

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК КОМПЛЕКСНА ХАРАКТЕРИСТИКА
СТАНУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІORGANIZATIONAL CULTURE AS COMPLEX DESCRIPTION
OF LABOR STATE AT THE ENTERPRISE

УДК 331:658.115:621

Ткачук В.О.

к.е.н., старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці

Житомирський державний технологічний університет

Куліковська В.С.

студентка

Житомирський державний технологічний університет

Марчук А.-М.Р.

студентка

Житомирський державний технологічний університет

У статті розглянуто проблеми організаційної культури. Проведено порівняння організаційної культури з корпоративною культурою. Визначено місце умов праці в складі організаційної культури. Узагальнено чинники, що характеризують умови праці на підприємстві. Обґрунтовано вплив організаційної культури на стан праці. Відзначено виняткову важливість навчання персоналу основам охорони та безпеки праці, основам економічного менеджменту, знань і навичок утілення концепції «зеленого офісу».

Ключові слова: праця, управління, корпоративна культура, організаційна культура, умови праці, персонал, безпека праці, охорона праці, норми праці, стандарти, ціннісні орієнтації підприємства.

В статье рассмотрены проблемы организационной культуры. Проведено сравнение организационной культуры с корпоративной культурой. Определено место условий труда в составе организационной культуры. Обобщены факторы, характеризующие условия труда. Обосновано влияние организационной культуры на состояние труда. Отмечена исключительная важность обучения персонала основам охраны

и безопасности труда, основам экономического менеджмента, знаний и навыков воплощения концепции «зеленого офиса».

Ключевые слова: труд, управление, корпоративная культура, организационная культура, условия труда, персонал, безопасность труда, охрана труда, нормы труда, стандарты, ценностные ориентации предприятия.

The article deals with the problems of organizational culture. A comparison of organizational culture with corporate culture has been conducted. The place of work conditions in the organizational culture is determined. The factors characterizing working conditions at the enterprise are summarized. The influence of organizational culture on the state of work is substantiated. The importance of personnel training to the basics of safety and security, the basis of economic management and the knowledge and skills of implementing the concept of the «green office» is emphasized.

Key words: labor, management, corporate culture, organizational culture, working conditions, personnel, safety, labor protection, labor standards, standards, value orientations of the enterprise.

Постановка проблеми. Перехід на новий рівень господарювання суб'єктів підприємницької діяльності вимагає від керівництва підприємства чи організації впровадження нових механізмів підвищення ефективності діяльності підприємства, одним із таких механізмів виступає організаційна культура. Якісне управління організаційною культурою підприємства дає конкурентну перевагу, підсилює позиції підприємства на ринку товарів і послуг, робить його більш «здоровим» та успішним. Наукова практика досліджувала різні методики підвищення ефективності діяльності підприємства. Важелі управління ефективністю підприємства охоплюють великий діапазон теоретичних наук, таких як менеджмент, маркетинг, фінансовий аналіз, теорія організацій і багато інших глибоко пізнавальних теорій. У цій статті розгляд питання поліпшення стану праці на підприємстві відбувається через вплив організаційної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На початку ХХ ст. американські дослідники Т. Пітерс та Р. Уотермен звернули увагу на раціональні управлінські теорії, на яких базуються універсальні методи регуляції трудового поведіння й стимулювання мотивації, і відзначили, що ті перестали себе виправдовувати [11]. Виявилось, що однотипні управлінські впливи в різних організаційних середовищах викликають розбіжні (іноді взагалі протилежні) поведінкові реакції, а самі спо-

соби і методи управління багато в чому визначаються традиціями та культурними особливостями. Д. Хемптон і Х. Транс приділяли увагу різноманітним традиціям, обрядам і ритуалам, прийнятим в організаціях. Р. Таджурі і Дж. Літвін вивчали організаційну (корпоративну) культуру в рамках концепції організаційного клімату [12].

