

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Кришталєва О.В.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В умовах підвищеної конкуренції все більшого значення набувають дослідження інструментів ощадливого підвищення економічної ефективності роботи підприємств. Таким інструментом виступає організаційна культура.

В науковій доктрині виділяють чотири основні підходи до розуміння організаційної культури:

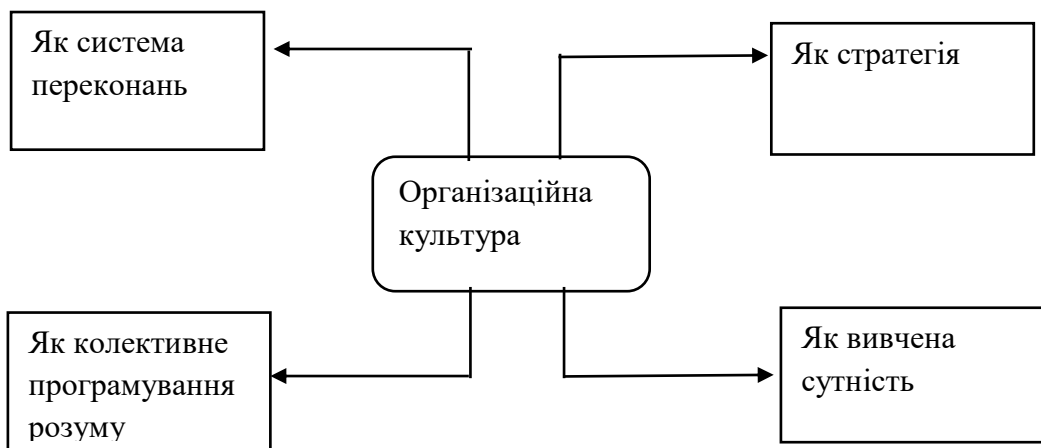


Рис. 1 Основні підходи до розуміння організаційної культури

Організаційна культура як система переконань - це сукупність спільних принципів та цінностей, що забезпечує членів колективу правилами поведінки в організації [1].

На думку Бейта, культура є явищем стратегії, а стратегія є культурним явищем. У зв'язку з цим, формулювання стратегії представляє собою культурну діяльність, а всі культурні установки слід розглядати як стратегічні рішення [2].

Хофстед визначає організаційну культуру як колективне програмування розуму, яке відрізняє членів однієї групи людей від іншої [3].

Під організаційною культурою як вивченою сутністю розуміють шаблон, розроблений членами організації, який передається новим членам [4].

Отже, сьогодні в науковій доктрині немає єдиного розуміння організаційної культури, що свідчить про її складність та багатоаспектність. Актуальним є виведення єдиного універсального терміну для запобігання еквівокації терміну «організаційна культура».

Література:

1. Davis, S.M. (1984). *Managing corporate culture*. Ballinger, Cambridge, MA
2. Bate, P. (1995). *Strategies for cultural change*. Butterworth-Heinemann, Oxford
3. Hofstede, G. (1984). *Cultural Consequences: International Differences in Work Values*. Sage, Beverly Hills.
4. Schein, E.H. (1985). *Organisational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco