

УДК 378.14

О. П. Крупський

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна

ЩО ДО ПИТАННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУР НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглянуто окремі підходи до визначення зв'язку організаційної та професійної культури; проаналізовано їх місце серед тріади культур: організаційної, професійної та національної; досліджено вплив культури на діяльність підприємства.

Ключові слова: професійна культура, організаційна культура, підприємство.

В статье рассмотрены отдельные подходы к определению связи организационной и профессиональной культур. Проанализированы их место среди триады культур: организационной, профессиональной и национальной. Исследовано влияние культуры на деятельность предприятия.

Ключевые слова: профессиональная культура, организационная культура, предприятие.

The article introduces different approaches to the determination of the connection between organizational and professional cultures. There was analyzed their role in the triad of organizational, national and professional cultures. There was also investigated the impact of the culture on the enterprise's activity.

Keywords: professional culture, organizational culture, enterprise.

Як показали численні дослідження, на даному етапі організаційна є ключовим чинником, що визначає конкурентоздатність підприємства [1]; дає керівнику можливість управляти емоціями співробітників на робочому місці шляхом поліпшення зв'язку в командах, змогу вирішувати конфлікти, зменшувати стрес; допомагають шукати вихід із кризових станів; стають запорукою успіху підприємства в загалі.

З іншого боку, людина-фахівець, є все більш вагомим конкурентним перевагою, яку може мати підприємство [2] і саме організаційна культура є тим важелем, що схиляє думку спеціаліста при виборі місця роботи. В сукупності все окреслене вище підвищує продуктивності діяльності підприємства, а також зумовлює актуальність дослідження даної проблеми.

Усвідомлюючи важливість обраної теми, все більше українських науковців приділяють значну увагу дослідженню різних аспектів організаційної та професійної культури. Так, цим питанням займалися: М. І. Магура., М. Б. Курбатова, В. Г. Коновалова, Р. Л. Кричевський, Е. Шейн, У. Оучі, Р. Рютінгер, М. Армстронг та ін.

Розглянути місце й роль організаційної та професійної культури як факторів підвищення ефективності роботи підприємства.

Культура в загальному сенсі слова є концепцією полемічною, концепцією яка не піддається єдиному визначенню та не допускає однозначного трактування своїх функцій і структури. З огляду на специфіку дослідження, що проводиться, увагу буде зосереджено на трьох її складових: національній культурі, професійній і організаційній. Так, *національна культура* описує сукупність цінностей і практичного досвіду, які глибоко вкоренилися у свідомості людини [3]. *Організаційна культура* (ОК) може бути визначена як набір норм, переконань і цінностей, які, по-перше, поділяються членами організації; по-друге, призводять до спостережуваних поведінкових відмінностей на робочому місці; на відміну від

національної, вона стосується відмінностей між людьми, компаніями, установами в межах однієї країни або визначної групи країн [3].

ОК знаходить прояв в таких речах, як: історія, що відображає причини та способи заснування організації, основні події її розвитку; основні функції та технології організації; цілі і завдання; розмір організації; місце розташування; система та засоби управління; персонал підприємства; зовнішнє середовище організації.

Щодо професійної культури (ПК), вона найчастіше розглядається як «субкультура» для національної та організаційної [4; 5] (хоча, й не є поширеною, але існує й інша точка зору: її місце – посередині між двома останніми, оскільки вона поєднує питання моралі, етики з практикою, а організаційна концентрується лише на останньому моменті [6]; (рис. 1)).

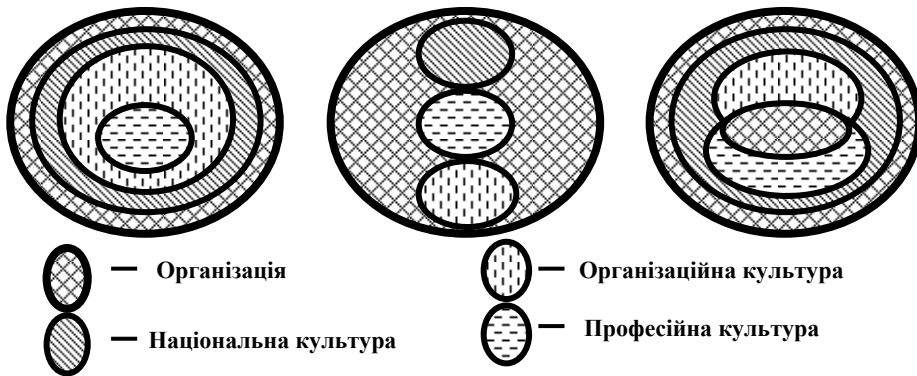


Рис. 1. Співвідношення культур в організації (узагальнено автором)

