



ISSN 2307-5740
DOI 10.31691/2307-5740

6.2024

ВІСНИК

Хмельницького
національного
університету

науковий
журнал



ЕКОНОМІЧНІ
НАУКИ



РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Надія БАГАН, Віталій СОБЧИШИН, Вікторія ДЯЧЕНКО, Лідія ВЛАСЕНКО (Автор)

307-311

 PDF

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕВОЛЮЦІЇ МОДЕЛІ ЛІДЕРСТВА У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ДИСТРИБУЦІЇ

Сергій СТЕЦЕНКО (Автор)

312-317

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННИХ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ В УКРАЇНІ

Вікторія НАГАЙЧУК, Наталя ГАВРИШ (Автор)

318-321

РОЗВИТОК ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: АСПЕКТИ СТРАТЕГІЙ МАРКЕТИНГУ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Ірина ЗАКРИЖЕВСЬКА, Сергій ОСТАПЧУК (Автор)

322-327

 PDF

«АРЕНИ» МАЙБУТЬОГО ЯК СЕРЕДОВИЩЕ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ПОТЕНЦІАЛ І ОБМЕЖЕННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГІПЕРКОНКУРЕНЦІЇ

Кирило ОЛІЙНИК (Автор)

328-334

 PDF

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-49>

УДК 331:316:658.005

БАГАН Надія

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0000-0003-2843-5893>

e-mail: nadiia.bahan@pdau.edu.ua

СОБЧИШИН Віталій

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0000-0001-9230-2118>

e-mail: vitalii.sobchyshyn@pdau.edu.ua

ДЯЧЕНКО Вікторія

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0009-0005-0298-2073>

e-mail: viktoria.diachenko@st.pdau.edu.ua

ВЛАСЕНКО Лідія

Полтавський державний аграрний університет

<https://orcid.org/0009-0009-6439-505X>

e-mail: lidiia.vlasenko@st.pdau.edu.ua

РОЛЬ КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто вплив комунікацій на процес формування та розвитку організаційної культури підприємства. Інформація та комунікація виступають головним елементом взаємодії всіх ланок соціального середовища та відіграють важливу роль в процесі ефективного управління та формування організаційної культури на підприємстві. Проведено детальний аналіз класифікації комунікацій. Доведено, що комунікаційний процес є важливим елементом для ефективного функціонування підприємства як складного об'єкта управління, в основі якого лежать людські відносини. Ефективний обмін інформацією є ключовою складовою всіх основних видів управлінської діяльності, тому комунікація виступає як інтегрований процес а неповнота або переривання комунікаційних процесів можуть значно знизити результативність управління і стати причиною негативних наслідків. Досліджено становлення дієвої системи внутрішньої комунікації на підприємстві яка сприяє поліпшенню координації дій, оперативному прийняттю рішень та зменшенню кількості помилок, що є важливим не лише для окремих підприємств, але й для розвитку національної економіки в цілому. Обґрунтовано, що комунікації на підприємстві відіграють ключову роль у процесі формування та розвитку організаційної культури, вони впливають на те, як працівники взаємодіють, обмінюються інформацією та спільно вирішують проблеми. Організаційна культура виступає потужним засобом впливу на робочу атмосферу, мотивацію персоналу та загальний успіх підприємства. Узагальнені аспекти впливу комунікацій на організаційну культуру підприємства завдяки яким стає зрозуміло, що комунікації є фундаментальним інструментом для побудови і підтримки організаційної культури, оскільки вони забезпечують постійний обмін інформацією, взаєморозуміння та єдність в досягненні спільних цілей.

Ключові слова: комунікація, інформація; організаційна культура; управління; комунікативний менеджмент.