Вперше поняття «корпоративна культура» як найважливіший чинник, що впливає на поведінку і соціальний розвиток працівників на підприємстві, сформулювали Т.Е. Діл і А.А. Кеннеді. Вони виявили, що, крім висококваліфікованого персоналу, ефективного управління, інноваційних стратегій, підприємства мають у своєму розпорядженні сильну культуру та особливий стиль, які сприяють успіхам як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку [10].

Разом із тим продовжують залишатися недостатньо досліджуваними такі аспекти проблематики організаційної культури, як використання її як комплексної характеристики умов праці на підприємстві. Це зумовлює актуальність вибраної теми і проведення цього дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття теоретичних і практичних аспектів формування організаційної культури як комплексної характеристики стану праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах ведення господарської діяль-

ності головними напрямками роботи з підвищення ефективності діяльності підприємства є зміна ставлення працівників до своєї праці, забезпечення її сучасної організації, творчої спрямованості. Саме реалізація цих завдань створює передумови для розвитку організаційної культури на підприємстві.

Підприємство – це складний організм, основою життєвого потенціалу якого є організаційна культура. Вона не тільки відрізняє одне підприємство від іншого, а й зумовлює успіх функціонування та виживання підприємства в довгостроковій перспективі.

Змістові характеристики організаційної культури в працях вітчизняних і зарубіжних учених не мають єдиного підходу. Зокрема, Т.І. Калініченко розуміє під організаційною культурою складну композицію важливих припущень, що бездоказово приймаються і поділяються членами трудового колективу [3, с. 62–67]. С.А. Ліпатов характеризує організаційну культуру як одну з організаційних підсистем, що виконує функції адаптації підприємства до навколишнього середовища та ідентифікації її співробітників. У цьому сенсі термін «організаційна культура» описує атрибут або властивість групи й являє собою сукупність поведінь, символів, ритуалів і міфів, які відповідають поділюваним цінностям, властивим підприємству, і передаються кожному члену з вуст в уста як життєвий досвід [7, с. 62–63]. Інші автори трактують організаційну культуру як філософію та ідеологію управління, ціннісні орієнтації, очікування, норми, що лежать в основі відносин та взаємодій як усередині підприємства, так і за його межами.

Більшість сучасних дослідників під культурою розуміє специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріального розвитку та духовній сфері, системі соціальних норм і духовних цінностей, сукупності відносин людей до природи, один до одного і до самих себе. На думку Б. Смирнова, організаційна культура означає впорядковану сукупність виробничих, суспільних і духовних досягнень людей.

У Короткому енциклопедичному словнику з культури представлено дещо ширше визначення культури, яка розглядається як сукупність матеріальних і духовних надбань, комплекс характерних інтелектуальних та емоційних рис суспільства, що включає у себе не лише різні мистецтва, а й спосіб життя, основні правила людського буття, системи цінностей, традицій і вірування [5, с. 171].

Цілісна система чинників під час їх узагальнення дає змогу стверджувати, що організаційна культура у цілому включає два поняття: «організаційна культура персоналу підприємства» і «активність самого підприємства». Отже, організаційна культура – це сформована впродовж усієї історії підприємства сукупність прийомів і правил його адаптації до

вимог ринку і формування внутрішніх відносин між працівниками. Організаційна культура концентрує політику та ідеологію життєдіяльності підприємства, систему його пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм трудової поведінки. Елементи організаційної культури є орієнтиром в ухваленні керівництвом управлінських рішень, налагодженні контролю над трудовою поведінкою та відносинами співробітників у процесі оцінювання виробничих, господарських і соціальних ситуацій.

Організаційна культура також розглядається як частина корпоративної культури [8, с. 215].

