

10. Gadd D., Henderson J., Radcliffe P., Stephens-Lewis D., Johnson A., Gilchrist G., The Dynamics of Domestic Abuse and Drug and Alcohol Dependency, The British Journal of Criminology. May 2019. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjc/azz011>
11. Зінсу О.І. Правові та психологічні аспекти домашнього насильства. 2018. «Молодий вчений» № 12 (64). DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-46>

Пасерба С.В.
магістрантка групи мСР-21
факультет педагогіки і психології
ТНПУ імені В. Гнатюка
Науковий керівник
Главацька О. Л., к. п. н., доцент

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Актуальність теми дослідження. Широкомасштабні зміни у суспільстві призводять до структурної трансформації всіх форм життєдіяльності: економіки, культури, свідомості, що вимагає системного переосмислення багатьох теорій, усталених понять і парадигм. Для пояснення природи системних змін уже недостатньо керуватися тільки економічними критеріями, необхідно брати до уваги чинники іншого характеру, які віддзеркалюють внутрішні аспекти: цінності, морально-етичні норми, ментальні модуси та інші елементи, об'єднані в категорії організаційної культури.

Організаційна культура – це один з найважливіших ресурсів, здатних істотно впливати на результативність функціонування організації, важлива складова його соціального капіталу. Як система найбільш загальних і стабільних цінностей, принципів та правил поведінки, які сприймаються в організації, вона сприяє також більш ефективній її адаптації до зовнішнього середовища, налагодженню стійких та сприятливих зовнішніх зв'язків, а також служить дієвим механізмом інтеграції внутрішніх організаційних процесів.

Актуальність обраної тематики підтверджується практикою і

ТНПУ MAGISTERIUM

досвідом багатьох ефективних організацій, які за допомогою організаційної культури зуміли покращити діловий імідж на ринку.

Організаційна культура належить до складних матеріально-духовних феноменів, дослідження яких стикається із низкою проблем, які підсилюють зростаючий інтерес до її розгляду як глибинної субстанції організаційних змін, підвищення конкурентоспроможності організацій і сучасного інструментарію менеджменту. Окремі положення організаційної культури в історичному ракурсі розглядати визнані авторитети в сфері управління: Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Вебер, М. Портер, С.Паркінсон, А. Маслоу. Фундаментальні поняття організаційної культури, її типологію та роль як інструменту управління досліджували зарубіжні науковці: М. Армстронг, Б.Карлоф, Г.Даулінг, Т. Діл, Є. Капітонов, А. Кеннеді, А. Пригожин, В.Співак, М. Томпсон та ін.

Вітчизняні науковці до проблематики організаційної культури звернулися не так давно, доповнюючи наукові надбання зарубіжних дослідників та збагачуючи наукову скарбницю новими ідеями. Різноманітні аспекти цієї проблематики висвітлювалися у наукових працях українських вчених, а саме: М. Баб'як, А. Воронкової, З.Галушко, Г. Дмитренка, А. Колота, О. Кузьміна, С. Пасеки та ін. Окремі питання організаційної культури досліджували вітчизняні науковці: Є. Бойко, С.Вовканич, Н. Гавкалова, О. Мороз, Й. Петрович, М. Римар, І.Тивончук, Л. Федулова та ін.

Проте, аналіз української наукової літератури дозволяє стверджувати, що ще не існує комплексних робіт, які б усебічно досліджували організаційну культуру організацій соціальної сфери, актуальність якої останнім часом зростає.

Метою статті є висвітлення наукових підходів щодо обґрунтування сутності організаційної культури та її ролі у структурі організації.

Виклад основного матеріалу. У першу чергу, слід зазначити, що базовим, родовим поняттям для аналізу організаційної культури є поняття «культура», під яким розуміють специфічний спосіб організації і розвитку життєдіяльності, який відображений у продуктах матеріальної та духовної праці, в системі норм, в

ТНПУ MAGISTERIUM

духовних цінностях і сукупності ставлення людей до природи, між собою та до самих себе [1]. Одним із видів культур є організаційна культура.

Слід вказати, що вперше термін «організаційна культура» був застосований німецьким фельдмаршалом Мільтке в 1890 році для характеристики взаємин в офіцерському середовищі [2].

Загалом, широта змісту поняття «організаційна культура» передбачає сприйняття культури як цілісної єдності матеріального та духовного, складної взаємодії всіх явних і прихованих, усвідомлених та неусвідомлених елементів, традицій та норм, а також корпоративних міфів та легенд, які виступають регулятором поведінки працівників в організації [3].

Існують й інші погляди стосовно трактування організаційної культури. Їх аналіз дозволяє стверджувати, що є підстави для виділення певних підходів до визначення поняття «організаційна культура». Виокремлюють три підходи, згідно яких організаційну культуру можна розглядати як:

- незалежну зовнішню складову, внесену в організацію ззовні;
- внутрішню складову організації;
- складову сутності організації [4].

Щодо першого підходу, культура виступає як сукупність уявлень та цінностей, які у людині формуються під впливом суспільства, суспільної діяльності, соціальної взаємодії в родині, групі, із друзями, колегами тощо [4]. Отже, організацію можна розглядати лише як результат прояву вже сформованих уявлень його працівників. Організація за таких умов виступає пасивною структурою, тобто вона підпадає під вплив різноманітних національних культур, носіями яких є усі її працівники.

Другий підхід акцентує увагу на ролі самої організації в створенні власної культури. Керівництво організації створює за допомогою норм, правил, корпоративних цілей та структури таке специфічне середовище, в якому проявляються унікальні, властиві лише даній організації, ритуали, легенди, традиції, церемонії тощо [4].

