

**Джерело публікації** (скорочений варіант): Канафоцька Г.П. Організаційна культура як складова інтеграційних процесів управління/ Г. Канафоцька // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції [«Механізми управління розвитком організаційної культури ЗНЗ» ]. ( Київ, 4-5 квіт. 2013 р.) – К., 2013 – 200 с. – С. 30-32.

## **Організаційна культура як складова інтеграційних процесів управління**

Організаційна культура формує зміст діяльності організації, який визначається проголошеними цінностями.

Елементами організаційної культури є: цінності, які приймаються більшістю членів організації; норми поведінки та процедури, що підтримують відтворення домінуючих цінностей організації; засоби, за допомогою яких передаються цінності та норми іншим поколінням працівників, емоційний, інформаційно-історичний фон, система інформування в організації та соціально-психологічний клімат.

Проголошені цінності утворюють основу організаційної культури і виявляються у її функціях.

Функції організаційної культури (за Стекловою О.Є) [1, 4, 5]: пізнавальна; ціннісно-формуюча; комунікаційна; нормативно-регулююча; мотиваційна; інноваційна; стабілізаційна.

Необхідною умовою виникнення, формування та впровадження організаційної культури є безпосереднє спілкування членів групи між собою та поширення відповідної інформації за умови дотримання конкретних принципів.

До принципів формування організаційної культури (за Тихомировою О.Г.) відносять [6] : принцип спільності; принцип доступності; принцип чіткості та однозначності; принцип апіорності; принцип поваги до індивідуальної особистої та національної культури; принцип обґрунтованості; принцип досяжності основних цілей та цінностей.

Сучасна організація становить відкриту систему, запорукою виживання і розвитку якої є здатність успішно адаптуватися до постійних змін зовнішнього і внутрішнього середовища.

Усі зміни в сучасних організаціях скеровані на переосмислення цінностей.

Управління цінностями забезпечує виявлення загальних цінностей різних категорій працівників, що є факторами результативності, які створюють переваги чи обмеження діяльності організації.

Ефективне управління цінностями [1, 2, 3]: забезпечує відсутність протиріч між задекларованими і реальними цінностями, а також між цінностями, з одного боку, і правилами і нормами організації — з іншого; передбачає уважне і поважне ставлення менеджменту до цінностей працівників; використовує загальні організаційні цінності в управлінні персоналом та в загальному управлінні організацією; дає змогу реалізувати ідею співробітництва всіх учасників процесу, вчить їх конструктивної взаємодії; сприяє створенню атмосфери психологічного комфорту; забезпечує командну кооперацію на такому рівні, який призводить до синергетичного ефекту.

При цьому людина відчувається творцем, осередком і метою життя і діяльності будь-якої організаційної соціально-економічної системи. Співробітник стає основною цінністю і потенціалом розвитку і прогресу не лише структури, в якій працює, а й зовнішнього середовища по відношенню до організації та суспільства в цілому. Навіть у державі, яка створила соціальне тло, в якому існує лише потреба у людських руках і у людських фізичних зусиллях для досягнення цілей окремих людей і організацій, що їм підпорядковуються, людина не перетвориться в механістичний інструмент. Вона відчуватиме, що увесь процес управління в організації, в якій створений відповідний психологічний клімат, перестає бути скерованим виключно на пристосування людей до точки зору керівництва чи власників. При цьому керівництво отримує можливість повністю задіяти і використати людський потенціал. При такій ситуації у членів колективу з'являється мотивація у потребі творити. А потреба творити задля суспільного прогресу – результат

прояву і відкриття саме внутрішньої мотивації людини, яка не потребує забезпечення матеріального стимулу – зовнішньої мотивації перебування в організації. У результаті такого управління формується відданість членів колективу своїй організації і бажання якомога активніше включитися в процес спільного зростання. Творчий внесок кожного дозволяє забезпечити інноваційний поступ організації, без якого неможливо досягти стратегічних цілей [3].

Відданість членів колективу своїй організації формується в результаті культивування і використання загальних цінностей, що сприяє інтеграції всіх категорій працівників на основі прихильності стратегії, правилам і нормам організації.

Таким чином, саме цінності, що лежать в основі організаційної культури, не лише формують бажану поведінку членів колективу, а й дозволяють забезпечувати процеси інтеграції без будь-якого стороннього адміністративного впливу на структурні підрозділи та створювати синергетичний ефект командної кооперації і успішно рухатися до досягнення стратегічних цілей.

### **Список літератури:**

1. Канафоцька Г.П. Організаційна культура навчального закладу: навч. посіб./ Г.П. Канафоцька; Київ. ун-т імені Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2011. – 40 с.
2. Канафоцька Г.П. Формування ціннісних орієнтацій учнів профільних класів загальноосвітньої школи у процесі викладання нової парадигми менеджменту – менеджменту творчості/ Г.П. Канафоцька // Освітологічний дискурс – 2011. - № 1 (3). - Режим доступу до журналу.: [http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011\\_1/main.html](http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_1/main.html) - Назва з екрана.
3. Канафоцька Г.П. Від свободи творчості – до суспільної відповідальності/ Г. Канафоцька // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [«Синергетика і освіта»]. ( Київ, 11 бер. 2012 р.) – К., 2012 – 376 с. – С. 161-167.

4. Канафоцька Г.П. Організаційна культура у контексті формування іміджу навчального закладу./Г.П.Канафоцька// Педагогічний процес: теорія і практика. – 2012.- Випуск 5. – С.78-86, 268 с.
5. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие/ О.Е. Стеклова. –Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
6. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка/ О. Г.Тихомирова. – Санкт-Петербург: ИТМО, 2008. – 148 с.