Професійна субкультура відрізняється володінням спеціалізованими знаннями; наданням, крім базових, ексклюзивних послуг, що передбачають наявність певної кваліфікації і здатність реагувати на непередбачувані ситуації; поєднання зусиль команди для отримання первинного контролю за результатами роботи; дотримання основних стандартів, заявлених в Кодексі етичної поведінки; зв'язок з іншими членами референтної групи тощо. Взаємодія професійних субкультур і домінуючою організаційної культури має бути чітко налагодженою, оскільки впливає на прийняття рішень на обох рівнях. Тим не менш, дослідження показують, що між культурами часто виникають протиріччя як по вертикалі, так і по горизонталі. Зокрема, організаційна культура періодично розглядається як посягання на здатність фахівця використовувати свої власні знання, судження, навички в інтересах всіх; як недовіра власному досвідові працівника, порушення міжнародних правил етичної поведінки під тиском конкретних вимог адміністрації [1]. Водночас, професійна культура передбачає побудування міцної основи, чіткої філософії, яка відокремлює одну професію від іншої [7].

A. Hochschild вважає професійну культуру «саваном, що приховує двозначність» [8]. *P. Bordieu* зазначає, що люди не народжуються в професії, але швидко набувають «соціально обумовлених» своєю професією схильностей [9]. *R. Boyatzis* дещо спрощує поняття, визначаючи його як модель поведінки, яка підходить і є прийнятною для кожного представника професії [10]. Аналізуючи професійну культуру як соціально-когнітивне явище, *T. H. Caria* виокремлює два аспекти,

в основі яких знаходяться відносини з мобілізації колективного знання. У першому випадку, це здійснюється з метою трансформації наукових абстрактних понять, отриманих в рамках формальної вищої освіти, в практичні навички; у другому – для ефективного обміну ресурсами й повноваженнями між різними групами в ході трудового процесу [11].

Отже, в широкому сенсі професійна культура може трактуватися як цінності й погляди, спільні для визначеної однорідної групи; як засіб створення, забезпечення інформацією й впливу на членів професійної спільноти. Взагалі, з очевидних причин, термін доцільно аналізувати у більш вузькому контексті – у безпосередній прив'язці до визначеної галузі [12].

Перші серйозні спроби теоретично обґрунтувати важливість культури в діяльності підприємства були здійснені ще в першій половині минулого століття. У 1940 р. *F. Kluckhohn*, *C. Kluckhohn* and *F. Strodtbeck*, досліджували фундаментальних цінностей, що належать різним культурам. Вони виходили з існування «обмеженої кількості загальних людських проблем, що в будь-який час потребують спільних зусиль для їхнього вирішення»; доводили, спосіб (шлях, метод), у який група досягає окреслену мету, й є «її вікно у світ; її ціннісна орієнтація» (останню вчену розглядали як єдність п'яти елементів: часу, діяльності, відносин між окремими особами й людини – з навколишнім середовищем, а також природи самої людини) [13].

E. Schein підкреслював, що ігнорування соціальних груп в організаціях призвело до недооцінки важливості культури, розуміння якої витікає безпосередньо із спостереження за реальною поведінкою й з аналізу наявних даних, що, в свою чергу, спричиняють подальший науковий пошук [14]. Його безпосередня увага була сконцентрована на дослідженні організаційної культури, проте, як вказувалось вище, чітку межу між різними видами культур провести важко. На думку фахівця, під час створення підприємства засновники мають деяку уяву щодо того, яким буде середовище з огляду на культуру, в якій вони виростили. Але еволюція культури в компанії – багатоступінчастий процес, що відображає кілька етапів формування групи; кінцевим рахунком – взаємодія між припущеннями й теоріями, які засновники намагалися започаткувати, й власного досвіду визначеного колективу.

