обов’язкові способи життя, місце традицій займають стилі, життєві форми вільно обираються, у поясненні, а значить, і поведінці починає панувати постмодерністське свавілля. Соціальні зміни отримують здебільшого культурну мотивацію. Культура починає сприйматися вже не як пасивний “зліпок” із реальних процесів поведінки, а як їх активна “форма”. “Кодуючи”, “драматизуючи” свою поведінку, співвідносячи його із міфом і архетипом, індивідууми свідомо використовують останні для організації і нормалізації власної діяльності. Ці явища показують, що культура прогресуюче переймає функції мотора, рушійної сили суспільних змін та розвитку.

У розвинених країнах проведена модернізація системи державного управління принесла проблеми, пов'язані з екологічною безпекою життя, по-новому поставила питання про співвідношення матеріального успіху та фундаментальних людських цінностей. Країни, що розвиваються спантеличені пошуком ефективних напрямків функціонування державного апарату для того, щоб скоротити розрив із передовими державами у рівні людського, соціального та економічного розвитку. Вирішення цих проблем у рамках старих стилізованих теоретичних положень, на нашу думку, неможливе. Необхідно докорінно перебудувати теоретико-методологічний підхід до розуміння сутності публік менеджменту та розвитку організаційної культури в органах державної влади.

Метою статті є дослідження основних теоретичних та методологічних підходів до дослідження організаційної культури. Відповідно до мети, нами сформульовано такі завдання: вивчити еволюцію основних підходів до досліджень феномена організаційної культури та організаційної культури у державних установах; проаналізувати семантику і практику використання у науковому дискурсі термінів “організаційна культура” та “корпоративна культура”; дослідити та узагальнити основні підходи до аспектів визначення і вживання самого терміна “культура”, а також до дослідження та підходів до визначення і концептуалізації взаємозв'язків культури та організації.

Особливого значення під час модернізації будь-якої соціальної системи набуває питання суміщення схильності людей досягати власні інтереси і необхідності підтримувати благополуччя конкретних організацій та суспільства загалом. Важливо зрозуміти, що будь-яка спроба виявити шляхи вирішення цієї важливої державно-управлінської проблеми в межах методології та підходів однієї із наук буде невдалою. Тільки пошук відповіді на це питання у галузі соціології, психології, права, менеджменту, економіки, етики та низки інших наук, предметом яких є вивчення аспектів управління та культури, дозволить досягти у дослідженнях достовірних результатів.

Перевага підходу з позиції культури полягає у тому, що він забезпечує концептуальний зв'язок між мікро- та макрорівнем аналізу, тобто між організаційною поведінкою та стратегічним менеджментом [2]. Культура також пов'язує організацію у єдине ціле із повсякденною практикою та індивідуальними діями. Доведено, що за певних умов організаційна культура може відігравати роль системоутворюючого фактора (синергетичного параметра порядку) організації. Комунікативний простір, обумовлений сучасними інформаційними технологіями, припускає зникнення межі між суб'єктами організації, з огляду на роль інтелектуального потенціалу кожного в досягненні ефективного функціонування державної установи, що обумовлює формування нового принципу координації їх діяльності, заснованого на управлінні за організаційними цінностями та розширеному відтворенні моралі.

Вперше про існування в організаціях особливого феномена, що визначається як “організаційна культура” або “корпоративна культура”, у вчених колах заговорили зарубіжні дослідники у 70-х рр. ХХ ст., а у 80-х – 90-х рр. ця концепція стала надзвичайно популярним напрямком світового менеджменту. Хоча необхідно відзначити такий історичний факт, що ще в ХІХ ст. термін “корпоративна культура” застосовував всесвітньо відомий теоретик та практик у галузі стратегічного управління, прославлений німецький фельдмаршал Г. фон Мольтке [3], називаючи так взаємини, що склалися в офіцерському середовищі.

За однією з версій поняття “організаційна культура” було введено до наукового обігу в 20-і рр. ХХ ст. видатним радянським ученим, керівником Центрального інституту праці при ВЦРПС СРСР, А. Гастева, який висловлювався, що “культура продуктивності людини є передумовою його трудової культури” [4].

Проте окремі елементи того, що становить культуру організації, почали вивчати ще на початку ХХ ст. в рамках нових наукових шкіл управління, а саме гуманістичної школи (школи людських відносин). Так у 1918 р. М. Фоллетт опублікувала свою книгу “Нова держава” [5] зі своїм баченням державного управління. У її дослідженні вагоме місце приділялося “духовного єднання” працівників, “групового мислення” та “колективної волі” при організації наукового управління. На відміну від концепції “влади над...”, що на її думку є редукаціоністським підходом і призводить до розтрати ресурсів, М. Фоллетт пропонує концепцію “влади з...”, яка має на увазі спільну діяльність і збільшення загальних можливостей групи.

