

3. Кураков Л.П. Экономическая теория: Учеб. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Гелиос, 1999. – 126 с.
4. Baudrillard J. Selected Writings. Edited by Mark Poste. Cambridge, UK: Polity Press, 1996.
5. Энджел Дж., Блэкуэлл Р., Миниард П. Поведение потребителей. – СПб.: Питер, 1999. – 768 с.
6. Шульгина Л., Усачёва Н. Как не испортить кашу маслом // Комп&аньон.- 2005.-№ 8 (419).

УДК 65.011 (075.8)

А.В. Доронін

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Будь-яке теоретичне дослідження виникає як відповідь на появу проблемної ситуації в предметній області науки. Для організаційної поведінки як наукової дисципліни, що не сформувалася остаточно, існує багато невизначеностей в методологічних проблемах, які частково обумовлені саме відсутністю поки що чітко сформульованих практичних проблем впорядкування організаційної поведінки. Хоча запити на впорядкування поведінки організації чи поведінки людини в організації надходять з різних сфер життєдіяльності суспільства (в тому числі і з економічної), і все це свідчить про необхідність розвитку наукового забезпечення цього впорядкування. Важливість його обумовлена тим, що люди давно відчують об'єктивну необхідність належати до певних організацій, оскільки вони допомагають їм досягти того, чого не можна отримати, діючи поодиночі. Актуальність дослідження поведінки організацій в Україні обумовлюється незавершеністю наукового обґрунтування процесів формування соціального механізму розвитку економіки, центральну частину якого складають взаємно зорієнтована поведінка і взаємодія економічних агентів. На наш погляд, теорія управління організаційною поведінкою може стати тим підґрунтям, яке може використовуватися як у сфері економіки, так і у багатьох інших сферах суспільного життя (політиці, культурі, науці та ін.) для впорядкування діяльності різних суб'єктів за критерієм забезпечення її ефективності через узгодження їх інтересів.

В зарубіжній літературі, що розглядає проблеми організаційної поведінки, представлено погляди на структуру організаційної поведінки, проаналізовані основні поняття і категорії, необхідні для побудови практичних технологій впливу на організаційну поведінку (Ф. Лютенс, Дж. В. Ньустром, К. Дзвіс, Дж. Гринберг, Р. Бейрон). Помітним є зростання останнім часом інтересу вітчизняних і російських дослідників організаційної поведінки колективів виробничих організацій, корпорацій (А. Власова, Л. Савчук, Ю. Красовский, Ю. Наврузов, В. Спивак). Можна погодитися з думкою А. Занковського, що роль великих виробничих корпорацій стала настільки значною, що їх інтереси нерідко ототожнюють з державними чи національними [1, с. 17].

Крім того, що практики не чітко усвідомлюють зміст власних проблем у сфері управління організаційною поведінкою, суттєвою проблемою розроблення її теорії є не визначений однозначно за змістом термін „організаційна поведінка”. Одні автори вживають його більше у смислі „поведінка індивіда в організації”. Інші учені (і їх думку можна вважати найбільш конструктивною) вважають за необхідне розглядати двоаспектно поняття „організаційна поведінка”, тобто і як поведінку індивіда в організації, і як поведінку деякої соціальної цілісності, деякого угруповання людей. Ще одна проблема формування методологічного забезпечення управління організаційною поведінкою полягає у тому, що майже всі дослідники вказують на необхідність використання міждисциплінарного підходу, але остаточно не визначають ні системи тих наукових напрямів, які необхідно синтезувати для розроблення механізму її дослідження і управління нею, ні способи такого синтезу. Не претендуючи на розробку повної методології дослідження управління організаційною поведінкою, розглянемо деякі, на наш погляд, важливі концептуальні передумови подальших досліджень у цьому напрямку.

Метою даної статті обрано формулювання вихідних позицій розвитку методологічного забезпечення дослідження організаційної поведінки, першочергових проблем, які для цього необхідно розв'язати.

