

Наталія Примаченко, здобувач

Національного педагогічного університету
ім. М. П. Драгоманова
м. Київ

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

У статті автор висвітлює проблему функціонування виробничо-господарських структур, які передбачають створення стійких і ефективних виробничих відносин, що базуються на відповідному рівні організаційної культури.

Постановка проблеми. Винятково вирішальними і украй необхідними є проблеми, якщо вони пов'язані з діяльністю нових підприємств, в яких при зміні форм власності і господарювання проходять визначальні зміни і в колективах працівників.

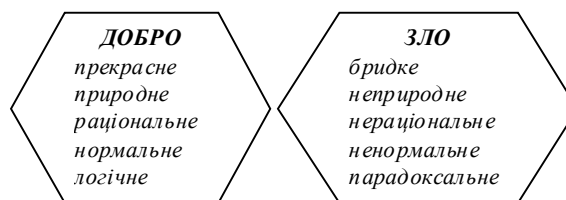
Дослідження і оцінка організаційної культури має важливе значення для формування економічної політики підприємств будь-яких форм власності і господарювання, оскільки недоліки, які в ній закладені, зумовлюють зростання витрат на виробництво продукції і надання послуг, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, і тим самим ведуть до зростання собівартості і зниження якості, порушення балансу між організацією і зовнішнім середовищем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні останнім часом поживалося дослідження особливостей формування організаційної культури підприємства в теперішніх умовах, з'явилась низка публікацій із досліджуваної проблеми авторів (Т.Бондарева [7], В.Васильков [13] М.Вачевський [16], А.Діденко [10], Я. Радевич-Винницький [18] та інших), які здебільшого висвітлюють досвід вивчення і розуміння організаційної культури, що має важливе значення для формування економічної політики підприємств будь-яких форм власності на підприємствах.

Термін "культура" займає в лексиконі менеджменту і бізнесу в цілому досить вагоме місце. Утім є чимало формулювань терміна "культура". При цьому вважають формальні цілі, технології, структуру, політику і дії, продукти, товари, фінансові джерела і неформальні аспекти.

Загальна культура є невід'ємною частиною організаційного життя і безпосередньо стосується управлінської роботи. Більшість формулювань організаційної культури обговорюють її як набір загальних знань, що роблять її доступною для членів групи, щоб вони могли розуміти і діяти відповідно до оточуючого їх середовища.

Для аналізу поведінки індивіда в організації необхідно розглянути цінності, що регулюють поведінку. Вони найчастіше є підсвідомими і не піддаються обговоренню. Але в будь-якому випадку, розглядаючи цінності, ми говоримо про:



Оскільки цінності важко прямо розглянути, то неодноразово роблять висновки про них шляхом опитування керівного персоналу організації (фірми) чи задовольняються аналізом документів і схем. Проте при визначенні таких цінностей ми звичайно зауважуємо, що вони точно рекомендують тільки очевидні чи зовнішні цінності культури [1].

Проте для повного розуміння культури і більш точного встановлення цінностей групи, очевидної поведінки варто заглянути в приховані припущення, найчастіше неусвідомлені, але які дійсно визначають, як члени групи думають і що почувають. Такі припущення самі собою є відомими реакціями на очевидні цінності. Тому що цінності керують поведінкою, а вона починає розв'язувати проблему, висуваючи її на перше місце, цінність цілком перетворюється в приховане припущення про те, як насправді йдуть справи. Оскільки припущення неухильно приймається на віру, воно виходить зі стану непевності. Припущення, прийняті на віру, такі сильні, тому що вони менш спірні, ніж очевидні цінності.

Іншими словами, сфера цінностей може бути розбита на:

- *остаточні, безперечні, прийняті на віру цінності, до яких більше підходить термін "припущення";*

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

- ті, що заперечуються, очевидні зовнішні цінності, до них більше застосуємо термін "цінності". Через людське бажання порядку і сталості припущення трансформуються в те, що можна назвати культурними "зразками" (парадигмами), що зв'язують разом базові поняття про людство, природу і діяльність.

Культурна парадигма – це плід взаємозалежних припущень, що формують узгоджений приклад.