BAHAN Nadiia, SOBCHYSHYN Vitaliy, DIACHENKO Viktoriia, VLASENKO Lidiya

Poltava State Agrarian University

THE ROLE OF COMMUNICATION MANAGEMENT IN THE PROCESS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

The article examines the influence of communications on the process of formation and development of the organizational culture of the enterprise. Information and communication are the main element of interaction of all links of the social environment and play an important role in the process of effective management and formation of organizational culture at the enterprise. A detailed analysis of the classification of communications was carried out. It has been proven that the communication process is an important element for the effective functioning of the enterprise as a complex object of management, which is based on human relations. Effective information exchange is a key component of all major types of management activities, therefore communication acts as an integrated process, and incompleteness or interruption of communication processes can significantly reduce the effectiveness of management and cause negative consequences.

The development of an effective system of internal communication at the enterprise, which helps to improve the coordination of actions, prompt decision-making and reduce the number of errors, is studied, which is important not only for individual enterprises, but also for the development of the national economy as a whole. It is substantiated that communications at the enterprise play a key role in the process of formation and development of organizational culture, they influence how employees interact, exchange information and jointly solve problems.

Organizational culture acts as a powerful means of influencing the working atmosphere, staff motivation and the overall success of the enterprise. Generalized aspects of the influence of communications on the organizational culture of the enterprise, thanks to which it becomes clear that communications are a fundamental tool for building and maintaining organizational culture, as they ensure constant exchange of information, mutual understanding and unity in achieving common goals.

Keywords: communication, information; organizational culture; management; communicative management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Основною метою дослідження є аргументація особливого значення комунікативного менеджменту в процесі формування та розвитку організаційної культури на підприємстві. Обґрунтування доцільності налагодження ефективного інформаційного обміну та комунікації між працівниками підприємства задля створення сприятливої та ефективно організації культури на шляху до досягнення бізнес-результатів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням розвитку сучасної теорії та практики менеджменту комунікацій, комунікаційної культури та управління комунікаційними процесами в своїх працях приділяли увагу Т. Бурмака, О. Делія, Г. Захарчин, О. Лозовський, Г. Омельчак, Є. Осипова, В. Панченко, О. Поцулко, Т. Семенчук, Г. Тополок та ін. Роль організаційної культури та її вплив на діяльність підприємства в своїх працях досліджували сучасні науковці: Ю. Білявська, О. Гассаб, О. Гудзь, А. Маслій, І. Мельничук, А. Тяжина, О. Овсянюк-Бердадіна, Г. Тимошко, О. Харчишина.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Попри суттєвий внесок вчених у розгляд питань управління комунікаціями та дослідження організаційної культури підприємства недостатньо дослідженим є питання формування ефективної системи комунікацій в сучасних умовах та їх вплив на розвиток організаційної культури підприємства яке залишається актуальним і потребує подальшого аналізу та дослідження.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті являється дослідження ролі комунікативного менеджменту у процесі формування та розвитку організаційної культури підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Формування та розвитку організаційної культури не можливі без ефективно налагодженого комунікативного менеджменту на підприємстві. Динамічність розвитку сучасних підприємств визначається не лише їхніми економічними показниками, але й наявністю ефективних технологій, які гарантують обмін інформацією та комунікацію. Роль комунікацій є надзвичайно важливою, оскільки від ефективності комунікаційних зв'язків залежить робота як окремих людей, працівників, так і загалом підприємства як господарюючого суб'єкта на ринку.

Комунікація є процесом взаємодії, під час якого відбувається передача чи обмін інформацією [1]. Вона має вирішальне значення для успіху підприємства. Керівники витрачають на комунікацію від 50 до 90% свого часу та майже 70% керівників вважають комунікацію головною перешкодою на шляху до досягнення бізнес-результатів.

Форми комунікації можуть впливати на ставлення та мотивацію працівників, на те, наскільки вони розуміють і підтримують політику керівництва, а також зменшувати опір змінам працівників. Крім того, неточна або недостатня інформація є джерелом багатьох конфліктів. Тож, комунікаційний процес є важливим елементом для ефективного функціонування підприємства як складного об'єкта управління, в основі якого лежать людські відносини.

Сучасне суспільство не може існувати без розвинених комунікацій, культури спілкування та комунікаційної інфраструктури [2]. Нині, інформація та комунікація виступають головним елементом взаємодії всіх ланок соціального середовища та відіграють важливу роль в процесі ефективного управління та формування організаційної культури на підприємстві.