Ускладнення задач, які вирішуються менеджерами у сфері організаційної поведінки, і відповідно ускладнення засобів, якими вони користуються, робить сьогодні актуальними проблеми розвитку методології дослідження її предмету. Зважаючи на неоднозначність поняття „методологія” (існують поняття “методології дослідження” та “методологія практичного перетворення предметної області науки”), на наш погляд, при розробленні методології дослідження організаційної поведінки не

слід ігнорувати набутий досвід у цій сфері іншими науками. Що стосується методології дослідження, то в ній доцільно поєднати два рівня – загальнонауковий (гносеологічний) і спеціальний. Використання першого (гносеологічного) дає змогу формулювати найбільш загальні принципи дослідження організаційної поведінки, як явища, що належить соціально-економічній сфері життєдіяльності людини. Другий рівень (спеціальний) слід розвивати як сукупність методів, логічних принципів, необхідних для отримання знань в предметній області організаційної поведінки як спеціальної галузі науки. Основу побудови гносеологічного забезпечення наукового дослідження створені соціальною філософією, яка формулює логічно вивірені підходи дослідження закономірностей формування загальноцивілізаційних засад громадянської злагоди і суспільного прогресу [3, с. 7]. Зміст цього предмету не суперечить призначенню організаційної поведінки, яка може бути ефективною тільки з дотриманням вказаних закономірностей.

В зв'язку з тим, що організаційна поведінка як науковий напрям з'явилася на межі спеціалізованих наук, її методологія може бути створена тільки за рахунок адаптації методологічних принципів певної системи наук. Перша проблема, яка виникає при визначенні спеціальних засобів наукового забезпечення досліджень організаційної поведінки полягає в тому, що зазвичай вважається, що кожна наука повинна мати за базу сформовані, проаналізовані, систематизовані і узагальнені за певними принципами емпіричні дані, які створюють підстави об'єктивності теоретичних основ. Така база об'єктивних даних у повній відповідності до правил її формування не може бути створена стосовно організаційної поведінки. По-перше, тому що ці дані збираються або через спостереження людини-дослідника або методом самооцінки тих, чію поведінку діагностують. Очевидно, що суб'єктивність такої бази даних подолати повною мірою важко, але зменшити можна за рахунок дотримання вже створених наукою правил формування інформаційного забезпечення такої природи. Іншою проблемою забезпечення емпіричної бази досліджень організаційної поведінки є традиційна думка, що для визначення надійних закономірностей предметної області науки необхідно мати достатній масив даних для побудови хоча б кореляційних зв'язків. Цю вимогу забезпечити у дослідженнях організаційної поведінки також неможливо. Але є один вихід: можна скористатися напрацьованими технологіями збирання і обробки емпіричної інформації іншими близькими науковими напрямами в дослідженнях соціальних систем (наприклад, через використання соціального експерименту, який забезпечує близькі до оптимальних висновки на основі обмежених масивів інформації).

Організаційна поведінка поки що теоретичних засад у такому розумінні, як вони використовуються для точних наук, не має і не може мати, оскільки має справу з поведінкою людини. Досить переконливими щодо цього є думки Дж. Сороса, який пише, що в людських справах більше недетермінованості, ніж в явищах природи. Те, що думають люди, впливає на те, що відбувається. Однак те що відбувається, не детермінує того, що роблять люди, і навпаки. Це робить хід подій недетермінованими в більш глибокому сенсі, ніж у випадку з природними явищами. Вихід автор бачить у створенні системи “науко-практики”. Цей висновок аргументується відкриттям К.Геделя, який зміг довести не тільки те, що число законів безкінечне, але і те, що воно перевищує кількість законів, які можна пізнати, тому що існують закони про закони і так до безкінечності, і обсяг невідомого збільшується одночасно з процесом людського пізнання [4, с. 13]. Звідси виходить, що теорія організаційної поведінки може бути побудована не на основі дедуктивного, а на основі індуктивного підходу. Тому важливе місце в її методологічному арсеналі має зайняти гіпотеза, як особлива теоретична форма знання. Використання цього шляху створення теорії потребує дотримання специфічних вимог щодо послідовності реалізації цього шляху. Частіше за все наука, розвиваючись індуктивно, використовує результати узагальнення практичного досвіду для інтеграції їх в певні принципи, побудову на їх основі гіпотез, а після їх перевірки – теорій. Хоча формулювання гіпотез – досить складна процедура, в даному випадку тільки через неї можна певним чином упорядкувати процеси отримання нових знань щодо предметної області. Після їх перевірки можна спочатку формулювати теорії дослідження окремих проблемних сфер предметної області, тобто теорії середнього рівня узагальнення, які надалі слід синтезувати в єдину теоретичну концепцію. Аналіз змісту відомих праць з організаційної поведінки показав, що це можуть бути теорії поведінки лідерів, теорії мотивації поведінки особистості в групі і мотивації поведінки груп, теорії діагностики і корпоративної культури її впливу на поведінку організації тощо.

