

Головатий Ілля,
здобувач вищої освіти 1 курсу ОС Магістр
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Кам'янець-Подільського національного
університет імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

В сучасних умовах розвитку управління ефективна діяльність підприємств та організацій значною мірою визначається рівнем розвитку 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. Організаційна культура починає формуватися з першої години виникнення підприємства. Виділяють зовнішні та внутрішні чинники формування організаційної культури [7]. 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, 5].

В основі організаційної культури лежить сукупність цінностей, ідей та поглядів, що розділяються всіма членами організації. Вони можуть бути абсолютно різними, в тому числі й залежно від того, що лежить в її основі: інтереси організації в цілому чи інтереси її окремих членів.

Організаційна культура є набором найважливіших припущень, які приймаються членами організації і виражаються в заявленій організацією системі цінностей, що дають працівникам орієнтири щодо їхньої поведінки і дій.

Розуміння принципів і здатність керування організаційною культурою є ключем до ефективного менеджменту компанії. В багатьох успішних компаніях світу використовується цілеспрямована робота з формування корисних якостей організаційної культури і керування нею, що в результаті дає високу продуктивність в керуванні та роботі персоналу. В Українських компаніях також почали усвідомлювати потребу формування, оформлення, поширення і закріплення організаційної культури, що дозволило б найбільш ефективно досягати цілей компанії й економічного успіху на ринку. Якщо розглянути детальніше, йдеться про заходи, що дозволяють підсилити дію корисних властивостей культури і нейтралізувати вплив її дисфункціональних елементів та трансформацію і корекцію вже існуючої культури компанії, що склалася стихійно і функціонує незалежно від свідомості її членів.

Управління організаційною культурою – це й уміння формувати управлінські концепції, програми, проекти, повага до державних і громадських організацій, законів, норм моралі, а також розробка й успішна реалізація ефективних управлінських технологій, що акумулюють знання, досвід, енергію, ініціативу, творчість багатьох особистостей [4]. Для того, щоб забезпечити ефективність управління організаційною культурою підприємства необхідно вирішити ряд завдань. У першу чергу, необхідно визначити методи й інструменти управлінського впливу на культуру організації. При цьому на

особливу увагу заслуговує питання про забезпечення комплексності такого впливу, залучення всіх функцій управління в процес розвитку культури підприємства. По-друге, необхідно встановити взаємозв'язок організаційною культурою підприємства і його стратегії. У даному випадку необхідно враховувати, що, з одного боку, обрані стратегічні напрями можуть мати різний ступінь погодженості з існуючою культурою підприємства, з іншого боку, обрана конкурентна стратегія деякою мірою буде обумовлювати стратегію розвитку культури підприємства. Саме підхід до управління розвитком організаційної культури підприємства дозволить елементам процесу управління, використовуючи певні методи й інструменти, впливати на структурні елементи культури в рамках установлених форм її прояву з метою підвищення рівня культури підприємства і, тим самим, забезпечення його конкурентних переваг на ринку [8, 10].

Отже, організаційна культура відноситься до спільних цінностей, відносин, стандартів та переконань, які характеризують членів організації та визначають його природу. Організаційна культура залучається в організації цілей, стратегій, структури та підходи до праці, клієнтів, інвесторів і більшої спільноти та є важливим компонентом у кінцевому успіху будь-якого бізнесу. Тому вірно підібрана та створена культура є одним із найголовніших факторів задоволеності персоналу внутрішнім кліматом, що водночас відобразиться на їх віддачі робочому процесу. Також організаційна культура може бути особливо важливим фактором для розвитку підприємств туризму. Здорова організаційна культура підприємства може підвищити відповідальність і продуктивність співробітників, в той час як нездорова організаційна культура може пригнічувати зростання компанії або навіть призвести до банкрутства.

Список використаних джерел

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Организационные системы. 2006. №5. [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://www.management.com.ua/qm/qm104.html> .

2. Башук Т.О., Жолудєва А.М. Доцільність формування організаційної культури на підприємстві. Маркетинг і менеджменту інновацій. 2011. №2. С.179-184.
3. Виханский О.С., Наумов А.І. Менеджмент: підручник. М.: Економіст, 2006. 670 с.
4. Зубрєва Н.В. Організаційна культура як соціальне явище: [Автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.04] / Харківський національний ун-т ім. В.Н.Каразіна. - Х., 2004. - 19с.
5. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Ученик. М.: ИНФРА-М, 2003. 220 с.
6. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. 2014. С. 201-205.
7. 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. P. 109-120.
8. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.
9. Організаційна культура. Вікіпедія: Вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Організаційна_культура
10. Тарасюк В.Д. Елементи та фактори формування організаційної культури підприємства. Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадського. Серия «Экономика и управление». Том 22 (61). 2009. № 2. С. 333-340.