Теоретичне і концептуальне осмислення поняття культури організації, на прикладі державних установ, продовжилося з кінця 30-х рр. ХХ ст. у працях Ч. Барнарда, Г. Саймона і Дж. Марча [6, 7], які багато в чому передбачили в понятті “організаційна мораль” основні риси поняття “організаційна культура”.

Перші роботи, в яких вживалися словосполучення “організаційна культура” або “культура фабрики”, з’явилися в 50-х рр. ХХ ст. Ось як канадський психоаналітик та організаційний консультант Е. Жак у своїй книзі “Змінюючи культуру фабрики” [8] визначив її: “Культура фабрики – це звичний і традиційний спосіб мислення і ведення справ, який поділяється більшою чи меншою мірою всіма її членами, і який повинні вивчити нові члени і, принаймні, частково прийняти для того, щоб бути прийнятими на службу у фірму”.

Але перш, ніж звернутися до реалізації зазначених завдань, автор бачить доцільним уточнити, що, незважаючи на наявність деякої термінологічної різноманітності понять “корпоративна культура” і “організаційна культура”, більшість вчених використовує ці поняття як взаємозамінні, або наділяє їх синонімічним значенням. Деякі з авторів, особливо у діловій літературі, вважають ці поняття синонімічними поняттям “організаційна ідентичність”. Застосування того чи іншого терміна для характеристики досліджуваного феномена найчастіше обумовлено суб’єктивною авторською позицією. Проте трапляються і підходи, в яких вживання цих термінів чітко розмежовано. Серед західних науковців побутує думка, що корпоративна культура розглядає ідеали, цінності та значення, котрі пропонують і/або пропагандують топ-менеджери, і, можливо, інші групи, відповідальні за їх розпорядження. Дослідник управління на засадах культури Петер Ентоні [9] розглядає корпоративну культуру як щось вже загальноприйняте, і яким це “щось” має бути в уявленні у менеджерів. Він вважає що організаційна культура має справу з “реальним”, більш вибірково інтересом до культурального партерну організації.

Відомий дослідник організаційної культури професор університету Л. Елвессон [10] розглядає організаційну культуру як маркер більш широкого інтересу до проявлень культури у організації. Водночас корпоративну культуру він вважає такою, що належить до проблем бізнесу та менеджменту. Він використовує ці терміни, як такі що перекривають один одного, але враховує їх коннотативні відмінності.

Проведені нами дослідження підтверджують, що поняття “організаційна культура” і “корпоративна культура” не тотожні. Нами з’ясовано, що ті два поняття

у сучасному академічному дискурсі мають єдину етимологію, але різну семантику. Згідно із твердженням професора Інституту економіки УрО РАН Ю. Семьонова [11] “корпоративна культура” є органічною частиною “організаційної культури” і відображує специфічність організації як групового феномену

Ми приєднуємося до поглядів професора А. Пригожина який вважає, що “корпоративна культура” є типом організаційної культури, яка максимально об’єднує інтереси персоналу безпосередньо навколо цілей організації [12]. Для досягнення такого стану: ці цілі повинні бути відомі і зрозумілі співробітникам; співпадати з їх інтересами, життєвими планами, бути інтеріоризовані співробітниками; виглядати в очах персоналу багатообіцяючими, перспективними для кожного з них; співробітнику необхідно бачити зв’язок між своїми діями та рухом до загальноорганізаційних цілей, оцінювати свій внесок у їх досягнення; у співробітників повинна бути можливість впливати на формування і вимірювання цих цілей, а також оцінювати ступінь їх досягнення організацією у різні періоди.

Корпоративна культура спонукає співробітника працювати на вищому рівні складності виконання своїх обов’язків, віддавати зусиль більше внеску якій від нього вимагається, допомагати своїй організації в досягненні її цілей і інвестувати часу та зусиль більше того, що входить до його обов’язків. Завдяки цьому організація отримує високу енергетику, ефективність за різними напрямками. Спираючись на вищенаведене, у своїй роботі для опису культури організації ми будемо вживати термін “організаційна культура”, що має найбільш загальне категоріальне значення.

Починаючи вивчення організаційної культури органів державної влади ми виявили, що існує значна кількість поглядів на підхід до аспектів дослідження, визначення та вживання самого терміна “культура” (табл. 1) [13 – 15].

