

*Сердюк О. І., к. е. н., доц., кафедри менеджменту ПДАА*

*Фисун В. В., студент ОКР „Магістр”*

*спеціальність „Адміністративний менеджмент”*

## ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК РЕСУРС, ЩО СПРИЯЄ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Наявність ресурсів є важливим елементом спроможності організації виконувати проекти та надавати послуги. Крім того, ресурси свідчать про рівень життєздатності та незалежності організації. Ведення діяльності будь-якої організації, зокрема малого підприємства, вимагає наявності певних ресурсів. Вимоги до ресурсів визначаються цілями і завданнями діяльності організації, особливостями зовнішнього середовища та ін. Ресурси, як складник організаційної спроможності малого підприємства є основою, на якій базуються інші складники. Склад, кількість, якість ресурсів та ефективність їх використання впливають на внутрішній стан малого підприємства [3].

Серед різноманіття ресурсів малого підприємства можна виділити такі основні групи: майнові, трудові, фінансові та інформаційні ресурси. На певному етапі еволюції системи менеджменту малого підприємства можна говорити, про генерацію такого виду ресурсу як методи управління та організації ефективного використання ресурсів підприємства. Саме він в поєднанні з фінансово-економічним формує системний рівень ресурсів, які покликані забезпечувати ефективне функціонування системи.

Складовою одночасно двох видів ресурсів підприємства будь-якого розміру та форми власності, а саме трудового потенціалу та методів управління й організації ефективного використання ресурсів, можна вважати організаційну культуру підприємства.

Таким чином, організаційна культура – це один із ресурсів ефективної діяльності сучасних організацій. Менеджери використовують культуру організації як інструмент посилення єдності колективу, ефективності діяльності

міжфункціональних команд та інструмент формування позитивного іміджу організації для посилення довіри як внутрішнього, так і зовнішнього середовища [1]. Тому сучасні менеджери приділяють значно більше її розвитку.

Під розвитком організаційної культури організації розуміють цілеспрямований рух від вже сформованого її стану до якісно нового. Послідовність виконуваних при цьому робіт може бути наступною: формування аналітичної групи; аналіз стану організаційної культури; визначення проблем розвитку; вибір ключових проблем для вирішення; складання і виконання програми розвитку; оцінка результатів виконання програми; закріплення позитивних результатів.

Дані про стан корпоративної культури на підприємстві отримують шляхом діагностики. Розміри малого підприємства дозволяють повести не тільки пробну чи описову але і аналітичну діагностику. За об'ємом охоплення – це суцільні; а за місцем проведення – польові дослідження. Найбільш ефективними можна вважати такі методи діагностування – метод нагляду (зовнішній); метод інтроспекції; особистісні опитування; проєктивний метод; соціометрія; метод анкетування, інтерв'ю, бесід [4].

Під час дослідження визначають на якому етапі розвитку знаходиться корпоративна культура, її силу та основні складові, елементи корпоративної культури, які є життєздатними, а які ні. Це дає змогу зробити висновок про силу і тип корпоративної культури, притаманний малому підприємству. Важливим є визначення та врахування впливу зовнішнього середовища [4].

Отримані в ході культурологічної діагностики результати дадуть змогу керівництву малого підприємства провести реорганізаційні заходи, закріпити їх наказами, розпорядженнями; призначити відповідальних осіб, робочі групи; визначити стимули за відмінне виконання організаційних правил та норм [2].

За оцінками спеціалістів, вірогідність успіху проголошеної програми змін коливається від 25 до 75 % [5]. Успіх здійснення змін залежить від особистого прикладу менеджерів у ставленні до них. Під час проведення зміни культури в організації необхідно постійно аналізувати процеси, розвиток окремих

елементів, мотивувати працівників, своєчасно вносити корективи тощо.

Отже, організаційна культура сьогодні один з найважливіших ресурсів збереження і розвитку організацій. Це стратегічний інструмент, що допомагає працівникам орієнтуватися на стратегічні цілі та вибирати відповідну поведінку, правильно інтерпретувати все, що відбувається в організації; стимулює самосвідомість і відповідальність кожного, створює моделі для наслідування; дає змогу полегшити взаємодію між працівниками; поєднує організацію і людей, які там працюють, створює зовнішнє уявлення про них.

Організаційна культура відіграє значну роль у забезпеченні високої прибутковості підприємства за рахунок максимізації ефективності менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому. Від того наскільки є організаційна культура загальноприйнятною, узгодженою, цілісною системою сприйняття, цінностей, підходів і визначень, залежить конкурентоздатність підприємства.

#### Література

1. Вовк В. Я. Організаційна культура як фактор забезпечення конкурентоспроможності банкіа / В. Я. Вовк, К. Г. Наумік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/b>.
2. Євдокимова Н. М. Економічна діагностика: Навч.-методич. посіб/ для самост. вивч. дисципліни / Н. М. Євдокимова, А. В. Кірієнко. / – К. : КНЕУ, 2003. – 110 с.
3. Логачова С. С. Ресурси як складник організаційної спроможності некомерційних недержавних організацій, що сприяють діяльності суб'єктів малого підприємництва / Логачова С. С. // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Збірник наукових праць. – № 20. – 2008. – С. 23-28.
4. Овчаренко А. О. Методика та процес діагностики корпоративної культури в умовах інтернаціоналізації бізнесу / Овчаренко А. О. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.confcontact.com>.
5. Психологія менеджмента: Учебн. для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 639с