

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СОЦІОКУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто проблемні соціокультурні аспекти безпеки організації. Досліджено розвиток ринкових механізмів в економіці зростання приватного підприємництва, що є дуже важливим завданням економічної науки і практики господарської діяльності підприємств.

Аннотация. Рассмотрены проблемные социокультурные аспекты безопасности организации. Исследовано развитие рыночных механизмов в экономике роста частного предпринимательства, что является весьма важной задачей экономической науки и практики хозяйственной деятельности предприятий.

Annotation. The problems of socio-cultural aspects of the organization security are studied. The development of market mechanisms in the economy of growing private enterprise is discussed which is a very important task of economic science and practice of economic activity of enterprises.

Ключові слова: організація, безпека, соціальна культура, суспільство.

Сьогоднішній світ – світ динаміки і швидкості. Щоб у ньому вижити, необхідно постійно мінятися разом з ним і постійно набувати нових знань і вмій. Більш того, мало ними володіти. Ними треба вміти грамотно скористатися для того, щоб вони принесли найбільшу вигоду власникові.

Акімова Т. А. вважає, що економіка сьогодні призводить до того, що фірми й організації змушені постійно еволюціонувати, щоб не залишитися за бортом прогресу і бізнесу. Насичено абсолютно всі ринки товарами такою мірою, що компаніям доводиться "битися" за покупців, це приводить до повного переосмислення принципів і завдань функціонування різних структур у рамках підприємства. Зміни, що відбуваються в суспільстві, настільки глобальні, що цього разу вже не обійтися простою реорганізацією праці. Щоб відповідати часу, його нормам і потребам, підприємці повинні починати перебудову [1].

Постійно підпадаючи під вплив з боку зовнішнього середовища, пристосовуючись до змін, сучасна організація повинна мати здатність формувати і нагромаджувати потенціал, який може забезпечити не лише своєчасну й адекватну реакцію на дії зовнішнього середовища, але і дасть можливість активно змінювати навколишню дійсність, ефективно управляти функціонуванням і розвитком багаточисельних елементів і підсистем організації.

Цей потенціал діяльності організації багато в чому забезпечується завдяки соціальній культурі: того, ради чого люди стали членами організації; того, як будуються стосунки між ними, які принципи і методи виконання робіт використовуються в діяльності організації. Це обумовлює не лише відмінність між організаціями, але і визначає успіх її функціонування і виживання в конкурентній боротьбі. У будь-якій організації існує діалог між людьми, носіями організаційної культури, з одного боку, і культури, що впливає на поведінку людини, з іншого.

Безпека і соціальна культура взаємозв'язані і взаємообумовлені. При цьому управління зовнішніми загрозами не лише відповідає культурі організації, сильно залежить від неї, але і робить вплив на формування й адаптацію культури до нової стратегії. Тому управління безпекою можна ототожнювати з управлінням організації.

Основна мета даної статті полягає у визначенні соціальної культури як явища управління інтересами, мотивами, обов'язками людей задля регулювання загрозами діяльності організації. А це у свою чергу приведе до поліпшення показників економічної ефективності діяльності організації в цілому. Вочевидь, що вплив організаційної культури на ефективність бізнесу є величезним [2].

Соціальна культура стає "сполучною ланкою" між співробітниками, що мають тривалий досвід роботи в даній організації, і новачками. Але, необхідно відзначити, що це відбувається лише в тому випадку, якщо новачки засвоюють правила поведінки, норми і переконання, цінності даної організації. Інакше нові співробітники фірми не зможуть стати повноцінними членами даної конкретної компанії, тому що саме організаційна культура є тією підставою, яка вказує на відмінності між різними фірмами [3]. Так само це відбувається тому, що корпоративна культура об'єднує людей, що належать до різних конфесій, займають різні життєві позиції. Організаційна культура є сполучною ланкою під час криз і в стані нестабільності компанії та рятує організацію від розпаду.

Соціальна культура компанії тісно пов'язана із загальною культурою країни, регіону, нації, під якою, як відомо, розуміють сукупність духовних, виробничих і суспільних досягнень людей. Мова, манера поведінки, спілкування, основні цінності, стійкі норми, принципи життя і діяльності – все це відображає як культуру народу в цілому, так і культуру окремо взятої організації, істотно впливає на розвиток і виживання відповідно країни і компанії в довготривалій перспективі.

Соціоорганізаційна культура також тісно пов'язана зі світовою культурою: організація – це частина суспільства, отже, вона є носієм загальної культури всього людства. У цілях подолання міжнародних бар'єрів на

різних країн. Загальні фірмові заходи плануються із врахуванням національних свят, традиційних цінностей [4].

Безпека діяльності організації вимагає, щоб культура організації, її стратегія, оточення (зовнішнє середовище) і технологія (внутрішнє середовище) були приведені у відповідність. Стратегія організації, що спирається на вимоги ринку і більш відповідна при динамічному оточенні, передбачає культуру, що ґрунтується на індивідуальній ініціативі, ризику, високій інтеграції, нормальному сприйнятті конфліктів і широкому горизонтальному спілкуванні. Стратегія, що диктується перспективами розвитку виробництва продукції, фокусується на ефективності, кращій роботі при стабільному оточенні. Вона успішніша, коли культура організації передбачає відповідальний контроль, мінімізує ризик і конфлікти.