Таблиця 1

Спільні категорії використання терміна (в яких обговорюється) “культура”

Аспект визначень	Контент	Коментарій
1	2	3
Дескриптивний	Огляд змісту культури. Акцент на різноманітних видах діяльності та поведінки, пов’язаних з культурою	Універсальність ідей, поведінки, цілей, протиріч, які поділяє культурна група
Історичний	Наголос на соціальній спадщині, традиціях	Культурні елементи, такі як: цінності, поведінка, артефакти, матеріальні цінності, і ті, успадковані, або які перейшли від інших груп
Нормативний	Наголос на ідеалах та поведінці	Передбачувана поведінка та цінності, які направляють людей на дії у тій чи іншій ситуації
Психологічний	Культура як засіб навчання, звичка, вирішення проблем	Культурні елементи такі, як цінності, поведінка, матеріальні цінності служать цілям або вирішують проблеми культурних групи та впливають на культуру вивчення загально доступних поведінки та цінностей

Закінчення табл. 1

1	2	3
Структурний	Організований пат терн елементів	Культурні елементи існують всередині організованого зразка, який базується на соціальній ієрархії та відношеннях і служить “набором інструментів” (“tool kit”) загально знайомих звичок
Генетичний	Генезис символів, ідей, артефактів	Наголос на походженні та еволюції культури. Пояснення факторів, що зробили можливими розвиток культури
Філософський	Творча пасіонарно-перетворююча сутність	Визначається як соціально-прогресивна творча діяльність людства в усіх сферах бутності і свідомості спрямована на перетворення дійсності, на розвиток сутнісних сил людини
Соціологічний	Штучне середовище існування та самореалізації створене людьми. Система духовних кодів, інформаційна програма	У центрі уваги – соціальна система організованих за допомогою норм і цінностей, функціонально корисних, що закріплені у суспільних практиках і свідомості суспільства форм діяльності. Розуміння культури як репрезентативної, тобто такої, що виробляє ідеї, змісти та цінності, котрі дієві за їх фактичне визнання

У процесі дослідження нами доповнено класифікацію основних підходів до визначення та концептуалізації феноменів “культура” та “організація” зроблену відомими швейцарськими дослідниками культурних аспектів реформ у сфері публік менеджменту професорами К. Шендлером та І. Проеллер [16], з урахуванням поглядів сучасних вітчизняних та закордонних вчених [17 – 20] (табл. 2).

Доповнений нами огляд дає орієнтацію щодо методології та теоретичних концептів для досліджень культури у державних установах. Різні способи пізнання організації та культури будуть безпосередньо впливати на спосіб концептуалізації культури, які використовуються дослідниками. За основу взятий розгляд чотирьох базових підходів, які виникли для вивчення взаємозв'язку культури та організації. По-перше, соціально-культурного підходу: прихильники цього підходу стверджують, що діяльність організації пояснюється і пов'язана з соціально-економічними і культурними чинниками. Друга категорія – культурологічні теорії, включає у себе дослідження, які значною мірою базується на концепції та методах культурологічного аналізу для вивчення організацій та їх розвитку. По-третє, розглянуто позиції неінституціоналізму у культурному аспекті через методи історичної та соціологічної науки, а також підходу раціонального вибору. По-четверте, згуртовано погляди дослідників корпоративної та організаційної культури на засадах на функціонального підходу.

Таблиця 2

Класифікація основних підходів до визначення та концептуалізації взаємозв'язків феноменів “культура” та “організація”

Аспекти класифікації	Соціокультурні теорії	Культурологічні теорії	Інституційні теорії			Функціональні теорії
			Історичні	Соціологічні	Раціональний вибір	
1	2	3	4	5	6	7
Дефініція культури	Набір відношень (позицій). Набір цінностей та відношень індивідів. Культура стабільна, гнучка довгий час. Концепції: “політична культура”, “громадянська культура”	Антропологічне розуміння та дефініції культури. Культура дефінується у відношенні до соціальної системи. Наголос на пізнання, неусвідомлених процесів, ролі символів. Широкі та комплексні концепції, точні концепції	Культура як характеристика контексту та організації. Часто не чітка дефініція культури. Культура, як історія, вірування та обряди	Культура як соціальний заклад. Культура, як норми, правила, звичаї, символ системи та моральні кордони (framing)	Культура як продукт раціонального та початкового взаємозв'язку. Культура, як незалежна від відношень індивідів. Різні ідентифікації культури, які можна вибрати. Часто не чітка дефініція культури. Яскрава концепція “перше/друге” обличчя культури	Культура як вірування, цінності, артефакти. Часто нечітка дефініція від неформальних до повних
Дефініція організації	Формальна організація	Організація, як культурний феномен. Широке розуміння організації	Формальні і неформальні організації. Правила та звичаї оприлюдненні формальною організацією	Організація – це культура	Формальна організація	Юридичні особи. Об'єкти відповідальності менеджменту

