

УДК 005.7:331.101.3

Мотиваційний вплив в системі елементів організаційної культури підприємства

Лепейко Тетяна Іванівна, д.е.н., проф., зав. кафедри менеджменту та бізнесу,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Янієва Дар'я Дмитрівна, PhD студент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Більшість наукових праць вчених з менеджменту присвячена вивченню проблем мотивації праці та організаційної культури без урахування їх взаємозалежності. В роботі досліджено взаємозв'язок між організаційною культурою та мотивацією праці, проаналізовано базові елементи організаційної культури підприємства та складові компоненти кожного з них. Надано приклади реалізації мотиваційного впливу через компоненти базових елементів організаційної культури підприємства.

Ключові слова — елементи організаційної культури, мотивація праці, мотиваційний вплив, організаційна культура

Більшість наукових праць вчених з менеджменту присвячена вивченню проблем мотивації праці та організаційної культури без урахування їх взаємозалежності. Незважаючи на існуючий інтерес науковців до проблеми мотивації працівників та організаційної культури, існує недостатньо робіт, що містять комплексні рішення щодо дослідження механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури. Актуальність цих проблем, їх недостатнє вивчення щодо сучасних умов існування підприємств зумовлюють практичне значення та визначають актуальність досліджень за даною темою.

На наш погляд, формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства слід розглядати крізь призму компонентів організаційної культури.

В економічній літературі існує багато різноманітних підходів щодо зображення сегментування організаційної культури на декілька основних компонентів.

Так, наприклад, Загородніков С. В. виділяє такі десять елементів організаційної культури як: індивідуальна автономність, структура взаємодії, напрямок, інтеграція, управлінське забезпечення, підтримка, стимулювання, ідентифіковані, управління конфліктами, управління ризиками [1].

В своїх роботах Моргунов Є. Б. пропонує розрізняти інші компоненти організаційної культури такі як: світогляд, культурні цінності, характеристики поведінки, норми, психологічний клімат [2].

В роботі Черняєвої Г. В. надано більш ніж 110 елементів (феноменів, процесів, комплексних утворень) організаційної культури, багато з яких мають відношення не тільки до організаційної культури як підсистеми управління організацією, а вони також одночасно віднесені до інших підсистем: управління виробництвом; управління персоналом, управління комунікаціями, стратегічного управління [4].

Наразі не існує комплексного підходу щодо класифікації базових елементів організаційної культури. Це викликано зокрема багатоваріантністю економічного терміну “організаційна культура”, його складністю і різноманітністю застосувань. Окрім того, інтерпретація даного поняття змінюється під впливом часу та зовнішніх глобальних факторів на загальний розвиток світової економіки.

Слід зазначити, що класифікація елементів організаційної культури може бути складена як за структурним принципом, так і за функціональним

призначенням. Крім того, структура може складатися всього з декількох груп елементів або включати в себе навіть найменші структурні компоненти.

На наш погляд, оптимальний структурно-функціональний розподіл організаційної культури на базові елементи надано в роботі [3] автора Мизрової К. А. Дану модель, що складається п'яти базових елементів, нами було обрано за основу для подальших досліджень.

Згідно Мизрової К. А. основні складові елементи організаційної культури та їх компоненти виглядають наступним чином [3]:

1. Цілі (філософія компанії, цілі та постановка цілей, ділове кредо)

2. Символи (девизи, гасла, логотипи, бренди, міфи, герої, ритуали, традиції, легенди)

3. Поведінка та спілкування (норми, стандарти, правила, кодекси, етика та етикет, організаційний клімат, імідж)

4. Цінності (орієнтації; знання та досвід працівників; набір стандартів та критеріїв; предмети, явища та процеси, спрямовані на задоволення потреб працівників)

5. Культура праці (умови праці, засоби праці, соціальне партнерство, соціальна відповідальність)

Слід зазначити, що взаємозв'язок між організаційною культурою та мотивацією праці визначається їхньою спільною метою моделювання трудової поведінки, що в підсумку призводить до більш ефективного функціонування організації в цілому та покращення фінансово-економічних показників ефективності діяльності підприємства. Наразі можемо стверджувати, що дослідження теми взаємозв'язку мотивації праці та організаційної культури досі не були узагальнені в єдиний інтегрований підхід, а механізми формування мотиваційного впливу в системі організаційної культури недостатньо вивчені.

Під час аналізу визначень ключових елементів організаційної культури було виявлено глибинний взаємозв'язок між мотивацією праці та організаційною

культурою підприємства як єдиної системи моделювання трудової поведінки. Даний зв'язок можна спостерігати як в явних чи формальних, так і у більш неявних елементах організаційної культури компанії. Згідно аналізу характеру взаємозв'язку пропонуємо розглянути приклади реалізації мотиваційного впливу через компоненти базових елементів організаційної культури підприємства.

