

SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-228-9-32>

THE PLACE AND ROLE OF CORPORATE CULTURE IN ORGANIZATION ACTIVITIES

МІСЦЕ ТА РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Gassab O. V. Гасцаб О. В.

*Assistant at the Department of Psychology
National University of Life and
Environmental Sciences of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

*асистент кафедри психології
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
м. Київ, Україна*

Аналізуючи літературні джерела, які розглядають місце та роль корпоративної культури в структурі організації, можемо відзначити існування двох підходів до розуміння цієї ролі. Перший підхід полягає у тому, що корпоративна культура розуміється як одна із організаційних підсистем (поряд із технологічною, адміністративною тощо), яка виконує функцію адаптації організації до навколишнього середовища і соціуму та ідентифікації та само ідентифікації її співробітників. Особливість другого підходу в тому, що культура – це те, чим є організація. З цієї точки зору організація розуміється і аналізується, головним чином, не в економічних і матеріальних термінах, а в термінах експресивних, мисленневих чи символічних аспектів [1]. І ми розглядаємо будь-яку організацію не лише з точки зору менеджменту (управління), але і як предмет вивчення соціальної психології.

Корпоративна культура, не дивлячись на всю її складність, є невід’ємним елементом будь-якої організації і може розглядатися, як підсистема останньої, яка має свої характерні особливості, але з іншими підсистемами: технологічною, адміністративною тощо. Даний підхід виражає більш суб’єктивний, або феноменологічний погляд на організацію.

Корпоративна культура, за своєю сутністю, і змістовно, є невичерпним соціальним потенціалом, який у загальному можна визначити у двох рольових іпостасях: ціннісно-світоглядній та

поведінково-практичній. Згідно із цим твердженням, корпоративна культура здійснює «величезний мобілізуючий ефект, спрямовуючи енергію членів організації (працівники, партнери, клієнти) на досягнення загальних цілей. Культура організації забезпечує максимальний позитивний синергетичний ефект, при якому можливості і потенціал організації значно перевищують суму потенціалів окремих її елементів. Це досягається завдяки тому, що в межах корпоративної культури забезпечена гармонізація колективних та індивідуальних інтересів [1], а також глобального інтересу організації.

Виходячи із вище зазначеного, можемо стверджувати, що однією із найважливіших функцій корпоративної культури буде інтегративна. Тобто, накопичується, зберігається, відтворюється система міжособистісної взаємодії співробітників корпорації, забезпечуючи гармонію інтересів у напрямку досягнення загальних цілей організації. Можемо стверджувати, що феномен процвітаючих компаній полягає в тому, що корпоративна культура здійснює вплив на виробничі показники діяльності, довгострокову ефективність підприємства завдяки таким особливостям: зменшення ступеня колективної невизначеності, забезпечення якості за рахунок прозорості норм організації, почуття причетності до організації і відданості загальній справі, яскравого бачення майбутнього та свого персонального кар'єрного зростання. Довготривалий ефект, отриманий від обраної і задекларованої стратегії розвитку корпоративної культури з реалізацією бізнес-змін, створює той самий фундамент, який забезпечує організації довгострокове фінансове благополуччя, сталість колективу, внутрішню гармонію та цінність навіть в екстремальних умовах [2].

Вимоги норм, як правових, так і моральних, ззовні і всередині організації, знаходять своє практичне втілення в стилі поведінки співробітників корпорації. Стиль поведінки характеризує конкретного працівника організації і є унікальним, тому що пов'язаний з особистісними характеристиками та проявами поведінки. Разом з тим, у психологічній літературі мають місце спроби визначення типології стилів поведінки учасників організації, їх узагальнення з метою формування методик з розвитку позитивних стильових якостей та корпоративного стилю поведінки. Більше всього в них мова йде про управлінські стилі керівництва і феномен лідерства. Крім відомого традиційного поділу керівництва організацією на демократичний, авторитарний, адміністративно-бюрократичний стилі, останнім часом робляться спроби узагальнення, скажімо, лідерських стилів.

П. Херсі і К. Бланшар виділяють два стилі лідерства:

- орієнтований на людей;
- орієнтований на завдання.