Людство, безумовно, має пізнавальну необхідність у порядку і сталості, і хтось може припустити, що всі групи будуть неминуче розвивати ряд подібних і постійних припущень. Але варто мати на увазі, що не всі припущення взаємно схожі і постійні.

Культура глибоко пронизує групи, тому створена група повинна завжди бути чітко визначена. Якщо ми хочемо визначити культурне ціле, ми повинні бути здатні визначити місце групи. Потрібно бути обережним, щоб визначити групу на ранніх стадіях розвитку культури.

Дана група тут визначається як ряд осіб, що:

- знаходяться разом досить довгий час, щоб мати загальні важливі проблеми;
- мали можливість вирішувати проблеми і спостерігати результати їхніх рішень;
- приймають нових членів.

Культурні елементи визначаються як відомі рішення проблем. **Структурно тут існують два типи відомих рішень:**

а) позитивні ситуації рішення проблем – вони створюють позитивне і негативне твердження в тому, що припущені рішення діють чи не діють;

б) ситуації запобігання небезпек, що створюють позитивне чи негативне твердження про те, чи допомагає рішення уникнути різних небезпек [2].

Ці два типи ситуацій переплітаються, але структурно вони дозволені і тому можуть бути досягнуті.

Якщо організаційна структура складається з обох типів елементів, розроблених для розв'язання проблем, то необхідно проаналізувати, що до чого належать, якщо щось розглянуте в аспекті зміни кожного з елементів. У позитивній ситуації хтось має потребу у відновленні джерел для кращого розв'язання проблеми. У ситуації запобігання небезпек хтось повинен спочатку знайти джерела небезпек і показати, що вони більше

не існують, чи забезпечити альтернативне джерело, що допоможе уникнути їх. Елементи культури, засновані на зменшенні небезпеки, будуть більш постійними, ніж ті, що засновані на позитивному розв'язанні проблеми. Річ у тім, що природа механізму зменшення небезпеки обумовлена потребою людських систем у визначеній кількості сталості для запобігання пізнавальної і соціальної нервозності [3].

Проблеми зовнішньої адаптації належать до числа ультимативно зумовлюючих виживання групи в оточуючому її середовищі. У той час як частина оточення групи "регулюється" з урахуванням культурного досвіду і навіть контролюється, завжди будуть елементи навколишнього середовища (погода, природні умови, економічні й інші процеси), які обумовлено перебувають за межею контролю групи і будуть до визначеного моменту визначати її долю.

Найбільш важливим у вивченні багатьох організацій є питання, наскільки організаційний ріст і еволюція переходять у спадкоємну еволюційну тенденцію. Можна досліджувати, як організаційні структури відбивають у змодельованому виді природу основної технології, вік організації, її розміри і природу материнської культури, у середині якої розвивається ця організація.

Базисні пропозиції про природу, гуманність, взаємини, істину чи правду, діяльність, час і простір, охоплюють усі людські функції, однак це не значить, що давня культура організації буде розвиватися до рівня загального "контролювання" усіх поглядів, думок, почуттів її членів. Цей процес вивчення управління внутрішнім і зовнішнім середовищем не включає усіх пізнавальних й емоційних елементів свідомості особистості. При розвитку вивчення культури буде до цього процесу залучатиметься усе більша кількість обов'язків особистості. Тому чим більше ми живемо в даній культурі, чим вона старша, тим більший вплив вона буде мати на наші погляди, думки, почуття.

Культура виявляється шляхом відкритої поведінки, але ідея культури глибша, ніж поведінки. Справді, головне обґрунтування для ретельної, детальної розробки такого абстрактного визначення, як "культура", полягає в тому, що занадто важко пояснити, що відбувається в організації, якщо ми залишимося на описовому поведінковому рівні.

Під культурою у загальному її змісті розуміється сукупність цінностей, віри, моралі,

що визначає умови життя в цілому і поведінку окремого індивіда зокрема. Щодо розуміння культури як феномена людського життя необхідно враховувати як мінімум три істотних обставини.

