

УДК 658:174

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОЇ ФУНКЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ КУЛЬТУРІ

Мельник А. О., PhD студент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Проведено аналіз функцій організаційної культури, виділено основні та специфічні функції. Визначено роль мотиваційної функції серед інших функцій організаційної культури.

Ключові слова — внутрішні функції, зовнішні функції, мотивація, організаційна культура, функція.

В останні десятиріччя концепція організаційної культури отримала широке визнання. На сьогоднішній день організаційна культура є однією зі складових успішного функціонування і розвитку будь-яких організацій. Формування і розвиток організаційної культури забезпечує гармонізацію соціальних і економічних чинників, підвищує стійкість і забезпечує конкурентоспроможність організацій. Важливу роль організаційна культура відіграє в управлінні персоналом, оскільки сильна організаційна культура може явно впливати на поведінку працівників.

Теоретичні та науково-методичні аспекти організаційної культури знайшли відображення в роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Браун Е., Захарчин Г., Парфенова І., Харчишина О., Шейн Е. та ін. Більш детального дослідження потребують функції організаційної культури і роль мотивації серед них.

Метою дослідження є систематизація функцій організаційної культури та визначення ролі мотиваційної функції.

Організаційна культура пронизує всю організацію як по вертикалі, так і по горизонталі, є одночасно і продуктом життєдіяльності підприємства, і фактором, який обумовлює параметри ефективності такої діяльності. Таким чином, організаційна

культура впливає як на внутрішні економічні і соціальні процеси підприємства, так і на позиціонування підприємства у суспільстві [9].

Роль і значення організаційної культури в концентрованому вигляді проявляється в її функціях. Функції організаційної культури відображають не тільки її сутнісну характеристику, напрями дослідження, але й значення в системі менеджменту для підвищення ділової активності організації [4]. Аналіз досліджень робіт [2–10] дозволив узагальнити існуючі підходи щодо типології функцій організаційної культури (таб. 1).

Як видно, перелік функцій організаційної культури, що виділяють науковці, достатньо широкий. При цьому деякі функції виділяються лише окремими дослідниками, а інші – зустрічаються в роботах багатьох авторів.

Так, один з основоположників організаційної культури Шейн Е. [10] виділяє лише дві основні функції – зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

Науковці в [3, 5, 6, 9] поділяють всі функції організаційної культури на зовнішні та внутрішні.

Найчастіше серед функцій організаційної культури в рамках проведеного контент-аналізу зустрічаються наступні: інтеграційна, мотиваційна, регулятивна, адаптаційна, охоронна. Саме ці функції можна віднести до основних в організаційній культурі.

До додаткових чи специфічних функцій слід віднести ті функції, що мають середнє значення згадувань, а саме: пізнавально-інформаційна, комунікаційна, функція управління якістю, функція заміщення, освітня і розвивальна, функція орієнтації на споживача, регулювання партнерських відносин і пристосування до потреб суспільства.

Типологія функцій організаційної культури

Функція	Харчишина О. В. [9]	Захарчин Г. М. та ін. [4]	Василевська Т. Е. та ін. [7]	Дутчак Ю. [3]	Монастирський Г. Л. [6]	Браун Е. [10]	Кабкова О. М. [5]	Парфенова І. Ю. [8]	Вачугов Д. Д. [2]	Шейн Е. [10]
1) ціннісна	+	+						+		
2) інтеграційна	+	+	+	+	+			+	+	+
3) пізнавально-інформаційна / комунікативна	+	+	+					+		
4) мотиваційна	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
5) інноваційна	+							+		
6) контрольно-регулятивна	+	+		+	+	+	+	+	+	
7) адаптаційна	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
8) іміджева	+				+				+	
9) управління якістю		+			+		+	+		
10) заміщення				+	+		+	+		
11) оптимізаційна		+								
12) орієнтації на споживача		+		+	+			+		
13) економічна		+								
14) освітня і розвивальна				+	+		+	+		
15) селективна		+								
16) системоутворювальна		+								
17) захисна / охоронна		+		+	+		+	+	+	
18) стабілізуюча		+						+		
19) регулювання партнерських відносин				+	+		+	+		
20) пристосування до потреб суспільства				+	+		+	+		
21) орієнтуюча					+				+	
22) скорочення конфліктів						+				
23) конкурентна перевага						+				

Як бачимо, мотиваційна функція є основною, та її значимість відзначають всі дослідники.

Харчишина О. в [9] зазначає, що мотиваційна функція проявляється в тому, що організаційна культура тісно пов'язана з механізмом реалізації управлінських рішень, тобто, завдяки цій функції забезпечується вплив організаційної культури на ефективність діяльності організації в цілому, й персоналу зокрема. В роботах [2, 3, 6, 7]

стверджується, що мотиваційна функція створює необхідні стимули для ефективної роботи та досягнення мети організації.

Мотивація є частиною організаційною культури, що спрямована на підвищення продуктивності праці. Основні завдання мотивації за [1]:

– формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;

– навчання персоналу і керівного складу психологічним основам професійного спілкування;

– формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Однією із складових організаційної культури є система мотивації персоналу, яка має враховувати, що кожний працівник – це індивідуальність і будь-які дії підлеглих зумовлюються певними потребами.

Таким чином, проведене дослідження дозволило визначити важливу роль мотиваційної функції в організаційній культурі. Адже саме мотиваційна функція забезпечує підвищення ефективності використання людських ресурсів та економічної ефективності підприємства в цілому.

Список використаної літератури

1. Баранюк Н. І. Теоретичний аналіз компонентів організаційної культури, необхідних для ефективного розвитку організації / Н. І. Баранюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 2. – С. 13–22.

2. Вачугов Д. Д. Аполлон, казарма, клуб: виды и функции организационной культуры / Д. Д. Вачугов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/organizacionnaja-kultura-vlast-upravlenie-reshenie-povedenie-obshhenie-pravilo-vozdeystvie-jeffektivnost-imidzh/>.

3. Дутчак Ю. Організаційна культура як засіб підвищення ефективності функціонування закладів

фізичної культури і спорту / Ю. Дутчак // Спортивна наука України. – 2015. – №3 (67). – С. 19–22.

4. Захарчин Г. М. Корпоративна культура: Навчальний посібник / Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р. О. Вінничук та ін. – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2011. – 317 с.

5. Кабкова Е. Н. Шпаргалка по теории организации / Е. Н. Кабкова – М.: Аллель, 2009. – 64 с.

6. Монастирський Г. Л. Теорія організації: Навч. посібник / Г. Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с.

7. Організаційна культура: Навчально-методичний посібник / Уклад.: Т. Е. Василевська, В. М. Князев, А. В. Ліпенцев; За заг. ред. О. Ю. Оболенського. - К.: Вид-во НАДУ, 2007. – 32 с.

8. Парфенова И. Ю. Организационная культура / И. Ю. Парфенова, З. А. Парфенова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2016. – 151 с.

9. Харчишина О. В. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу підприємства / О. В. Харчишин // Вісник Державного агроєкологічного університету. – 2008. – 1. – С. 226–235.

10. Organisational culture [Electronic resource]. – Access mode: <http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/1133/03chapter2.pdf>.

Автори

Мельник Антон Олегович, PhD студент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Тези доповіді надійшли 09 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.