Приклад реалізації мотиваційного впливу через компоненти елементу організаційної культури "Цілі":

– філософія компанії – філософія компанії, що транслює спрямованість на результат та постійне покращення якості продукції/послуг;

– цілі компанії – цілі компанії, що охоплюють інтереси не тільки вищої ланки керівництва, а і враховують інтереси співробітників та заохочують їх прагнення до саморозвитку;

– постановка цілей – формулювання досяжних цілей компанії з урахуванням комплексного розвитку працівників та, як наслідок, можливого підвищення продуктивності їхньої праці;

– ділове кредо – відображення організаційної культури в діловому кредо організації, що відбиває її спрямованість на підвищення якості продукції/послуг та дотримання трудових розпорядків усіма учасниками трудового колективу.

Приклад реалізації мотиваційного впливу через компоненти елементу організаційної культури "Символи":

– девизи/гасла – мотивуючі девизи/гасла, що містять моделі затвердженої, зразкової поведінки персоналу;

– логотипи – виконання логотипів в кольорах, що стимулюють активний емоційний настрій співробітників організації;

– бренди – створення чіткого формулювання бренд-айдентики, що відображає загальноприйняті норми поведінки та виробляє прагнення до визнання своїх досягнень і відповідності прийнятим негласним стандартам;

– герої – створення внутрішньо організаційних негласних ідеалів співробітників з урахуванням заохочень їх прагнень, внесків в розвиток компанії, розвиток власних компетентностей та дотримання ділового кредо.

Приклад реалізації мотиваційного впливу через компоненти елементу організаційної культури “Поведінка та спілкування”:

– норми/правила – робота над прийняттям співробітниками норм та правил поведінки, що сприяють зміцненню трудової дисципліни і, як наслідок, поліпшенню техніко-економічних показників організації;

– кодекси – формальне відображення стандартів якості продукції/послуг на ряду з затвердженими стандартами якості роботи співробітників;

– імідж – створення і підтримання іміджу роботодавця, який працює над зміцненням навичок співробітників і заохочує досягнення результатів як особистих, так і командних.

Приклад реалізації мотиваційного впливу через компоненти елементу організаційної культури “Цінності”:

– орієнтації – створення системи глобальних і тактичних оціночних сесій, які дозволяють простежувати орієнтації організації та зробити їх зрозумілим і доступним для співробітників, і як результат, допоможуть оцінити положення компанії і своє особисте результативне положення в системі загальних орієнтацій;

– знання та досвід працівників – доповнення мотиваційної системи факторами, які базуються на показниках динаміки розвитку знань і досвіду кожного окремого співробітника і їх особистих результатів.

Приклад реалізації мотиваційного впливу через компоненти елементу організаційної культури “Культура праці”:

– умови праці – створення коректних умов праці, які забезпечать якісне розвиток персоналу на постійній основі;

– засоби праці – забезпечення співробітників достатньою кількістю і якістю засобів праці для можливості їх

особистого розвитку та досягнення необхідних результатів роботи на постійній основі.

Таким чином, ми можемо стверджувати про наявність взаємозв’язку мотивації праці та організаційної культури. Окрім того, можна спостерігати можливість реалізації глибинного мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства через компоненти її базових елементів. Отримані методологічні результати можуть бути використані підприємствами та організаціями різних галузей економіки в системі заходів для розвитку ключових елементів організаційної культури. Підхід, заснований на встановленні зв’язку між мотиваційним впливом та системою ключових елементів організаційної культури, може стати основою для розробки та застосування комплексу мотиваційних впливів на персонал.

Список використаної літератури

1. Загородников С. В. Краткий курс по менеджменту. – М.: Окей-книга, 2007. – С. 154–155.
2. Моргунов Е. Б. Конспекты по психологии. Личность и организация. – М.: Трикола, 1996. – С. 71–72.
3. Мызрова К. А. Организационная культура : учебное пособие / К. А. Мызрова. – Ульяновск : УлГУ, 2011. – 194 с.
4. Черняева Г. В. Организационная культура. Часть 2. Основы теории организационной культуры: Учебное пособие. –М.: МИИТ, 2009. – 162 с.

Автори

Лепейко Тетяна Іванівна, д.е.н., проф., зав. кафедри менеджменту та бізнесу, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (lepeyko.tetyana@gmail.com)

Янієва Дар’я Дмитрівна, PhD студент кафедри менеджменту та бізнесу, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (darya.yaniyeva@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 12 березня 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.