По-перше, культура, будучи продуктом життєдіяльності людей, є свого роду предметний (упредметнений) і діяльний “генофонд” суспільства, що володіє різними міжнародними трансляціями (успадкуваннями) досвіду, що задає індивідам та інститутам визначені зразки мислення, відчуття і поведінки, але водночас припускає і їхню здатність до навчання, адаптації, і, отже, можливість (необхідність) відновлення обсягу і структури “соціальної пам’яті”. У культурі, таким чином, спресований досвід безлічі поколінь, що її формували, по усвідомленню себе і світу, пристосуванню до навколишнього середовища і устрою внутрішнього життя, дозволу конфліктів і прагненню до ідеалів. Це те, що Ф. Хайдек позначав явними і неявними “правилами” поведінки, які спонтанно виникають у ході еволюції спільноти і групуються у визначені культурні традиції (“кодекси поведінки”), що закріплюються різними соціальними інститутами [4].

По-друге, існування культури, як і будь-якого явища, виявляється і реалізується лише в діяльності людей, що втілює ті чи інші сприйняті, засвоєні, відтворені чи заново вироблені зразки культури.

У цьому смислі людську (у тому числі економічну) діяльність правомірно розглядати як функцію тієї чи іншої комбінації культурних традицій (втілення “кодексу поведінки”). При цьому форми і цінності власне економічної культури формуються як безпосередньо в самому господарстві, так і поза ним.

По-третє, розвиток культури, зміна, поява і зникнення, висування на верховенство і відсування на другий план різних “кодексів поведінки” відбуваються за принципом природного добору, тобто виживають культурні традиції, які щонайкраще забезпечують життєві цілі спільноти, а ті, що не пройшли еволюційний фільтр, – відсіваються.

Водночас слід зазначити, що крім природного добору і природної конкуренції, спонтанно виникаючих способів життя історії відомі спроби цілеспрямованого формування “кодексів поведінки” у рамках як порівняно невеликих спільнот, так і цілих країн. Таким чином, в економічній культурі кристалізуються найбільш успішні і підтримувані природним

ходом життя і свідомих зусиль зразки думки, дій і взаємин. У них стиснута енергія (сила) минулого досвіду, найцінніший і незамінний нічим моральний і мотиваційний ресурс економічного росту [5].

Поряд з вищесказаним, варто мати на увазі, що безпосередньо сама економіко-організаційна культура базується на загальній державно (регіонально)-національній культурі суспільства. З огляду на зазначені обставини, не можна погодитися з рядом вчених і політиків, що висловлювалися за можливість використання яких-небудь економічних моделей, що успішно зарекомендували себе в одній країні, в умовах іншої країни (наприклад, пропозиції з впровадження економічних моделей Швеції, Німеччини чи Китаю в умовах нашої країни, у вітчизняних виробничо-господарських системах), тому що вони (моделі) не враховують специфічних особливостей відповідних культур [6].

В основі концепції формування економічних моделей на будь-якому рівні, у будь-якій структурній ланці повинна лежати організаційна культура, що характеризує комплекс взаємодіючих факторів, що включають у себе досвід минулого і сьогодення, структурні характеристики, погляди, правила і норми господарської поведінки конкретної економічної системи. Поряд з цим не може бути як єдиної економічної моделі, прийнятної для усіх без винятку регіонів країни, так і типових аналогічних моделей для окремих виробничо-господарських систем, що відрізняються під впливом відповідних організаційних культур індивідуальністю і специфікою функціонування. В іншому випадку зазначені моделі вступають у суперечність з економічним законом необхідної різноманітності, відповідно до якого кожна система повинна бути різноманітна, щоб реагувати на різноманітні впливи внутрішнього і зовнішнього середовища. Якщо ж такої різноманітності нема, то які-небудь сигнали можуть залишитися непоміченими і не сприйнятими. Річ у тім, що економічний “організм”, навіть з урахуванням визначеної специфіки функціонування, як і людський організм, поряд із загальним, має певні особливості, що відбивають “характер” поведінки кожної конкретної економічної системи. Тому дозвіл проблеми формування і реалізації економічної моделі господарювання необхідно здійснювати диференційовано – як на макрорівні щодо окремих країн (регіонів), так і на мікрорівні щодо конкретних організацій

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

(підприємств, фірм) з образом сформованої в них організаційної культури і відповідних тенденцій розвитку [15].

Для вивчення культури доцільно розглянути її як випадкове утворення (фактор навколишнього середовища), підсистему, аспект системи, культурний феномен як об'єкт організації.