На досвід співробітників, їх мотивацію до праці, залученість та загальний успіх бізнесу значною мірою впливає процес комунікації між персоналом на робочих місцях [3]. Якісний обмін інформацією є невід'ємним елементом усіх основних видів управлінської діяльності, тому комунікацію називають консолідованим процесом, а незавершеність комунікаційних процесів може суттєво знизити ефективність управління та призвести до негативних наслідків.

Розглянемо узагальнену класифікацію комунікацій (рис. 1)

Ефективна комунікація є ключовим фактором успіху підприємства. Коли комунікаційні процеси всередині підприємства не налагоджені, це може призвести до серйозних наслідків, включаючи зниження продуктивності, фінансові втрати, а іноді навіть банкрутство. Недоліки у внутрішній комунікації також можуть спричинити кризи, які поширюються на інші галузі або регіони, створюючи загрозу для стабільності економіки.

Налагодження ефективної системи комунікації всередині підприємства сприяє підвищенню координації дій, швидкому прийняттю рішень та мінімізації помилок, що є важливим не лише для окремих підприємств, а й для розвитку національної економіки в цілому. Це допомагає не тільки уникати криз, але й сприяє стабільному зростанню та інноваціям, що позитивно впливає на всі сектори економіки. Окрім цього,

надійна комунікація в підприємстві сприяє підвищенню довіри серед співробітників та партнерів, що підсилює його репутацію на ринку та робить більш стійким до зовнішніх викликів.

Комунікації на підприємстві відіграють ключову роль у процесі формування та розвитку організаційної культури, вони впливають на те, як працівники взаємодіють, обмінюються інформацією та спільно вирішують проблеми. Організаційна культура завжди була і буде унікальною характеристикою підприємства внаслідок існування множини її автентичних характеристик та особливостей прояву [5]. Її формування часто починається з моменту виникнення бізнес-ідеї, а розвиток і постійна трансформація – з моменту фактичного запуску бізнесу.



Рис. 1. Класифікація комунікацій [узагальнено за допомогою 4]

Організаційну культуру можна вважати підґрунтям та особливим невидимим фундаментом, який сприяє формуванню спільного мислення, бажаній поведінці та іміджу підприємства [6]. Вона є одним з найважливіших факторів підприємства, який сприяє налагодженню внутрішніх та зовнішніх відносин шляхом ефективної комунікації на всіх рівнях управління та чинить безпосередній вплив на репутацію та авторитет підприємства на ринку.

Організаційна культура визначає правила поведінки, цінності, традиції та норми, які об'єднують співробітників підприємства допомагаючи їм ідентифікувати себе з підприємством, усвідомити його місію, бачення та роль у суспільстві, що сприяє підвищенню лояльності та відданості працівників [7]. Культура є джерелом стабільності та безпеки, створює відчуття передбачуваності й захищеності, що важливо для продуктивної роботи та забезпечує стабільність, навіть коли підприємство стикається зі змінами або зовнішніми викликами. Вивчення та розуміння організаційної культури допомагає новим працівникам швидко адаптуватися, знаходити спільну мову з колегами та правильно орієнтуватися в професійному середовищі. Тож, організаційна культура є потужним інструментом, який впливає на робочий клімат, мотивацію співробітників та успіх підприємства в цілому.

Значний вплив на формування та розвиток організаційної культури мають комунікації на підприємстві (рис. 2).

