

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ТА БЕЗПЕКОЮ ВИРОБНИЦТВА

Постановка проблеми. Організаційна культура загалом інтерпретується як певна духовна програма чи модель поведінки, що постійно відтворюється на практиці та відображає найстійкіші поведінкові риси колективної взаємодії. На рівні конкретної установи така культура виявляється та навіть частково консервується у своєрідному психологічному кліматі.

Виклад основного матеріалу. У тлумаченні Е. Шейна, праці якого вже упродовж декількох десятиліть вважаються класичними для розуміння зазначеного феномену, організаційну культуру можна охарактеризувати в якості певного та відносно усталеного набору прийомів та правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції робітників. [1, с. 11].

Слід відзначити і ту обставину, що будь-яким організаціям властива конфліктність та складна конфліктна взаємодія учасників управлінського процесу. І в цьому сенсі слід вирізняти конфлікт як загалом природне та обґрунтоване багатьма чинниками явище, і кризовий стан та кризу – як невластиве певній організації загострення відносин у колективі. Організаційні конфлікти окрім іншого відзначаються латентним чи прихованим характером, що першочергово пояснюється статусом організацій і особливостями корпоративної культури. За нашою ж оцінкою, до основних особливостей конфліктної взаємодії в організаціях слід віднести і детальне регламентування прав та обов'язків персоналу, що за певних обставин може спровокувати конфлікт інтерпретацій та компетентностей [2, с. 61].

При цьому виразно спостерігається і наявність взаємозв'язку між типом конфліктної взаємодії та розвитком організаційної культури. Природно, що позитивними у цьому сенсі є конфлікти, які сприяють гуртуванню колективу навколо певних цілей та завдань (позитивні чи конструктивні конфлікти).

До конструктивних функцій конфлікту, слідом за В. Орлянським, можливо віднести ситуації, коли конфлікт стає джерелом розвитку й удосконалення процесу взаємних стосунків; конфлікт знімає напруженість, що існувала в міжособистісних стосунках; конфлікт виступає інструментом, за допомогою якого сторони намагаються вирішити протиріччя [3]. На думку ж М.Х. Мескона та його співавторів, в основі конструктивних конфліктів знаходяться розбіжності щодо вирішення принципів проблем організації, які можуть попереджувати застій та стимулюють розвиток колективу до нових цілей [4, с. 483].

До деконструктивних функцій конфлікту в організації можливо віднести наступне:

- заморожування чи навіть посилення конфліктогенних чинників;
- зниження дисципліни й ефективності діяльності;
- дестабілізація та дезорганізація колективу;
- негативні психологічні наслідки (такі як відчуття пригніченості, песимізму й тривоги);

- руйнування ціннісних орієнтацій працівників, втрата колишніх мотиваційних чинників та зразків поведінки;
- наростання песимістичних настроїв в колективі.

У руслі економічної науки, як відзначає Н. Ситник, організаційна культура – це потужний фактор конкурентоспроможності сучасної організації, який в значній мірі визначає її унікальність, внутрішню цілісність і водночас забезпечує можливість адаптації до змінних умов довкілля [5]. При цьому, як відзначає М. Томсон Кевін, першочергово саме емоції (на противагу правилам та знанням) породжують волю та бажання рухатися вперед [6].

Водночас вчені все частіше звертають увагу і на факт кореляції між організаційно-економічними успіхами та постійним вдосконаленням заходів з покращенням стану культури на кожному конкретному об'єкті. До змістовних складових такої кореляції є всі підстави віднести не лише економічні успіхи, але і безпеку виробничих процесів та надійний захист життя і здоров'я працівників.

Висновки. У такому разі виразно простежується ще один кореляційний зв'язок, на цей раз – між економічним розвитком та ефективністю заходів з безпеки і гігієни праці. При цьому принципово важливим є те, що заходи з безпеки мають розглядатися в якості важливої складової економічного розвитку підприємства та соціально-трудових відносин в цілому.

Література:

1.Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / пер. с англ. С. Жильцова, А. Чеха; под науч. ред. В. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с. (Серия «Теория и практика менеджмента»).

2.Древаль Ю.Д., Лінецький Л.М. Проблематика організаційних конфліктів. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. Вип. 182. С. 59-68.

3.Орлянський В.С. Конфліктологія: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 160 с.

4.Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. Москва: Вильямс, 2009. 692 с.

5.Ситник Н.І. Ієрархічна модель організаційної культури. *Проблеми системного підходу в економіці: Електронне наукове фахове видання*. 2011. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_2/index.html

6.Томсон Кевин М. Рецепты корпоративной культуры: как изменить привычное поведение. Днепропетровск: «Баланс Бизнес Букс», 2005. 272 с.