Якщо поняття «корпоративна» тлумачити як загальнопрофесійне, на рівні цінностей і норм даного бізнесу, підприємницької діяльності або сфери виробництва, то тоді корпоративна культура включає ширші норми та цінності, що визначають соціальну значущість і відповідальність працівників, зайнятих у цій сфері. У цьому контексті поняття «корпоративна культура» охоплює організаційні культури окремих підприємств, зайнятих у певному бізнесі. Так, А.І. Пригожин уважає, що вміло визначивши функції, мотивацію, розвиток відносин між працівниками, узгодження інтересів, залучивши працівників до вироблення загальних цілей, можна розвинути організаційну культуру до рівня корпоративної, коли інтереси та дії працівників максимально зосередяться на меті діяльності підприємства [8, с. 206].

Праця людини на підприємстві є процесом постійної взаємодії з його організаційним оточенням. Досить часто можна зустріти такі поняття, як сила культури, проникнення культури і напрям культури. Напрямом у цьому разі називається курс, у бік якого культура постійно підштовхує підприємство. Організаційна культура впливає на поведінку і характер роботи співробітників, що забезпечує досягнення основних цілей підприємства, або навпаки – підштовхує працівників до дій, які суперечать її формальній місії та цілям.

Синонімом проникнення культури на підприємство може бути поняття широти охоплення, з якою культура поширена між працівниками підприємства. Силу проникнення культури всередину підприємства визначає міра збігу поглядів на культуру персоналу: чим більше працівників розділяє погляд на культуру, тим вона ширша. Якщо кожен співробітник діє в протилежній своїм колегам манері, то, скоріше за все, персонал не зможе ефективно виконувати поставлені перед ним виробничі завдання.

Якнайповніше організаційна культура реалізується у сфері задоволеності працею, оскільки в реальності вона представлена системою, за допомогою якої співробітники вписуються в культуру і субкультуру підприємства та того структурного підрозділу, в якому вони працюють.

Задоволеність працею впливає з великої кількості елементів організаційною культурою, зокрема умов праці. Поліпшення умов праці безпосередньо пов'язане з вирішенням завдань ефективного використання персоналу, підвищення трудової активності працівників, оскільки від цього багато в чому залежить зростання продуктивності праці, рівня задоволеності працею, трудової мотивації.

Умови праці являють собою сукупність чинників виробничого середовища та трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людей у процесі їхньої трудової діяльності. Створення сприятливих умов праці на підприємстві, які б забезпечили високу працездатність і збереження здоров'я людей, є основним завданням системи управління підприємством.

Усю сукупність різноманітних чинників, що характеризують умови праці на підприємстві, об'єднують у три основні групи [3, с. 12–13]:

- санітарно-гігієнічні, які характеризують стан зовнішнього середовища;
- психологічні – зумовлені змістом праці, морально-психологічним кліматом у трудовому колективі і відображають певну нервово-психологічну напруженість працівника;
- естетичні – характеризують зовнішнє оформлення робочих місць і визначають певний емоційно-психологічний стан працівника.

Управління персоналом передбачає організацію навчання працівників правилам техніки безпеки праці. Варто зазначити, що саме навчання правилам техніки безпеки й охорони здоров'я є єдиною формою навчання, що, згідно з чинним трудовим законодавством, проводиться в обов'язковому порядку.

Окрім загальнообов'язкової форми навчання техніці безпеки на підприємствах, недостатня увага приділяється таким поняттям, як «екологічний менеджмент підприємства», «концепція зеленого офісу» та ін. Варто зазначити, що ці поняття не лише включають у себе постійне поліпшення та запобігання забрудненню довкілля і використання необхідної кількості ресурсів для господарської діяльності, а й формують позитивний імідж сучасного інноваційного підприємства.

Відповідно до прийнятого в міжнародних стандартах визначення, система екологічного менеджменту є частиною загальної системи менеджменту, що включає організаційну культуру, планування діяльності, розподіл відповідальності, практичну роботу, а також процедури, процеси і ресурси для розроблення, впровадження, оцінювання досягнутих результатів і вдосконалення екологічної політики підприємства [9, с. 206].

Організація праці має ґрунтуватися на знанні процесів, що проходять в організмі людини, враховувати її можливості та формувати і підтримувати робочий стан людського організму.