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
Зв'язок між культурою і організацією	Культура як незалежний різновид результатів дій організації	Культура утворює ліміти та можливості дій і передумови, як ці дії розуміються її членами. Організація – це культура конструкцій	Культура як взаємо пов'язана різновидність. Організація поділяє вірування та заведений устрій. Культура у якості контексту, яка впливає на організацію через взаємозалежність	Високо взаємо активні та взаємо конструктивні відношення організаційної-культури. Організація впливає на індивіди. Організаційні практики – культурно специфічні	Культура як неналежна різновидність. Культура служить у якості контексту залежного знаряддя ресурсів. Організація як раціонально функціонуючий орган, який базується на резервах, наданих культурою	Культура різноманітна як всередині так і на зовні. Культура у якості фактора успіху дій організації
Застосування аналізу організації та паблік менеджменту	Контекстуальний підхід. Організація вимушена бути гармонійною із культурою. Реформи та зміни можуть проводитися із елементами культури	Організація – це репродукції систем культури	Зміни та розвиток організації – історичні процеси. Стратегії реформи різних організацій ведуть до різних наслідків. Культура як один із причинних факторів, що визначають структурні можливості реформ	Організаційна практика та реформи підвищують соціальну легітимність. Реформи незалежні (у широкому сенсі). Реформи та зміни рухаються різними групами та нормативним тиском	Організаційний розвиток. Політична еліта примушує культурні ресурси мобілізувати результати реформ. У різних культурних контекстах – різні наслідки	Зміни культури, як сфера менеджменту. “Бачення” (“Visions”) потрібної культури. Культура, як лімітуючий фактор організаційного розвитку

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
Зацікавленість дослідження	Детермінація різних типів культури та їх відношень (латентих)	Інтерпретація соціальних акцій, явищ, структур. Розвиток аналітичних концепцій для розуміння	Міжнаціональні варіанти організаційних рамок. Типології, які класифікують та пояснюють зразки, тенденції. Акцент на нетенденційних діях організацій	Пояснення, чому організації приймають специфічні форми, правила, символи та цінності. Використання того, як практики розповсюджуються міжорганізаційно та інтернаціонально	Ствердження культурної раціональності розшифровуючи культурні преференції та використовуючи вигідні міркування щодо даного контексту. Факти дослідження, які впливають на сприйняття чи відхилення політичних змін	Техніка менеджменту з опорою на культуру. Зв'язок культури співробітників та менеджменту у процесі функціонування організації.

Не може бути організації без культури. Вона спонтанно формується (виникає) у будь-якій організації через певний час після її створення, оскільки люди неминуче привносять у неї свій індивідуальний досвід, набутий в інших культурах/субкультурах. Фактично, первинно утворюється складна композиція індивідуальних культур, яка формує, особистість організації, її унікальність. Чому це важливо для підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади в контексті впровадження засад публік менеджменту? Тому, що культура, як зауважив Г. Хофштед, є “колективне ментальне програмування” поведінки людей, особливостей їх діяльності в організації [21].

Сучасним управлінцям необхідно навчитися впливати на механізм програмування на засадах культури для забезпечення інтеграції працівників навколо ключових задач та загально організаційних цілей. Досвід успішних організацій доводить, що через низку методологічно адекватних системних заходів можливо розвинути організаційну культуру до рівня корпоративної культури, коли інтереси і дії працівників максимально орієнтовані на цілі організації.

У ХХІ ст. розвиток організаційної культури стає важливим (а іноді й найважливішим) управлінським ресурсом. Тільки через культуру, поєднання сучасних технологій управління та духовності можна вивести країну “вперед”. У культурі вбачає “основні проривні моменти для розвитку країни” [22] Є. Уткін президент та засновник компанії Квазар-Мікро – одного з найбільш українських хай-тек брендів. Саме тому набувають надзвичайного значення питання вираженості методології і стройності теоретичних аспектів дослідження, підтримки та розвитку організаційної культури органів виконавчої влади.