Культура як випадкове утворення (фактор навколишнього середовища). Культура організації формується її культурним контекстом, культурним підґрунтям її членів і тим ринком, на якому вона організована. Зв'язок між культурним контекстом і функціонуванням організації представляється в адаптивному і заздалегідь прогнозованому вигляді, як це описується в теорії ймовірностей [8].

Різні елементи в цьому підході:

- національні культури, вони містять особливі цінності і норми;
- внутрішні культурні поняття про підприємництво, що визначають їхній простір для маневрування;
- політична культура усередині національних культур є важливим чинником навколишнього середовища. Політика уряду щодо приватного сектора впливає на підприємство;
- організація наймає службовців, що вводять в організацію різні культурні елементи.

Культура як підсистема. Важливим у цій концепції є ідея чи поняття того, що культура – окрема частина організації. У цьому плані ми робимо розходження між культурою й іншими підсистемами, такими, як, наприклад, структура управління і технологія. Ці підсистеми з'єднані одна з одною, але можуть бути описані окремо. Усі підсистеми разом формують організацію.

Різні елементи в цьому підході:

- кожна організація може визначити для себе цінності і норми;
- у стислій формі ці цінності і норми говорять нам про мету організації, тобто, якою справою вона займається;
- символи мають центральне значення в організації;
- лідерство є основним аспектом організаційної культури;
- неформальні комунікативні процеси вказують на приховану ієрархію.

Культура як аспектова система. Важливою в цій концепції є думка про те, що культура – це щось, що є частиною всіх підсистем в організації. Культура в значенні

аспектної системи є мірилом усіх структур і процесів в організації. У цьому світлі, наприклад, структура організації є в той самий час соціальною реальністю і соціальною конструкцією цієї реальності.

Різні елементи в цьому підході:

- організаційна структура – це не тільки порядок груп, функцій і задач, але також і розподіленість у часі. Організаційна схема має важливе символічне значення. Лідерство стає наочним у цій структурі;

- з'являється можливість вибору робочих процесів і процедур щодо стилю роботи, поведінки клієнтів, потреб з урахуванням безпеки, дієвості й ефективності;

- організаційні зміни показують, як ця організація визначає свої проблеми, які проблеми вона усвідомлює і як моделює зміни;

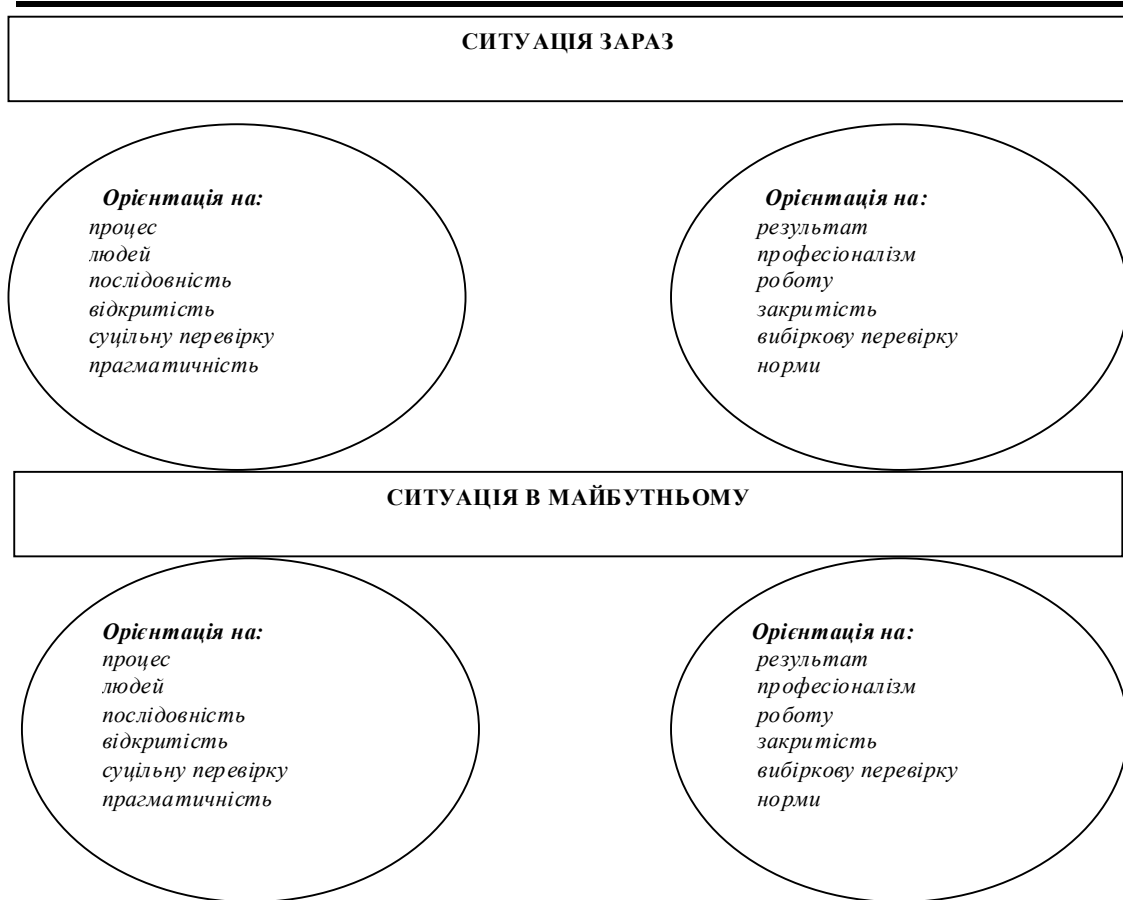
- субкультури цікаві в рамках самої культури даної організації.