Комбінуючи різні характеристики цих стилів, виводять чотири специфічних лідерських стилі:

«Директивний» (сильно виражена орієнтація на завдання і слабо виражена орієнтація на людей). Лідер визначає ролі підлеглих і вказує що, як, коли і де робити.

«Підтримуючий» (сильно виражена орієнтація на завдання і сильно виражена орієнтація на людей). Лідер реалізує як директивну, так і підтримуючу поведінку.

«Бере участь» (слабо виражена орієнтація на завдання і сильно виражена орієнтація на людей). Лідер і підлеглі спільно беруть участь у прийнятті рішень, при цьому лідер переважно виконує роль модератора (посередника, арбітра, ведучого, голови зборів та координатора).

«Делегуючий» (слабо виражена орієнтація на завдання і слабо виражена орієнтація на людей). Лідер мало активний, здійснює мінімальне керівництво і підтримку підлеглих [4].

Останнім часом все більше уваги приділяється в літературі стильовим особливостям поведінки в конфліктних ситуаціях. Залежно від орієнтації особистості на досягнення своїх власних цілей чи на цілі партнера, К. Томас, Р. Кілмен, Д. Мутон та Р. Блейк визначили п'ять стилів поведінки, можливих у конфліктній ситуації: конкуренція, співробітництво, уникання, пристосування та компроміс. Ці стилі визнані більшістю спеціалістів, які працюють над проблемою розв'язання конфліктів в організації [3].

Варто зазначити, що інформація щодо особливостей поведінки учасників організації у конфліктних ситуаціях дасть можливість не тільки визначити індивідуальні особливості кожного учасника зокрема, а й загальні особливості функції, цілей і типу організації загалом. На нашу думку, конфлікт в організації не є негативним, руйнівним явищем, а, навпаки, дає можливість співробітникам, або учасникам організації, знайти загальний вихід із ситуації. Тобто, це означає, що учасники колективу мають діяти спільно і отримати результат для організації загалом. Що, з іншого боку, покращить особливості комунікації в організації.

Варто зазначити, що при помилках у підборі персоналу, деякі учасники колективу не готові будуть вступити у взаємодію, тобто конфлікт, в силу недостатності своєї кваліфікації та знань, або професійної деформації. Варто зазначити, що часті конфлікти в організації із навіть найдрібніших причин говорять про негативний психологічний клімат. Тобто, всі компоненти корпоративної культури взаємопов'язані між собою.

Кожен із відзначених нами компонентів у корпоративній культурі не функціонує окремо і не може бути ототожнений з нею в цілому, оскільки

відображає лише той чи інший аспект культури, що дисертант враховує під час психологічної діагностики, експерименту, коригування.

Література:

1. Карамушка Л.М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів / Л.М. Курамушка, В.І. Лагодзінська, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології : Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред) та ін.] К. Алчевськ : ЛАДО, 2013. 118.
2. Курсов Г.А. Корпоративная культура и эффективность ее становления в Украине // Корпоративная культура и подготовка специалистов гуманитарного профиля: материалы науч-метод.конференции 12-15 октября 2000. Донецк: ДНУ: Юго-Восток, 2001. 296 с.
3. Цит. за Смельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 315 с.
4. Інтернет-ресурс: http://pidruchniki.com/10310208/menedzhment/situatsiyi_pidhodi_efektivnogo_kerivnistva (Дата покликання: 20.06.2022)

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-228-9-33>

THE MAIN ASPECTS OF SOCIAL EDUCATION OF CHILDREN IN MODERN UKRAINIAN REALITIES

ОСНОВНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Didukh I. Ya. Дідух І. Я.

*Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of
Social Pedagogy and Social Work
Vasyl Stefanyk Precarpathian National
University
Ivano-Frankivsk, Ukraine*

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри соціальної педагогіки
та соціальної роботи
Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ, Україна*

В сучасному суспільстві внаслідок природних катастроф, терористичних загроз та військової агресії, набуває широкого поширення поняття «вимушеного переселення». Зокрема з проблемою вимушеного переселення стикнулась Україна в 2014-2022 роках