Дещо інший погляд на проблему у своїй книзі «Поza культурою» (1976) виклав *Edward T. Hall*. Він порівняв культуру з айсбергом (рис. 2) в тому сенсі, що кожен з нас бачить (чує, відчуває) речі, які знаходяться на поверхні, такі як музика, одяг, продукти харчування. Це ті елементи, які ми вперше помічаємо, коли відвідуємо незнайомий заклад або країну. Але ці елементи самі по собі не створюють культуру, бо існують аспекти, які залишаються непоміченими, проте, насправді представляють собою більшу частину визначеної культури. Ці глибинні, більш важливі аспекти стосуються переконань, цінностей і думок, що управляють поведінкою людей. Прикладом може слугувати ставлення до життя і смерті, планування й структури сім'ї, експресивності, націленість в бізнесі на угоду або відносини тощо. Розуміння тонкощів потребує значних зусиль і витрат часу, оскільки пов'язано з міжособистісними стосунками. Нездатність зрозуміти і визнати ці елементи, шари, які їх складають, а також побачити взаємний їхній вплив один на одного, й є основною причиною непорозумінь між професійними групами [15]. Особливо проблема загострюється, коли мова йде про компанію, що діє в міжнародному масштабі, або має персонал, який походить з різних країн (наприклад, в результаті утворення спільного підприємства або стратегічного альянсу).

Проблема крос-культурних протиріч була покладена і в основу теорії *G. Hofstede*, який побудував модель, що відома під його ім'ям. Акцент дослідження був зроблений на варіації й відмінностях цінностей між представниками різних націй. *Hofstede* отримав чотири виміри (пізніше був доданий п'ятий): дистанція влади, індивідуалізм і колективізм, мужність і жіночність, ступінь невизначеності, а також довго- і короткострокова орієнтація [16].

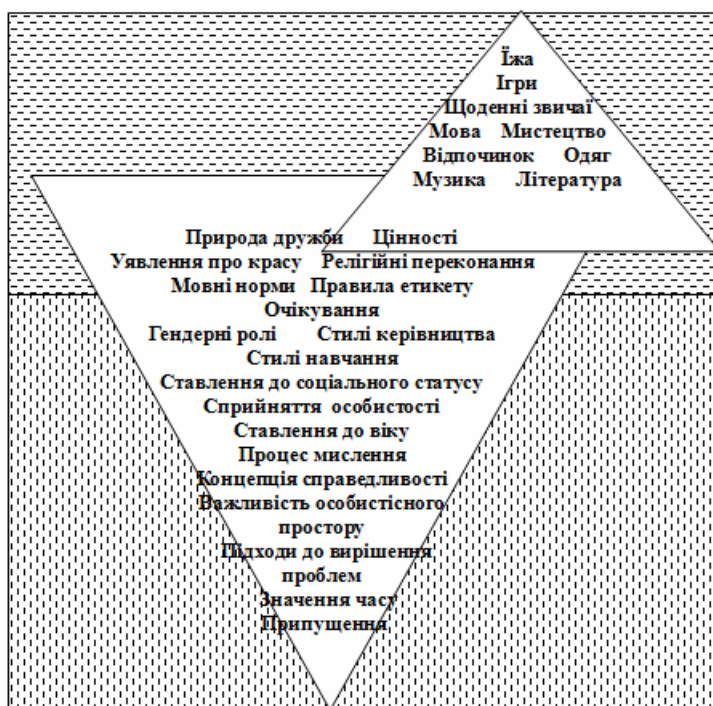


Рис. 2. Візуалізація моделі Hall

Необхідно усвідомлювати, що ні професійна, ні організаційна культура не утворюються спонтанно або випадково. Ці культури формуються, коли хтось бере на себе керівну роль щодо трансформації індивідуальних зусиль в колективні дії. На підприємствах ця роль прерогатива засновників. Воно може стати справжнім випробуванням, оскільки перевіряє здатність визначеної особи зробити власну ідею загальними цінностями [17], в тому числі й перш за все, для професійного менеджменту, який, в кінцевому підсумку, найчастіше й відповідає як за клімат, так і за результати діяльності підприємства в цілому, і саме це є стратегій управління підприємством, а згодом і організаційною культурою підприємства.