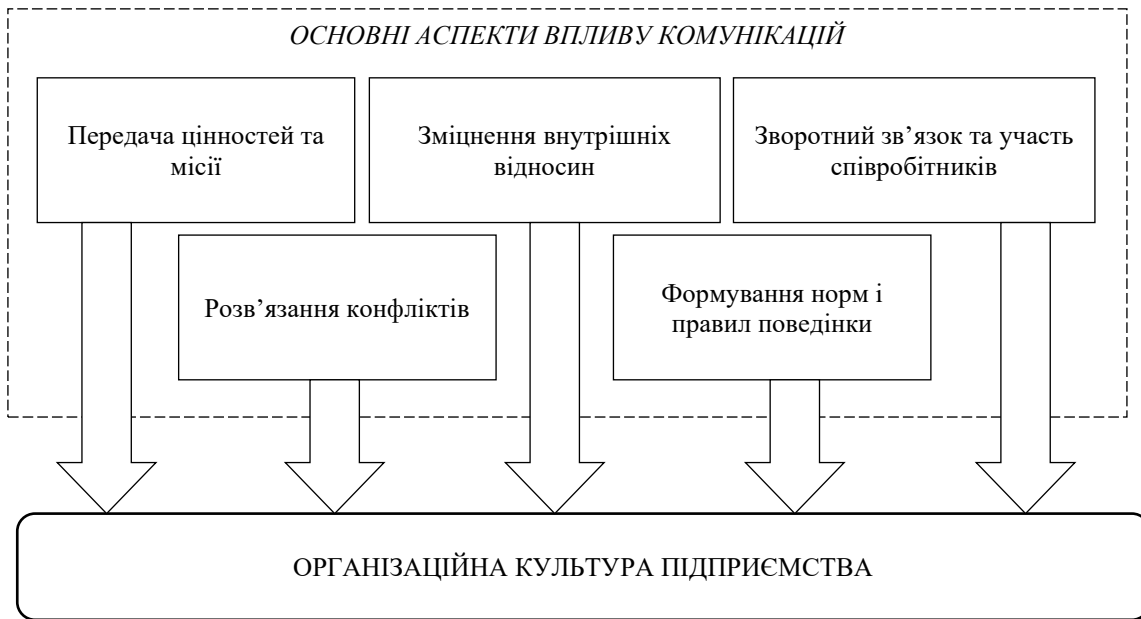


Рис. 2. Аспекти впливу комунікацій на організаційну культуру підприємства

Таким чином, як бачимо з рис. 2, комунікації є фундаментальним інструментом для побудови і підтримки організаційної культури, оскільки вони забезпечують постійний обмін інформацією, взаєморозуміння та єдність в досягненні спільних цілей.

В нинішніх умовах військового стану на території України організаційна культура підприємств постійно змінюється та пристосовується до нових, складних умов функціонування. Нині, особлива увага приділяється питанням безпеки працівників, надання безпечних умов праці та робочого оточення. Важливим напрямом організаційної культури сучасних підприємств є підвищення соціальної відповідальності як кожного окремого працівника так і підприємства загалом. Поширеними формами соціальної відповідальності є благодійність, волонтерство та меценатство. Керівництво підприємств, співробітники якого вступили до лав ЗСУ, активно підтримують військових та їх сім'ї: забезпечують необхідними предметами, технікою, спорядженням, зберігають робоче місце та виплату заробітної плати.

Багато підприємств активно займаються волонтерством, та проводять заходи по збору коштів на допомогу Збройним Силам України, безоплатно передають продукти харчування, одяг, засоби гігієни військовим та безкоштовно, або частково оплачувано надають послуги або виконання робіт, в залежності потреб [8], це можуть бути послуги з ремонту техніки, чи логістики тощо. Отже, ведення бізнесу сучасних підприємств стає більш соціально відповідальним, що впливає на зміну, переорієнтацію та швидку адаптацію організаційної культури до нових умов функціонування, з нахилом на безпеку своїх працівників, їх умов праці та покращення благоустрою як підприємства так і суспільства в цілому.

Узагальнюючи дані, можемо зазначити, що для розвитку організаційної культури підприємства в сучасних умовах пріоритетними напрямками є:

- забезпечення ефективної комунікації та взаємодії між різними рівнями та відділами підприємства через впровадження сучасних каналів зв'язку та інструментів;
- створення комфортного робочого середовища, де співробітники відчують себе залученими, мотивованими і відповідальними за свої результати;
- впровадження системи стимулювання і винагородження для підвищення мотивації та продуктивності працівників;
- організація освітніх і творчих заходів (лекції, тренінги, семінари, вебінари, круглі столи) для розвитку особистісних і професійних навичок співробітників;
- дотримання етичних стандартів і принципів соціальної відповідальності для побудови довгострокових відносин.