Таким чином, різні організації тяжіють до певних пріоритетів у корпоративній культурі. Культура може мати особливості залежно від роду діяльності, форми власності, займаного становища на ринку або в суспільстві [5].

Організації завжди добиватимуться стабільності й ефективності діяльності, якщо культура організації адекватна вживаній технології. Регулярні формалізовані (рутинні) технологічні процеси забезпечують стабільність і ефективність організації, коли культура організації акцентує увагу на централізації в ухваленні рішень, і стримує (обмежує) індивідуальну ініціативу. Нерегулярні (нерутинні) технології ефективні, коли вони заповнюються культурою організації, яка підтримує індивідуальну ініціативу, й ослаблює контроль [6].

Передбаченість, упорядкованість і послідовність діяльності в організації формуються за допомогою високої формалізації. Сильна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більше того, сильна культура може бути ефективнішою, ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніше культура організації, тим менше менеджменту потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для управління поведінкою працівника. Це все буде в підсвідомості працівника, що приймає культуру організації.

У забезпеченні безпеки на основі управління соціальною культурою можна покластися на загально відомі підходи. Так, Б. Мільнер виділяє чотири основні підходи до дозволу проблеми несумісності стратегії і культури в організації:

ігнорується культура, серйозним чином що перешкоджає ефективному проведенню в життя вибраної стратегії;

система управління підстроюється під культуру, що існує в організації; цей підхід будується на визнанні наявних бар'єрів, що створюються культурою для виконання бажаної стратегії, і виробленні альтернатив по "обходу" цих перешкод без внесення серйозних змін до самої стратегії. Так, при переході від механістичної до органічної схеми організації на багатьох виробничих підприємствах довгий час не вдається змінити організаційну культуру на складальних ділянках;

робляться спроби змінити культуру так, щоб вона підходила для вибраної стратегії. Це найбільш складний підхід, що займає багато часу і що вимагає значних ресурсів. Проте бувають такі ситуації, коли він може бути головним для досягнення довготривалого успіху фірми;

змінюється стратегія з метою її "підстроювання" під існуючу культуру.

Ряд авторів вважають, що в цілому можна виділити два шляхи впливу культури на життя організації: перший – культура і поведінка взаємно впливають один на одного; другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять.

Набір змінних, вибраних керівництвом для аналізу впливу соціальної культури на безпеку організації, може бути пов'язаний безпосередньо з рівнем організаційної взаємодії: організація – зовнішнє середовище; група – група; індивід – організація. При цьому для кожного рівня (індивід, група, організація) можуть вимірюватися як ефективність їх функціонування з точки зору інтересів організації, так і задоволеність. Крім того, кожна з вказаних груп змінних може розглядатися в тимчасовому аспекті, тобто бути переважно орієнтованою на короткострокову або довгострокову перспективу.

Соціальна культура покликана інтегрувати окремих людей в єдиний колектив, дає відчуття причетності до спільної діяльності, служить "компасом" індивідуальної поведінки, забезпечує єдину спрямованість у досягненні цілей.

Соціокультурний аспект є частиною загальної культури країни, нації, світу в цілому. У даний час з'явилося багато робіт, що розглядають взаємозв'язок між загальною й організаційною культурою фірм. У цих роботах наголошується загальний занепад моральності й інтелектуального рівня культури, який безпосередньо відображається на стані економіки різних країн. Багато чого керівники компаній не розуміють і не бачать прямий взаємозв'язок між культурою організації і прибутком фірми, яка складається із безлічі чинників. Люди прагнуть до сприятливих умов роботи, зростання добробуту, захищеності власних інтересів, творчого та інтелектуального розвитку. Від усіх цих складових залежить якість безпеки на рівні людина – організація – суспільство.

Таким чином, можна зробити висновок, що соціальна культура відіграє величезну роль у створенні умов безпечного функціонування організації. Якщо у фірмі з'являються якісь проблеми, то можливо їх причина криється в слабкій або неправильній культурі організації, яка не відповідає цілям і місії компанії.

Наук. керівн. Москаленко Н. О.

Література: 1. Акімова Т. А. Теория организации : учебн. пособ. для вузов / Т. А. Акімова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 367 с. 2. Отенко І. П. Економічна безпека підприємства [Текст] : навч. посібн. / І. П. Отенко, Г. А. Іващенко, Д. К. Воронков. – Х. : ХНЕУ, 2012. – 251 с. 3. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. с англ. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 864 с. : ил. 4. Латфулин Г. Р. Теория организации : учебник для вузов / Г. Р. Латфулин, А. В. Райченко. – СПб. : Питер, 2007. – 395 с. : ил. 5. Смирнов Э. А. Теория организации : учебн. пособ. / Э. А. Смирнов. – М. : РИОР, 2007. – 143 с.