

і вартісні.

### Список використаних джерел

1. Волохов В. Сучасні інформаційні технології кадрового менеджменту на державній службі [Електронний ресурс] / В. Волохов, Ю. Щепотко // Вісник державної служби України. – 2008. – №3. – режим доступу: [http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=55F87D70A881377B61B60116EFE46EC?art\\_id=151017&cat\\_id=37402](http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=55F87D70A881377B61B60116EFE46EC?art_id=151017&cat_id=37402)>.
2. Воронин С.П. Причины успеха и неудач проектов по автоматизации /С.П. Воронин // Генеральный директор. –2006. –№ 12.
3. Іванов І.І. Огляд програм для автоматизації HRM / І.І. Іванов // Управління персоналом.–Україна. –2009. –№ 11 (194).
4. Серета С.М. Классификация HRM-систем и описание их стандартных функций / С.М. Серета // Обзор по HRM компании и ИНКОМ, 2009 р.
5. Фетисов В.С. Автоматизоване робоче місце менеджера: навч. посіб. / .С.Фетисов. –К.: Знання, 2008. –390 с.

**Кулябіна Аліна Геннадіївна,**

студентка спеціальності 7.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

## ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В СТРУКТУРІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ

Останнім часом все більше уваги приділяється дослідженню таких ключових для пояснення соціальної поведінки явищ, як культура і, зокрема, культура організації, які є центральними в соціологічних науках (соціологія, економічна соціологія, соціологія управління), проте традиційно недооцінюються представниками класичного менеджменту та неокласичного синтезу. У сьогоденні залишається багато проблемних і дискусійних питань, які, зокрема, пов'язані: зі структурою організаційної культури, її взаємозв'язком зі стилем та методами управлінської діяльності, з національною специфікою функціонування організаційної культури, з ефективністю певних засобів менеджерського впливу на організаційну культуру.

Провідну роль у формуванні організаційної культури компаній відіграє її вищий менеджмент і, зокрема, найбільш впливовий представник контролюючої групи (президент, генеральний директор). Адже «керівник не тільки створює такі раціональні і помітні аспекти організації, як структура і технологія, але він також творець символів, ідеології, мови, вірувань, ритуалів і міфів» [1, с. 5].

Для цього йому не обов'язково бути харизматичною особистістю, хоча присутність певною мірою такої риси, природно допомагає менеджеру в його культурно-творчій діяльності. Головним є щира послідовна прихильність лідерів до тих цінностей, які вони прагнуть упроваджувати в поєднанні з надзвичайною наполегливістю в їхньому зміцненні. Тому керівники пострадянських підприємницьких організацій, усвідомлюючи велику орієнтаційну, стимулюючу, консолідуючу та регулятивну роль ідейно-

моральних цінностей, повинні докладати постійних, багатопланових і кропітких зусиль з метою сприяння відновленню та зміцненню здорового ціннісно-морального фундаменту підприємницьких організацій.

По-перше, необхідно консолідувати більшість працівників навколо традиційних для них, проте нетлінних і незалежних від політичної кон'юнктури таких моральних цінностей трудових організацій, як: добросовісність, товариський взаємозв'язок і взаємодопомога, гордість за трудові досягнення колективу, його історію, традиції [3, с. 56].

По-друге, необхідно наполегливо і терпляче культивувати такі менш традиційні, але дуже важливі для ефективного розвитку підприємницьких організацій цінності, як: новаторство, ініціатива, підприємливість, повага до індивідуальності, таланту. Практика показує, що сучасний топ-менеджмент для утворення певних організаційних культурних цінностей використовує широкий спектр інструментів, зокрема:

\* визначення та своєчасне оновлення основних перспективних завдань організації, реалізація яких здатна мобілізувати працівників і слугувати розвитку та максимальному використанню їхніх потенційних можливостей, підтримувати напружений тонус трудової та творчої активності;

\* визначення відносно невеликого числа ключових принципів та безумовних вимог, які організація зобов'язується неухильно відстоювати;

\* особистий приклад вищого менеджменту в дотриманні та реалізації цих принципів та вимог;

\* невідворотні санкції до управлінців, які не дотримуються цих принципів та вимог незалежно від їх статусу та заслуг;

\* широка пропаганда по різних каналах з використанням внутріфірмових засобів інформації, колективних зібрань, зустрічей керівників з працівниками тощо;

комплекс заходів, спрямованих на культивування, підтримку та підвищення педагогічно-організаційної ефективності багатопланових фірмових традицій, ритуалів, церемоній тощо [1, с. 10].

Отже, управлінська діяльність значною мірою підпорядкована певній усталеній організаційній культурі, яка відображає як характерні риси національної підприємницько-менеджерської культури, так і специфічні особливості розвитку певної організації. З іншого боку, менеджери намагаються свідомо впливати на організаційну культуру з огляду на потреби успішної реалізації цілей та завдань фірми. Керівники сучасних українських підприємницьких організацій, усвідомлюючи велику орієнтаційну, стимулюючу, консолідуючу та регулятивну роль ідейно-моральних цінностей, повинні прикладати постійні багатопланові і кропіткі зусилля для того, щоб сприяти відновленню та зміцненню здорового ціннісно-морального фундаменту у трудових колективах, що сприятиме удосконаленню вітчизняної організаційної культури, яка враховує загальнолюдські та національні цінності та норми.

### **Список використаних джерел**

1. Гаєць В. Соціокультурні складові перспектив переходу до ефективної економіки в Україні. / В. Гаєць // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 4-12.

2. Федотова В. Когда нет протестантской этики / В. Федотова // Вопросы экономики. – 2001. – № 10. – С. 93

3. Франкич К. Пошук ренти та групи інтересів за перехідного періоду в Україні / К. Франкич // Економіст. – 2000. – № 3. – С. 54-63.