Між санітарно-гігієнічними, психофізичними та естетичними умовами праці існує тісний органічний зв'язок. Те, що викликає відхилення від нормальної діяльності людського організму, обов'язково прямо чи опосередковано вплине на настрій людини, а отже, й на ефективність її трудової діяльності. Наприклад, наявність вібрацій та шуму на робочих місцях, невідповідні стандартам норми температури і вологості в приміщеннях, недостатнє або нерівномірне освітлення робочих місць викликають у працівників утомленість і роздратованість, причини і джерела яких вони часто не усвідомлюють. Окрім того, дія окремих несприятливих чинників виробничого середовища на працівника може призвести навіть до нещасних випадків [4, с. 30].

Варто зазначити, що основними та найбільш поширеними причинами нещасних випадків на підприємстві є порушення працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку. У таких правилах, серед іншого, встановлюються норми трудової поведінки працівників, дотримання яких очікується від співробітників як рівноправних партнерів керівників підприємства у цілях створення і розвитку організаційної культури. Якщо працівники не дотримуються цих правил, вважається, що вони не визнають сформовану організаційну культуру.

Втім, часто проблеми у трудовій сфері пов'язані з тим, що саме керівництвом не приділяється належна увага навчання персоналу основам охорони та безпеки праці, не проводиться відповідний інструктаж на робочих місцях, належним чином не облаштовуються небезпечні ділянки на виробництві та ін. У такій ситуації необхідні ефективні заходи щодо нормалізації умов праці на рівні окремого підприємства, але збереження життя та здоров'я, насамперед, залежить від їх усвідомлення цих речей. Працівник під час виконання своїх трудових обов'язків має дбати не тільки про власну безпеку, а й про безпеку своїх колег по роботі, виховувати в собі культуру праці і змінювати ставлення до свого робочого місця.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, вплив становлення і розвитку організаційної культури на стан праці можна виразити так (рис. 1).

Висновки з проведеного дослідження. У результаті дослідження організаційної культури в контексті комплексної характеристики стану праці на діяльність сучасного підприємства спостерігається значний вплив цих понять на стратегічний розвиток підприємства. Організаційна культура концентрує політику та ідеологію життєдіяльності підприємства, систему його пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм трудової поведінки.

Завдяки ефективно діючій організаційній культурі підприємства можуть перебудовувати свою внутрішню і зовнішню політику, що допоможе їм



Рис. 1. Вплив організаційної культури на стан праці на підприємстві

бути конкурентним на ринку товарів і послуг. У перспективі вважаємо необхідним проведення соціологічних обстежень підприємств регіону на предмет визначення впливу організаційної культури на стан сфери праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: учебник; 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
2. Бобровський А.Л. Екологічний менеджмент: підручник. Суми: Університетська книга, 2009. 586 с.
3. Калініченко Т.І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2010. № 3. С. 62–67.
4. Керб Л.П. Основи охорони праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 215 с.
5. Корінний М.М., Шевченко В.Ф. Короткий енциклопедичний словник з культури. К.: Україна, 2012. 384 с.
6. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2003. 367 с.
7. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1997. № 4. С. 55–65.
8. Пригожин А.И. Методы развития организации: учеб. пособ. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
9. Харчишина О.В. Організаційна культура як фактор забезпечення конкурентоздатності підприємства. Наукові праці НУХТ. 2009. № 29. С. 139–141.
10. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. K.: Perseus Books Publishing USA, 1982. P. 92–96.
11. Peters T.J., Waterman R.H. In Search of Excellence. Journal of Organization Behavior. K.: USA, 1982. P. 68–70.

12. Organizational climate: explorations of a concept / R. Tagiuri, G.H. Litwin, L.B. Barnes. K.: USA, 1968. Vol. 18. P. 89–93.

