

Закерничний Ігор,
Здобувач вищої освіти 2 курсу ОС Магістр
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

На сьогоднішній день організації перебувають у пошуку нових методів управління в умовах мінливого економічного простору та динамічного ринку. Традиційні способи управління стають неефективними для конкуренції зі іншими сучасними підприємствами. У зв'язку з цим виникає необхідність зміни інструментів та концепції управління, що будуть більш орієнтовані на людину та систему її цінностей, традицій, поглядів тощо.

Організаційна культура стає сучасною ідеологією управління, яка здатна охопити усі сфери діяльності підприємства на відміну від традиційних способів управління. Оскільки кожна організація - це співтовариство, що має специфічну структуру, звичаї та традиції, то організаційна культура - це система таких цінностей та правильне їх використання для створення особливої атмосфери всередині компанії, що сприяє її розвитку та рентабельності [2].

Організаційна культура починає формуватися з першої години виникнення підприємства. Адже коли хтось ухвалює рішення створити підприємство, він вже переслідує певну мету. Ним рухають мотиви. Зазвичай можна спрогнозувати те, що власник перенесе з минулого свої уміння та поведінку у відносинах і в справах.

Виділяють зовнішні та внутрішні чинники формування організаційної культури [5, с.109]. До зовнішніх чинників можна віднести: зміни зовнішнього середовища, національна культура (економічна система, релігійна система, політична система, система освіти та соціалізації), правила ведення бізнесу.

До внутрішніх чинників належать: цілі та завдання, які організація ставить перед собою, історія організації (легенди, традиції, міфи), персонал (особистісні відносини, статус та його розподіл, участь в управлінні, винагорода та покарання), розмір організації та складність виробничого процесу та технологічного оснащення [1, 4].

Вдале формування організаційної культури неможливе без аналізу вищезазначених чинників та визначення ступеня їх впливу на ті чи інші аспекти діяльності підприємства. Відсутність врахування характеру впливу основних чинників може призвести до неефективності заходів щодо формування та розвитку організаційної культури підприємства.

Вважається, що організаційна культура може формуватися: 1) спонтанно, під впливом факторів зовнішнього і внутрішнього середовища та 2) усвідомлено, на основі стратегії розвитку підприємства. У першому випадку формування організаційної культури буде затягнутим у часі, кінцеві характеристики можуть частково або повністю не відповідати умовам зовнішнього середовища та стратегічним планам керівництва. Лише за умови здійснення систематичної та узгодженої роботи з формування організаційної культури стане можливим подолання протиріч індивідуальними та загальнофірмовими цілями, що забезпечить найбільш повне їх узгодження [3, с. 9].

Розвиток організаційної культури повинен формуватися у процесі спільного вирішення проблем та прийняття рішень засновниками та керівництвом. Важливу роль відіграє спілкування з персоналом, обмін особистісними цінностями. Наявність загальної мети та сумісна діяльність усіх членів організації формує логічну систему правил та норм поведінки, форм взаємодії та комунікації, які поділяються усіма працівниками та є основою для розвитку та вдосконалення організаційної культури.

Формування організаційної культури є складним процесом, що поділяється на кілька етапів [3]:

- Визначення стратегії та місії компанії, що включають цілі формування організаційної культури та критерії досягнення таких цілей.

- Формування цінностей, норм та правил поведінки.
- Формування системи внутрішніх комунікацій для впровадження сформованих цінностей; створення символів, легенд.
- Розроблення програми навчання працівників підприємства та їх адаптація до елементів організаційної культури.
- Впровадження організаційної культури та здійснення її поточного моніторингу для усунення недоліків.

Процес формування організаційної культури у найбільшій мірі залежить від керівника організації. Він повинен чітко встановити цілі та основні цінності підприємства та розуміти значення організаційної культури для досягнення успіху. Керівник повинен сформувавши бажаний профіль організаційної культури та створити умови для її розвитку, а не керувати нею безпосередньо.