У випадку невідповідності фактичних результатів реалізації стратегії управління організаційною культурою запланованим параметрам роботи підприємства потрібно проаналізувати які з культурних чинників надають найбільш питомий вплив на ці показники [18]. Так, при аналізі системи управління діяльністю вітчизняних підприємств різних розмірів та форм власності виявлено, що лише протягом останніх років починає акцентуватися увага саме на проблемі створення та удосконалення організаційної культури. Проте до цих пір вплив на ефективність роботи українських підприємств професійної та національної культур не розглядалося. На наш погляд, активізації цього напрямку управління діяльністю підприємств сприяло би створенню об'єднань корпоративного типу, що безпосередньо

пов'язано з питанням формування та розвитку їх корпоративної культури і викликає необхідність перегляду підходу щодо процесу управління організаційною культурою кожної структурної одиниці корпоративного об'єднання.

Висновки. Отже, менеджер, який ставить за мету відігравати роль лідера в організації, повинен здійснити попередній аналіз внутрішнього її середовища й з'ясувати наявність і співвідношення національній, професійній і організаційній культур з усіма притаманними їм особливостями. Ця сторона життєвого циклу підприємства є не менш важливою за фінансову, збутову або маркетингову, оскільки накладає свою специфіку на виконання співробітниками всіх без виключення функцій. Ігнорування культурних особливостей підприємства може призвести до краху, в той час як урахування є необхідним але не достатнім фактором успіху й конкурентоздатності.

Будь-яка стратегія підприємства може бути реалізована тільки при наявності адекватної організаційної та професійної культури. Не існує жодної організації, в середині якої тим чи іншим чином не склалася б визначена організаційна культура. Приєднуючись до компанії, нові спеціалісти приносять із собою певний набір культурних знань і досвіду, отриманих як від суспільства в цілому, так і від конкретних навчальних закладів і попередніх місць роботи. Цей набір буде перевірятися в умовах організаційної культури що вже склалася; його володар зможе знайти підтримку в колективі тільки у разі сприйняття існуючих переконань і їхньої інтерпретації відповідно до наявних вмінь і навичок. Обмін інформацією й знаннями спричиняє розвиток і зміцнення професійних субкультур, що, з одного боку, можуть доповнювати, а з іншого – вступати в протиріччя одна з одною.

Однак саме, професійна культура частково визначається стабільністю внутрішнього середовища компанії і вже сама є гарантом адекватності ОК умовам ринку. Без урахування особливостей організаційної культури окремі особи та групи професіоналів не можуть бути контрольовані належним чином. Професійні цінності, переконання й досвід повинні стати інструментом конкурентної переваги; у разі потреби – шансу на домінуюче становище підприємства. Таким чином, ПК може служити для отримання статус-кво, уточнення й змінення існуючої системи переконань, пояснення складності процесу адаптації, впровадження інновацій або виступати в якості основного засобу впливу, який буде спрямований на досягнення цілей всієї організації.

Перспективи подальших досліджень. Подальші роботи автора будуть присвячені впливу організаційної культури ефективності діяльності підприємств.

Бібліографічні посилання

1. **Becker L. B.** Organizational vs. Professional Culture in the Newsroom: Television News Directors' and Newspaper Editors' Hiring Decisions / L. B. Becker, C. A. Hollifield, G. M. Kosicki [Електронний ресурс] // Journal of Broadcasting & Electronic Media. – 2001. – Vol. 45(1). – P. 92. – Режим доступу : <http://www.go.galegroup.com.vlib.interchange.at/ps/i.do?id=GALE%7CA73538392&v=2.1&u=wash89460&it=r&p=AONE&sw=w>
2. **Tanner K.** Approaches to Biology Teaching and Learning Across the School-University Divide. Cultivating Conversations through Scientist - Teacher Partnerships / K. Tanner, C. Liesel, D. Allen // Cell Biology Education. – 2003. – 2(4). – P. 195–201.
3. **Horii T.** Cross-Cultural Teams: Modeling and Qualitative Analysis of Influences on Team Performance through Virtual Experiments. A thesis Submitted to the Department of Civil Engineering and the Committee on Graduate Studies [Електронний ресурс] / T. Horii. – Stanford University. – 2003. – 88 p. – Режим доступу : http://www.crgp.stanford.edu/conference_papers/TamakiCMOT.pdf