Розробляючи гіпотези для дослідження організаційної поведінки, необхідно створювати з них органічну систему, в якій доцільно виділити окремі підсистеми. Наприклад, гіпотези, що визначають побудову, функції і розвиток різних суб'єктів організаційної поведінки; гіпотези щодо структурно-

функціональних зв'язків, механізмів взаємодії і взаємообумовленості їх поведінки; гіпотези щодо виділення типів, видів, спеціалізації і направленості різних форм поведінки, їх інтерпретації і пояснення.

Важливою проблемою індуктивного шляху формування теорії організаційної поведінки є перевірка гіпотез. Існують переконання, що висновки такої перевірки можна вважати об'єктивними, якщо теоретичні наукові судження знаходять підтвердження даними практики. Але для організаційної поведінки ці вимоги не можуть бути витриманими, оскільки ця наука має справу з масовими соціально-психологічними явищами і процесами, верифікація яких неможлива. Тобто, з одного боку, маємо обмеження емпіричного забезпечення формулювання гіпотез, з іншого – обмеженість забезпечення емпіричних перевірок гіпотез. З цього приводу слід звернути увагу на рекомендації соціологів, які вважають, що в такому випадку доцільно використовувати якісні методи дослідження, характерні для гуманітарних наук – дослідження випадків (монографічний аналіз, кейс-стаді), методи фокус-груп та ін. Їх результативність залежить від дотримання усіх вимог, які забезпечують достовірність результатів використання цих методів.

Як вже вказувалося, перш ніж формулювати гіпотези для розвитку наукового забезпечення дослідження організаційної поведінки, необхідно розробити словник, систему понять і категорій, що створюють „мову” цієї науки. Узагальнення спеціальних публікацій відомих учених дало змогу розробити певну класифікацію понять і категорій організаційної поведінки, які подано у табл. 1.

Таблиця 1. Система понять і категорій організаційної поведінки, як спеціальної наукової дисципліни

Об'єкти опису	Категорії	Об'єкти опису	Категорії
Система суб'єктів	Індивід (особистість)	Елементи механізму інтеграції	Влада
	Група		Керівництво
	Колектив		Інститут
	Організація		Культура
Механізм взаємодії суб'єктів	Комунікації	Процеси, що відбуваються в організації	Зміни, розвиток
	Вплив		Мобільність
	Взаємодія		Соціалізація
	Обмін		Адаптація
Активність щодо зовнішнього середовища	Мережа відносин	Природні та соціальні основи поведінки людей	Соціотип
	Діяльність		Альтруїзм
	Дія		Агресія
	Взаємодія		Конформізм
	Поведінка	Форми взаємодії і поведінки	Співробітництво
	Вчинок		Кооперація
	Потреба		Компроміс
	Інтерес		Конфлікт
Мотив	Асиміляція		

Для виведення сутності та змісту більш складних понять слід користуватися спеціальними методами. Так, для виведення змісту поняття “управління організаційною поведінкою” відносно виробничої організації були проаналізовані визначення в різних споріднених дисциплінах понять “управління”, „організація” і „поведінка”, виконано уточнення змісту кожного з них, за критерієм придатності пояснювати предметну область науки, а потім сформульовано комплексні поняття “організаційна поведінка” і “управління організаційною поведінкою. Організаційна поведінка – це характер дій в певних умовах окремих працівників чи колективів, направлених на здійснення спільної суспільно корисної діяльності виробничої організації. Управління організаційною поведінкою – це вплив на характер поведінки працівників, колективів організації через введення в дію певної системи факторів та створення відповідних умов для упорядкування їх внутрішньої організованості та взаємодії з навколишнім середовищем.