Нюанси організаційної культури та усієї організації загалом значною мірою залежать від стилю управління першої особи підприємства. Сильна організаційна культура допомагає підприємству досягати поставлених перед нею цілей. Якщо компанія досягає поставлених цілей акціонерів, то вона найшвидше, володіє сильною культурою. Неможливо визначити як культура буде «доброю» чи «поганою». Активом підприємства є та культура, що працює на його прибуток, а не тягне підприємство назад. Сильна організаційна культура забезпечує стабільність, прописані стратегічні цілі, чесні відносини з оточенням, де приділяється велика увага навчанню та професійному розвитку працівників, присутній низький рівень плинності кадрів, створені соціальні програми для працівників.

Варто розуміти, що культура підприємства може виявитись прийнятною лише на певний період часу та за певних умов. Стрімкі економічні зміни, нові технології, зміна умов конкуренції, особливості державного регулювання вимагають зміни корпоративної культури компанії, що за нових умов стримуватиме ефективність діяльності підприємства.

Зміну організаційної культури викликає ряд чинників: зміна власника,

зміна керівництва, посилення або послаблення конкурентної позиції на ринку, розширення підприємства, фінансова криза, що призводить до злиття або поглинання іншим підприємством.

Для досягнення максимальної ефективності формування чи внесення змін у існуючу організаційну культуру необхідно дотримуватись принципів і вимог:

- ініціатором змін повинно бути вище керівництво.
- основою змін повинно бути соціальне навчання та створення для працівників зразків для наслідування.
- створення групових норм та цінностей, що об'єднують колективи працівників, які знаходяться на одному організаційному рівні.
- широке використання ритуалів та символів, що забезпечує емоційний вплив на трудовий колектив.
- зміни організаційної культури повинні поширитись не лише на вимоги до персоналу, а й на вимоги до системи управління.

Отже, життєвий потенціал сучасного підприємства, його ефективне функціонування та виживання у конкурентній боротьбі залежать не лише від стратегії розвитку діяльності, правильної організаційної структури, висококваліфікованих працівників, систем управління, а й від рівня розвитку та сформованості організаційної культури. Адже вона займає ключове місце у системі управління сучасним підприємством.

Список використаних джерел

1. БалаО.І.,БалаР.Д. Фактори, що впливають на розвиток корпоративної культури підприємства. Інноваційні процеси економічного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід: тези доп. Всеукр. конф. вчен. і студ. Тернопіль: ТНЕУ,2007.С. 232-233.
2. Гайдай Ю. Інноваційні аспекти формування життєвого циклу організаційної культури підприємств торгівлі. Управлінські інновації : зб. наук. пр. ТНЕУ. Тернопіль : ТНЕУ, 2013. Вип. 3. С. 102-107.
3. ЗахарчинГ.М. Механізм формування організаційної культури

машинобудівного підприємства: монографія. Львів: Видавництво НУ “Львівська політехніка”, 2009. 236 с.

4. Кузьмін О.Є., БалаО.І., БалаР.Д. Фактори впливу на корпоративну культуру: сутність та класифікація. Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. №222. Т.5. Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. С. 178-183.

5. Лаврук О.С. Формирование и развитие организационной культуры предприятия. Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul. Științe Economice. №. 1 (13). 2015. Р. 109-120.

6. Смолінська, О. Є. Організаційна культура як економічна інституція. Економіка та держава. 2008. № 1. С. 44-46.

7. Савчук Л., Бурлакова А. Розвиток корпоративної культури в Україні. Персонал. 2005. №5. С. 19-24.

Залецька Діана

Студентка 1 стн курсу спеціальності

072 «Фінанси, банківська справа та страхування»,

Науковий керівник: **Лаврук В.В.**,

д.е.н., професор кафедри фінансів, банківської справи,

страхування та електронних платіжних систем

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КРЕДИТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ФАКТОРУ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Важливим фактором економічного зростання сільськогосподарських підприємств є достатнє фінансове забезпечення, вагому частку якого складають кредитні ресурси. Вибір оптимальної структури джерел фінансового забезпечення має велике значення за умов ринкової економіки. Поступ банківського кредитування обумовлюється розвитком ринкового господарства, де стосунки між банком та позичальником виходять на перший план.