Організаційну культуру в третьому підході визначають не як внутрішній чи зовнішній елемент, а як саму організацію. Тобто відбувається ототожнення організації та її культури – вони

розглядаються в єдності, нерозривності. Організація не може існувати без власної культури, а культура – без організації, що її створює та живить [4].

Дослідник даної проблематики С. Щербина пропонує дещо інші підходи до трактування організаційної культури, зокрема: раціонально-прагматичний, висвітлює культуру як підсумок внутрішньо-організаційних керованих процесів та фактор максимізації ефективності діяльності організації, а також як провідника організаційних змін; феноменологічний – позначає культуру як сутність організації та фактор, який забезпечує умови погодженого сприйняття реальності та групової поведінки працівників (тракується як сукупність колективно прийнятих базових цінностей, ідеологій, яка дозволяє індивідові сприймати та інтерпретувати ситуацію).

Таким чином, організаційна культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників.

Теоретичний аналіз наукової літератури з проблем організаційної культури показав, що існує багато методологічних підходів щодо виділення різних типів організаційних культур [5]. Слід наголосити на тому, що деякі з них є досить відомими, частина достатньо схожі за своєю суттю, а деякі мають принципові відмінності в підходах до виділення критеріїв типологізації.

Найзагальніша класифікація типологій організаційної культури така:

1. Типології організаційної культури, в основі яких лежать критерії, пов'язані з національними, державними, етнічними особливостями організацій.

2. Типології організаційної культури, в основі яких лежать критерії, пов'язані зі сферою діяльності організації.

3. Типології організаційної культури, в основі яких лежать критерії, пов'язані з особливостями діяльності організації в цілому та системи її управління.

4. Типології організаційної культури, в основі яких лежать критерії, пов'язані з особливостями взаємодії персоналу в організації [5].

ТНПУ MAGISTERIUM

Загалом, практична значущість ідентифікації різних типів організаційних культур полягає, на наш погляд, в тому, що знання типу організаційної культури дає можливість, по-перше, адекватніше оцінити позитивні та негативні аспекти даного типу культури, що існує в організації (враховуючи, наприклад, національні особливості, специфіку соціальної сфери, потреби менеджменту тощо), по-друге, ефективніше побудувати систему управління існуючою організаційною культурою, по-третє, за потребою, точніше виробляти технології формування та зміни організаційної культури.

Щодо ролі організаційної культури в структурі організацій, то, на думку С. Ліпатова [6], існує два підходи до осмислення цього питання. Перший підхід полягає в тому, що організаційна культура розглядається як одна із організаційних підсистем (поряд із технологічною, адміністративною тощо), яка виконує функцію адаптації організації до навколишнього середовища та ідентифікації її співробітників. Згідно з другого, культура – це те, чим є організація. З цих позицій організації розуміються і аналізуються головним чином не в економічних або матеріальних термінах, а в термінах експресивних, мисленнєвих або символічних аспектів.

У цьому контексті на основі аналізу літератури можна, на наш погляд, говорити про певну спрямованість організаційних культур, яка може бути охарактеризована таким чином:

- а) «сильні» та «слабкі» організаційні культури;
- б) «стабільні» та «нестабільні» організаційні культури;
- в) «позитивні» та «негативні» організаційні культури;
- в) «організаційні культури з конкурентними перевагами» та «організаційні культури без конкурентних переваг» [7].

Висновок. Організаційна культура є однією із організаційних підсистем, яка тісно пов'язана з іншими організаційними підсистемами і впливає на ефективність діяльності організації в цілому. У разі невідповідності організаційної культури іншим організаційним системам можуть виникати проблемні та кризові ситуації в діяльності організації. Таким чином, можна говорити про те, що організаційна культура займає важливе місце в структурі організації та відіграє низку суттєвих соціально-економічних та соціально-психологічних функцій. Відповідно до

виду організаційної культури, їх вплив на життєдіяльності організації може бути як позитивним, так і негативним.

Список використаних джерел:

1. Бабаєв В. М., Шаронова Н. В. Організаційна культура керівника: навчальний посібник. Харків : НТУ ХПІ, 2005. 260 с.
2. Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 288 с.
3. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие. Ульяновск : УлГТУ, 2007. 127 с.
4. Столяренко Л. Д. Психология управления: учеб. пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. 512 с.
5. Трошев. И. В. Организационная культура. М. : Юнити, 2004. 124 с.
6. Элвессон М. Организационная культура. Харьков : Гуманит. центр, 2005. 124 с.
7. Шейн З. Организационная культура и лидерство. СПб. : Питер, 2002. 342 с.

Пйонтковська М. В.
магістрантка групи мСП-11
факультет педагогіки і психології
ТНПУ імені В. Гнатюка

Науковий керівник:
Петришин Л. Й., д. п. н., професор

**МОДЕЛІ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ НЕПОВНОЛІТНІХ
ЗАСУДЖЕНИХ У ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВАХ**

Актуальність теми дослідження. Однією із важливих проблем українського суспільства є злочинність неповнолітніх. Необхідно переосмислити заходи попередження злочинності неповнолітніх засуджених, які перебувають в місцях позбавлення волі. Підлітки все частіше скоюють злочини заради користі, розваг, через економічні труднощі. Серед злочинів, скоєних неповнолітніми, велика частка тяжких корисливих і корисливо-насильницьких злочинів. Нерідко їм притаманні риси вандалізму та надмірної жорстокості. З метою вирішення цієї проблеми використовують різноманітні напрямки у боротьбі із