4. **Scott T.** Implementing Culture Change in Health Care: theory and practice / T. Scott, R. Mannion, H. Davies, M. Marshall // International Journal for Quality in Health Care. – 2003. – 15. – P. 111–118.
5. **Degeling P.** Do Professional Subcultures Set the Limits of Hospital Reform? / P. Degeling, J. Kennedy, M. Hill // Clinician in Management. – 1998. – 7. – P. 89–98.
6. **Gan X.** Professional Culture Compatibility and Performance in International Joint Ventures: a Chinese Experience : A Thesis Submitted to the Victoria University of Wellington in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Management Studies Victoria University of Wellington / X. Gan. – 2008. – 178 p.
7. **Hays D. G.** A Discriminant Analysis of Gender and Counselor Professional Identity Development / D. G. Hays // Journal of Counseling and Development. – 2012. – 90.1. – Jan. – P. 55–62.
8. **Hochschild A.** The Managed Heart / A. Hochschild. – Berkeley, CA: University of California Press, 2003. – 307 p.
9. **Bourdieu P.** Habitus: A Cultural Theory of Action' in Culture and Power: the Sociology of Pierre Bourdieu / P. Bourdieu. – The University of Chicago Press. – Chicago, 1997. – P. 95–115.
10. **Boyatzis R.** The Competent Manager: A Model for Effective Performance / R. Boyatzis. – New York : John Wiley & Sons, 1982. – 308 p.
11. **Caria T. H.** The Professional Culture of the primary school teacher in Portugal: A line of research undergoing development / T. H. Caria // SISIFO. Educational Sciences Journal. – 2007. – № 3. – P. 121–133.
12. **Wilson A.** Professional Identity and Culture within FE and the Effects of HE [Електронний ресурс] / A. Wilson. – Provision. – Hull College. – 37 p. – Режим доступу : http://www2.hull.ac.uk/administration/pdf/federation_Professional%20identity%20culture%20in%20FE.pdf
13. **Giulietti M.** Toward an Understanding of Contemporary Professional Culture : Report for Society for Applied Anthropology [Електронний ресурс] / M. Giulietti. – 2011 – 25 p. – Режим доступу : http://www.academia.edu/1314210/Toward_an_Understanding_of_Contemporary_Professional_Culture
14. **Gallagher T.** Understanding other Cultures: the Value Orientations Method [Електронний ресурс] / T. Gallagher // Oregon State University Extension Service. – Minneapolis, MN, 2001. – July. – 12 p. – Режим доступу : <http://www.leadershipeducators.org/Resources/Documents/Conferences/Minneapolis/Gallagher.pdf>
15. **Schein E. H.** The Role of the Founder in Creating Organizational Culture [Електронний ресурс] / E. H. Schein // Organizational Dynamics. – 1983. – Vol. 12 (1). – P. 13–28. – Режим доступу : <http://www.content.ebscohost.com.vlib.interchange.at/pdf10/pdf/1983/ODM/>
16. **Eberlein M.** Culture as a Critical Success Factor for Successful Global Project Management in Multi-national IT Service Projects [Електронний ресурс] / M. Eberlein // Journal of Information Technology Management. – 2008. – Vol. XIX. – № 3. – 42 p. – Режим доступу : <http://www.jitm.ubalt.edu/XIX-3/article4.pdf>
17. **Orozco E.** Defining Culture and its Impact on Practice [Електронний ресурс] / E. Orozco // Migrant Health Newslines. – 2012. – 4 (3). – Vol. 29 (1). – Jan-Feb. – Режим доступу : <http://www.go.galegroup.com.vlib.interchange.at/ps/i.do?action=interpret&id=GALE%7CA283835207&v=2.1&u=wash89460&it=r&p=AONE&sw=w&authCount=1>
18. **Shi X.** Cultural Bistance between China and US across Globe Model and Hofstede Model [Електронний ресурс] / X. Shi, J. Wang // International Business and Management. – 2011. – 2.1. – Feb. – 28. – P. 11. – Режим доступу : <http://www.cscanada.net/index.php/ibm/index>

Надійшла до редакції 21.10.2013