Література

1. Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие [Текст] : учеб. пособ. для студ. вуз. / Л. Г. Ионин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Логос, 2000. — С. 7—10. — Библиогр.: с. 422-428. Имен. указ.: с. 429—431.
2. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis / L. Smircich // *Administrative Science Quarterly* [Text]. — 1983. — № 28(3). — P. 339—358.
3. Стратегия в трудах военных классиков [Текст] : в 2 т. Т. 2. — М. : Госвоениздат, 1926. — С. 125—137.
4. Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда [Текст] / А. К. Гастев. — 2-е изд. — М. : [б. и.], 1972. — С. 96—105.
5. Parker Follett M. The new state: group organization the solution of popular government [Text] / Mary Parker Follett. — N.-Y. : Penn State Press, 1998. — 448 p.
6. March J. G. Organizations [Text] / J. G. March, H. A. Simon. — N.-Y : McGraw-Hill, 1958. — P. 25—49.
7. Barnard Ch. The Functions of the Executive [Text] / Ch. Barnard. — Cambridge : University Press, 1938. — P. 39—75.
8. Jaques E. The Changing Culture of a Factory: A Study of Authority and Participation in an Industrial Setting / E. Jaques // Липатов С. А. Социально-психологическая диагностика организационной культуры [Текст] : дис. канд. психол. наук / С. А. Липатов. — М. : [б. и.], 1999. — С. 100.
9. Anthony P. Managing Culture [Text] / P. Anthony. — Philadelphia : Open University Press, 1994. — 120 p.

10. Alveson M. Understanding Organizational Culture [Text] / M. Alveson. — London : SAGE Publications, 2002. — P. 28—30.

11. Семенов Ю. Г. Организационная культура: управление и диагностика [Текст] : монография / Ю. Г. Семенов. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2004. — 254 с.

12. Пригожин А. И. Методы развития организаций [Текст] / А. И. Пригожин. — М. : МЦФЭР, 2003. — С. 692—739; Пригожин А. И. Цели и ценности [Текст] / А. И. Пригожин. — М. : МЦФЭР, 2010. — С. 458—483.

13. Kroeber A. L. Culture: A critical review of concepts and definitions [Text] / A. L. Kroeber, C. Kluckhohn. — Cambridge : Peabody Museum, 1952. — P. 158—165.

14. Kroeber A. L. Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions [Text] / A. L. Kroeber, C. Kluckhohn. — N.-Y. : Random House, 1967. — P. 123—125.

15. Srnka K. J. Marketing. Ethik. & Kultur [Text] / K. J. Srnka. — München : RainerHamppVerlag, 2005. — P. 27—39.

16. Schedler K. Public Management As a Cultural Phenomenon. Revitalizing Societal Culture in International Public Management Research / K. Schedler, I. Proeller // International Public Management Review [Text]. — 2007. — Vol. 8. — Issue 1. — P. 186—194.

17. Философский словарь [Текст] / под ред. И. Т. Фролова. — 6-е изд. — М. : Политиздат, 1991. — 560 с.

18. Ерасов Б. С. Социальная культурология [Текст] / Б. С. Ерасов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Аспект-пресс, 1997. — С. 59.

19. Удальцова М. В. Социология управления [Текст] / М. В. Удальцова. — М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2002. — С. 150.

20. Волков Ю. Г. Социология [Текст] / Ю. Г. Волков, И. В. Мостовая ; под ред. В. И. Добренькова. — М. : Гардарики, 2000. — 575 с.

21. Hofstede G. Cultures and Organizations [Text] / G. Hofstede. — London : Harper Collins Business, 1991. — P. 3—5.

22. Уткин Е. Хай-тек и духовность на пути к мировому лидерству / Е. Уткин // Комп&аньон [Текст] / Е. Уткин. — 2010. — № 36(707). — 10 – 16 сент. — С. 12.

A. Lipentsev

ORGANIZATIONAL CULTURE RESEARCH: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

The evolution of the approaches to the study of the phenomenon of organizational culture is researched. The analysis of the semantics and the practical use in the scientific discourse of the terms “organizational culture” and “corporate culture” is carried out. The classifications of the basic approaches to studying and defining of the term “culture” are expanded and complemented. The supplemented classification of the basic approaches to the definition and conceptualization of the phenomena “culture” and “organization” in the public management research is entered into the domestic scientific turnover.

Key words: organizational culture, corporate culture, sociological, historical, normative, psychological, structural, philosophical and descriptive aspects of the

definition “culture”, socio-cultural theories, cultural theories, institutional theories, functional theories, public management.