Аналіз літератури показав, що найближчими до організаційної поведінки науковими дисциплінами за сутністю предметів дослідження є соціальна психологія, економічна соціологія, економічна психологія, організаційна психологія. Перша вивчає закономірності поведінки і діяльності людей, обумовлені включенням їх в соціальні групи, а також психологічні характеристики цих груп [5, с. 14]. Аналізуючи можливості використання запропонованих соціальною психологією рекомендацій в умовах економічної сфери діяльності, можна конкретизувати чи збагатити предмет і зміст задач організаційної поведінки. Економічна соціологія вивчає економічну поведінку (економічну дію) як форму соціальної дії. При цьому економічна дія розглядається як здійснення контролю над обмеженими ресурсами несиловими методами для задоволення потреб суб'єкта дії, а

соціальна дія – форма цієї дії, яка, по-перше, має суб'єктивний смисл, по-друге, співвідноситься за цим смислом з діями інших людей і орієнтується на ці дії [6, с. 53]. На жаль, ця наука знаходиться на вищому у порівнянні з організаційною поведінкою рівні абстракції, а тому її принципи, закономірності необхідно конкретизувати, зробити їх придатними для використання на рівні управління організаціями. Визначення предметів соціальної психології і економічної соціології не можна повністю використати для окреслення предметної області науки управління організаційною поведінкою, навіть поєднуючи їх, оскільки в них відсутній аспект управління. На наш погляд, без нього поведінка організації перестає бути конструктивним предметом дослідження, оскільки за таких умов формується тільки її сутність та зміст без акцентів на способи використання закономірностей для впорядкування. Наближає до розв'язання цієї проблеми організаційна психологія. Її предметом є різноманітні психічні феномени і поведінка людей в організаціях, а також фактори, які їх детермінують [4, с. 28]. Якщо мати інформацію про фактори, то нею можна скористатися, щоб впливати певним чином на поведінку. Деякі міркування щодо уточнення предмету організаційної поведінки виникають і при аналізі предметів таких наук як соціологія і психологія управління. Як відомо, соціологія управління знаходиться в ієрархічній системі соціологічних знань серед теорій середнього рівня і досліджує соціальні системи з ієрархічним принципом організації. Виробничі організації мають саме таку будову [7, с. 20, 22]. Предметом психології управління є психологічні аспекти процесу керівництва різновидами спільної діяльності і міжособистісного спілкування в організаціях. Конкретніше вона вивчає психологічні аспекти діяльності керівника, психологічні аспекти діяльності організації як суб'єкта і об'єкта управління і психологічні аспекти взаємодії керівника з членами організації [8, с. 32-33]. Поведінка людини багато в чому обумовлена саме її психікою, а тому має сенс звернути увагу на той факт, що психологія аналізує функцію керівництва, яка перетворюється в системоутворюючу серед загальних функцій управління виробничою організацією [2, с. 8].

Не можна оминати увагою ще одну наукову дисципліну, яка вивчає закономірності результативної діяльності – праксеологію [9, с. 25]. Її предмет – раціоналізація людської діяльності у будь-якій сфері. Позитивність цієї науки полягає в тому, що вона акцентує увагу на головній ролі в діяльності людини знань, а потім – матеріально-предметне її уособлення. Обмеження стосуються відмови від вивчення внутрішніх глибинних чинників діяльності, зосередження уваги на техніці виконання роботи. Але оскільки така техніка діяльності реалізується з дотриманням перевірених принципів, вона забезпечує її ефективний результат.

Підводячи підсумок, можна сказати, що управління поведінкою виробничої організації у сучасних умовах буде ефективним, якщо, по-перше, буде враховано необхідність розгляду її як відкритої економіко-соціальної системи, по-друге – будуть створюватися передумови ефективного використання соціально-психологічних факторів та умов її функціонування, розвитку, а також управління людьми, що виконують ці процеси. В. Радаєв дає таке пояснення різниці у підході до підприємства як до організації з позицій економіки та соціології. Для економіста підприємство як організація – це утворення, що максимізує прибуток чи суспільне благо, а також інструмент узгодження інтересів різних суб'єктів. Для соціолога підприємство як організація являє собою угруповання людей, в якому відтворюються відносно стабільні системи соціальної дії. Тут людина не тільки реалізує свої інтереси, а й включається у процес соціалізації, залучається до певного кола цінностей і норм, отримує необхідний захист, знаходить приємне та корисне коло спілкування [6, с. 132]. Саме тому соціально-психологічні аспекти керівництва набувають такого важливого значення.