Геерт Сандерс і Брем Нецін почали свою працю по культурі з розгляду підсистем і навколишніх факторів. Це привело до встановлення шести важливих показників, що можуть бути описані як аспекти поведінки організації. Ось ці шість показників: орієнтація на процес, на відміну від орієнтації на результат; орієнтація на людей, на відміну від орієнтації на роботу; послідовність організації, на відміну від професіоналізму; відкритість, на відміну від закритості; суцільна перевірка, на відміну від вибіркової; прагматичність, на відміну від відповідності нормам [9].

Використовуючи ці показники, вони склали різні анкети. Щоб домогтися кращих результатів, Джирит Ян Керкдинек вирішив використувати графіки і склав нову таблицю (мал.1). У цій таблиці він попросив людей, що працюють в організаціях, для оцінки кожного показника поставити точку між крайніми значеннями. З'єднавши ці точки, він одержав графіки культури організації. З невеликими відхиленнями різні співробітники однієї організації склали однакові графіки. Порівнявши “положення зараз” і “положення в майбутньому” цього графіка культури, Г. Сандерс і Б. Нецін прийшли до висновку, що це основна модель в області культурних змін має такий вигляд [12].

Організація як культурний феномен.

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ



Мал. 1 Графіки культури організації

Вагомим у цій концепції є положення, що організації самі собою важливі культурні артефакти. Культура виступає в ролі основної метафори до визначення організації. Культура є переважним чинником у всіх діях і структурах.

Різні елементи в цьому підході:

- культура є обмеженням, межею чи інтерпретацією;
- центральним питанням є те, як культура вводить в організацію.

У практичній діяльності культура визначається як колективне програмування

мислення.

Сутність культури розкривають прийняті класифікації (табл. 1, 2).

Співвідношення між культурою і бізнесом можна бачити з аналізу елементів культури (мал.2).

Культуру організації можна визначити як систему формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки працівників даної організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників

Таблиця 1.