REFERENCES:

1. Bazarova, T.Ju. (2002), Upravlinnja perosnalom [Personnel management], JuNYTY, Moscow, Russian Federation.
2. Bobrovskij, A.L. (2009), Ekologichnyj menedzhment [Ecological management], Universytetsjka knygha, Sumy, Ukraine.
3. Kalinichenko, T.I. (2010), "Theoretical approaches to the interpretation of organizational culture", Derzhava ta regiony, no 3, pp. 62–67.
4. Kerb, L.P. (2003), Osnovy okhorony pracj [Basics of labor protection], KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. Korinnij, M.M. (2012), Korotkyj encyklopedychnyj slovnyk z kuljтуры [Brief encyclopedia of culture], Ukraine, Kyiv, Ukraine.
6. Krushelnytska, Ya.V. (2003), Fiziologhija i psykhologhija pracj [The physiology and psychology of work], KNEU, Kyiv, Ukraine.
7. Lipatov, S.O. (1997), "Organizational culture: conceptual models and diagnostic methods", Visnyk MDU, no 4, pp. 55–65.
8. Prigozhyn, A.I. (2003), Metody rozvytku orghanizaciji [Organization development methods], MCFER, Moscow, Russian Federation.
9. Kharchyshyna, O.V. (2009), "Organizational culture as a factor of competitiveness in competitiveness", Naukovi pracj NUKhT, no 29, pp. 139–141.
10. Deal, T.E. (1982), Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Perseus Books Publishing USA, USA.
11. Peters, T.J. (1982), "In Search of Excellence", Journal of Organization Behavior, pp. 68–70.
12. Tagiuri, R. (1968), "Organizational climate: explorations of a concept", vol. 18, pp. 89–93.

Tkachuk V. O.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer of the Department of Management Personnel
and Labor Economics
Zhytomyr State Technological University

Kulikovskya V.S.

Student
Zhytomyr State Technological University

Marchuk A.-M. R.

Student
Zhytomyr State Technological University

ORGANIZATIONAL CULTURE AS COMPLEX DESCRIPTION OF LABOR STATE AT THE ENTERPRISE

The quality management of the organizational culture of an enterprise gives a competitive advantage, strengthens the position of a company in the market of goods and services, makes it «healthy» and successful.

The aspect of using organizational culture as a complex characteristic of working conditions at an enterprise is not sufficiently researched. This determines the topicality of the chosen issue and the conduct of this study.

The objective of the article is to reveal theoretical and practical aspects of the formation of organizational culture as a complex characteristic of the state of labour at an enterprise.

The content characteristics of organizational culture do not have a unified approach in the works of national and foreign scientists.

Under the culture the majority of contemporary researchers mean the specific way of organizing and developing a human's vital activity represented in the products of material development and spiritual sphere, the system of social norms and spiritual values, the combination of human relations with nature, each other and themselves.

An integral system of factors in their generalization gives the permission to state that the organizational culture as a whole includes two concepts: the organizational culture of enterprise staff and the activity of an enterprise itself.

Organizational culture is also seen as a part of corporate culture.

Human labour at an enterprise is a process of continuous interaction with its organizational environment.

The most completely organizational culture is implemented in the field of job satisfaction.

One of the elements of job satisfaction is working conditions.

It's the combination of factors of the production environment and labour process which affect people's health and efficiency in the process of their work.

Staff management involves the organization of teaching employees labour safety regulations. It is teaching safety regulations and labour protection that is often the only form of teaching which is conducted mandatory according to the current labour legislation. However, the fact is omitted that it is the system of ecological management which is a part of the general management system that includes organizational culture, activity planning, responsibility sharing, practical work as well as procedures, processes and resources for the development, implementation, evaluation of the results achieved and the improvement of environmental policy of an enterprise.

The main causes of accidents at an enterprise are violations of the rules of internal labour regulations by employees. Effective measures are needed to normalize working conditions at the level of a particular enterprise. An employee, while performing his labour duties, has to take care not only of his own safety, but also of his colleagues' safety, to cultivate the culture of work and change the attitude to his workplace.

As a result of organizational culture study in the context of a comprehensive description of the state of labour in the activities of a modern enterprise, there is a significant influence of these concepts on the strategic development of the enterprise.