В зв'язку з цим можна вважати предметом науки управління поведінкою організації систему інструментів, які дають змогу удосконалювати, змінювати типи поведінки і взаємну орієнтацію окремих працівників, колективів і організації в цілому в процесі досягнення їх власних цілей.

Таким чином можливо зробити наступні висновки:

1. Формування методологічного підґрунтя дослідження організаційної поведінки можливе на основі індуктивного підходу з орієнтацією на засоби “науко-практики”. Вихідною методологічною одиницею при цьому доцільно обрати гіпотезу.
2. До системи понять і категорій, що утворюють „мову” наукової дисципліни організаційна поведінка, необхідно вводити складні конструкції, словосполучення сутність і зміст яких потребує уточнення через те, що складові частини такої конструкції запозичуються з різних наукових дисциплін.
3. Спільність предметної області таких наук, як соціальна психологія, економічна соціологія, економічна психологія, організаційна психологія, праксеологія, соціологія і психологія управління теорія організацій дає підстави стверджувати, що їх технології можна застосовувати, попередньо узгодивши, в дослідження організаційної поведінки.

Незважаючи на складність вказаних в статті проблем управління поведінкою виробничих організацій методичного та практичного плану, слід вірити, що вітчизняні учені знайдуть шляхи їх вирішення. Подальші дослідження слід розвивати у напрямках: формулювання системи гіпотез, принципів дослідження організаційної поведінки, концептуалізації та операціоналізації понять і категорій, розроблення програм емпіричних досліджень.

Література

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по спец. "Организационная психология". – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
2. Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 463 с.
3. Андрущенко В.П., Михальченко М.І. Сучасна соціальна філософія. Курс лекцій. Видання друге, виправлене й доповнене. – К.: "Генеза", 1996. – 368 с.
4. Сорос Дж. Советская система: к открытому обществу. Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1991. – 222 с.
5. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высш. учебных заведений / Г.М. Андреева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
6. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 с.
7. Сергейчук А.В. Социология управления: Учебник. СПб: Изд. дом «Бизнес-пресса», 2002. – 240 с.
8. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Харвест, 2004. – 640 с.
9. Пшоловский Т. Принципы совершенной деятельности. Введение в праксеологию / Ин-т праксеологии. – Киев, 1993. – 270 с.

УДК 65.012.43

Yu.A. Nagorskiy

THE INCREASING SIGNIFICANCE OF CORPORATE CULTURE IN THE FORMATION OF THE NEW PHILOSOPHY OF MANAGEMENT

The formation of market economy in the Ukraine requires the new principles of management to be applied at the enterprises, firms, and organizations. Such a task has to be deeply connected with the formation of qualitatively different system of corporate cultural values. A lot of scientists and experts pay great attention to this problem. Regrettably, so far it has not become priority for the most of our home manufacturers and businessmen. But with time the comprehension of what corporate culture means in the light of the new philosophy of management formation is rising. The modern concept of management is being called to mobilize material and intellectual recourses of enterprise in order to win a success in the market rivalry. This end is inaccessible without unique system of corporate values as a spiritual basis of the new philosophy of management.

The source of corporate (or organizational) culture is in the nature of organization, in the heart of any work collective trying to reach the common goal. Employee's interrelations and their contacts within business and social environments (with the clients, suppliers, consumers, state agencies, etc.) form the human, spiritual basis of enterprise's activity. Strong corporate culture is more favorable to ideological, structural and staff changes in the course of the new principles of management formation.

This article set a goal to study the mechanism of influence that corporate culture has on the formation of new management philosophy directed at the improving enterprise's economic performance.

The development of production relations and management has led scientists to the conclusion that any individual must have a clear notion of his position at the concrete enterprise and share honored collective values and cultivated models of behaviour.

There are many definitions of corporate culture rather supplementing than contradicting each other. Here are the most spreading ones. Corporate culture is a unique combination of rules, values and convictions which are shared by organization's employees and make it functioning [1]; business atmosphere and social climate in organization [2, p. 686].

As a rule, some researchers in order to reveal the full spectrum of corporate values and to point out at the possibility and necessity of their regulation subdivide corporate culture into groups of elements [e.g., 3, p. 36].

Based on analysis of different works the following structure is shown in fig. 1.