Класифікація культури за рівнем контексту

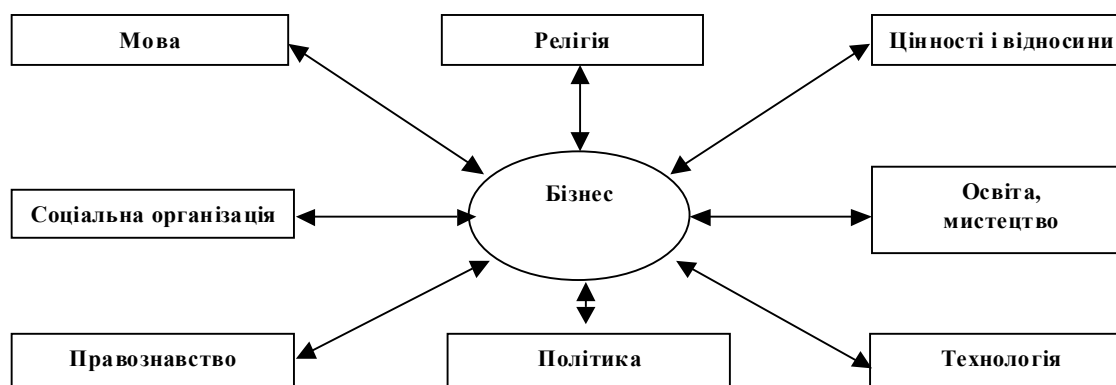
	Характеристика культури
Високий	- в міжособистісних відносинах велику роль відіграють інтуїція і ситуація, традиції; - чіткі формулювання у спілкуванні не відіграють важливої ролі. Нема необхідності у письмовому контексті; - географія: арабські і азійські країни.
Низький	- міжособистісні контакти повинні бути чітко сформульовані і формалізовані; смислове значення не залежить від ситуації і традицій. Ділові відносини регулюються контактами, які повинні бути сформульовані чітко у всіх деталях; - географія: індустріально розвинуті країни Заходу.

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

Таблиця 2.

Класифікація культури за результативними критеріями

Критерій	Характеристика	Динаміка
1. Довжина ієрархічної градації	Стосується сприйняття рівності між людьми в організації	Чим більший розрив між верхами і низами, тим довша ієрархічна градація
2. Зображення стану невизначеності	Стосуються ставлення людей до майбутнього і до їх спроб узяти долю у свої руки	Чим більше спроб планувати і контролювати долю, тим вищий ступінь індивідуалізму
3. Індивідуалізм	Стосується бажання людини діяти незалежно або схилитися до групового вибору	Чим більша перевага у бік особистої волі й особистої відповідальності, тим вищий ступінь індивідуалізму
4. Маскулінізм	Стосується переваги, що віддається людьми чоловічим і жіночим цінностям і манері поведінки	Чим значиміший чоловіче начало, тим вищий маскулінізм



Мал. 2. Склад культурного середовища

умовами праці, рівня взаємного співробітництва, ідентифікування працівників з підприємством і перспективами його розвитку [10].

Культура організації безпосередньо впливає на їхні успіхи й ефективність. Так, численні дослідження показують, що процвітаючі компанії відрізняються високим рівнем культури, що формується в результаті продуманих зусиль, спрямованих на розвиток духу корпорації на благо всіх зацікавлених сторін.

Висновки. Культура організації (фірми, компанії) безпосередньо пов'язана із соціальною системою організації, що характеризує норми поведінки, почуття, відносини, цінності людей, які працюють в організації. Вона впливає на повсякденну взаємодію всіх співробітників і керівників пред'являє до них відповідні вимоги, що формують їх (працівників) поведінку. При цьому, особисті якості індивідів, що визначають їхню поведінку в організаціях, є невід'ємною умовою приведення соціальної системи відповідно до культури організації, а отже – підвищення ефективності їхнього функціонування.

Загальним елементом, що впливає на організації та її ефективність є створення логічної системи визначення цілей.

1. Андреев Г.М. *Социальная психология: Учебник.* М.: Изд-во МГУ, 1998.

2. Афонін А. С. *Маркетинг: Конспект лекцій.* – К. МЗУУП, 1994 – 88 с.

3. Агеев А.И. *Предпринимательство. Проблемы собственности и культуры.* – М.: 1992. – 112 с.

4. Арсєєнко А. *Підприємництво і підприємці/ Урядовий кур'єр.* – 1994. – 20 січ. – С. 6.

5. Афанасьєв М.В. *Маркетинг: Збірник завдань для практичних занять.* –К.: БІСДО, 1993. – 112 с.

6. Багєєв Г.Л., Томилов В.В., Черньшєва З.А. *Маркетинг и культура предпринимательства.* СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1995.

7. Бондарєва Т.С. *Преподавание курса "Секретарское дело": Метод. рекомендации.* – М., 1989.

8. Бушєєв В.В. *Основы предпринимательства.* –К.:ТЗБ ВН, 1992. – 532 с.

9. Блєйк Р.Р., Моутон. *Научные методы управления: Персс англ.* – М.: Экономика, 1991. – 271 с.

10. Горємыкин В.Н., Богомолов Н.Ю. *Планирование предпринимательской деятельности предприятия. Методическое*

ДИХАННЯ ЯК ОСНОВА ЗВУКОУТВОРЕННЯ

пособие. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 334 с.

11. Діденко А.Н. Сучасне діловодство. Навчальний посібник. – К.: “Либідь”, 2001, – 384 с.

12. Діденко М.М. Підприємництво в Україні. – К.: УкрІНТЕІ, 1995. – 90 с.

13. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 277 с.

14. Васильков В.Г. Совершенствование организационных структур управления предприятием: Метод. рекомендації. – К.: Знання, 1990. – 32 с.

15. Вачевський М.В., Скотний В.Г.,

Долішній М.І. Маркетинг для менеджера. – Стрий: Просвіта; 1993. – 139 с.

16. Кадзума Татеиси. Вечный дух предпринимательства. – К.: Укринтур, 1992. – 206 с.

17. Вачевський М.В., Примаченко Н.М., Баб'як М.М. Маркетингова культура у підприємстві Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2005, – 127 с.

18. Вачевський М.В., Скотний В.Г. Маркетинг в сферах послуг. – К.: ЦНЛ, 2004, – 232 с.

19. Радевич-Вінницький Я. Етикет і культура спілкування. – К.: Сполом 2001. – 223 с.

*Анна Дашак, професор кафедри академічного співу
Львівської державної музичної академії
ім. М.В. Лисенка*

ДИХАННЯ ЯК ОСНОВА ЗВУКОУТВОРЕННЯ

У статті розглядається не фізіологічний аспект дихання, а окултний. Дихання – як основа життя. Це вогняна сила, якою змінюється вібраційна шкала тіла та мозку і нею досягаються необмежені можливості.

Постановка проблеми. У світі досягнень світової науки з питань вібраційного аспекту усіх вимірів Всесвіту, розширений погляд на проблему вокального дихання дав би добрі результати в освоєнні професії співака.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Над проблемою вібраційного аспекту Всесвіту, над розкриттям таємниць фундаменту світобудови – вібрації і руху, працює велика кількість науковців планети. Особливого “прозоріння” у цьому напрямку і значних відкриттів досягли вчені Америки і Росії. Цілий ряд публікацій у світовій пресі говорить про те, що наука уже “копає” не тільки на планах фізичної матерії, матеріального Космосу, але і на планах Духовного Компосу.

Мета статті – розширення свідомості музикантів, співаків, що дасть їм добру основу для подолання нелегкого процесу в оволодінні фахом.

Виклад основного матеріалу. Дихання як основа звукоутворення завжди було тим “Сезамом”, який відкривався не для кожного вокаліста. Вокальна методика, трактуючи вокальне дихання, “плаває” лише по фізіологічній мілині і неспроможна поки що усвідомити вогняну

природу дихання.

Вокальні педагоги, такі, як Ламперті, Гарсія, Гарсія-син, Берар, Дж. Манчіні, основну увагу у співі акцентували на дихання і вважали цей елемент основним. Берар, наприклад, дуже добре вивчив анатомію вокального апарату і взаємодію звукотворчих органів. Досконале знання фізіологічного процесу задіяних у співі органів сприяло природній їх праці, без форсованої дихання манери, яка приводить до швидкого зношування апарату, а звідси – до різних проблем, із якими досить часто зустрічаються вокалісти. Берар був прихильником грудночеревного дихання, на відміну від застосовуваного в ті часи лише грудного.

У процесі розвитку вокального мистецтва, метод грудночеревного дихання уже використовували і Ламперті, обидва Гарсія, Еверарді, Усатов (учитель Ф. Шаляпіна) та інші. Питанням дихання – цього фундаменту, на якому співак буде весь співоочий процес, цікавилися майже всі видатні педагоги вокалу, але вони намагалися розкрити секрет дихання чисто у фізіологічному плані. Та це тільки, так би мовити, поверхня озера, яке у своїх глибинах криє багато таємниць окультного (таємного) аспекту дихання.