Розглянуті пріоритетні напрями можуть бути впроваджені в стратегію діяльності підприємства, що сприятиме розвитку ефективної комунікації, підвищенню мотивації та підтримки організаційної культури на підприємстві та в результаті зможе сформувати стійку корпоративну культуру, яка сприятиме ефективній роботі, інноваціям і залученню співробітників.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

В результаті проведеного дослідження варто зазначити, що аналіз впливу комунікативного менеджменту на процес формування та розвитку організаційної культури підприємства є важливим

аспектом вивчення сучасних управлінських процесів. Організаційна культура – це система цінностей, норм, традицій і правил поведінки, які формують унікальне середовище всередині підприємства. Комунікативний менеджмент, у свою чергу, забезпечує ефективну взаємодію між працівниками, що суттєво впливає на формування та розвиток цієї культури.

Основними аспектами впливу комунікативного менеджменту на організаційну культуру підприємства є: формування спільних цінностей та цілей (комунікації між співробітниками та керівництвом сприяють узгодженню спільних цінностей і місії та забезпечують єдність в розумінні стратегічних завдань підприємства); підвищення мотивації та залученості (через ефективні внутрішні комунікації працівники відчувають свою значущість для підприємства а зворотний зв'язок, взаємна підтримка та відкритість в комунікаціях сприяють залученню співробітників до процесу прийняття рішень, що створює мотиваційну атмосферу та підсилює організаційну культуру); управління конфліктами та стресами (комунікативний менеджмент дозволяє зменшувати внутрішні конфлікти та уникати непорозумінь, прозорі комунікації сприяють вирішенню конфліктних ситуацій на ранніх стадіях, що запобігає деструктивному впливу на організаційну культуру); забезпечення адаптації нових працівників (комунікативний менеджмент допомагає співробітникам швидше інтегруватися в колектив, прийняти правила та норми організаційної культури підприємства); розвиток лідерства (лідери, які вміють ефективно комунікувати, є основою формування сильної організаційної культури, вони передають цінності та бачення підприємства іншим працівникам, стимулюючи їх до професійного зростання).

Отже, комунікативний менеджмент є невід'ємним елементом розвитку організаційної культури, він сприяє гармонізації відносин у колективі, підвищенню продуктивності та створенню позитивного іміджу підприємства. Ефективні комунікації дозволяють не лише формувати сильну культуру, але й підтримувати її на належному рівні, стимулюючи подальший розвиток підприємства.

Література

1. Панченко В. А. Комунікаційні процеси в ефективному управлінні персоналом. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. Вип. № 30, 2016. С. 147-154.
2. Омельчак Г. В. Роль комунікацій в системі управління сучасним офісом. *Інфраструктура ринку*. Вип. № 71, 2023. С. 178-182.
3. Захарчин Г. Роль комунікаційної культури в управлінні персоналом. *Економіка та суспільство*. 2023, № (56). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-125>
4. Семенчук Т. Б., Осипова Є. Л., Тополюк Г. Ю. Формування інформаційно-комунікаційного менеджменту організації. *БІЗНЕСІНФОРМ*. Вип. № 7, 2023. С. 158-164.
5. Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Мельничук І. Є. Трансформація елементів організаційної культури на сучасному етапі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 50, 2024. С. 88-92.
6. Гудзь О. Є., Тяжина А. М. Пріоритетні напрями модернізації організаційної культури телекомунікаційних підприємств в поствоєнний період. *Інфраструктура ринку*. Вип. 76, 2024. С. 97-101.
7. Воронько-Невіднича Т. В., Баган Н. В., Шевченко Т. О. Вплив професійного іміджу керівника на розвиток організаційної культури підприємства. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2023. №. 27. С. 57-60.
8. Маслій А. А., Білявська Ю. В. Організаційна культура підприємства в умовах війни. *Grundlagen der modernen wissenschaftlichen Forschung. ABSCHNITT 5. MANAGEMENT, ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND ADMINISTRATION*. 24. Mai 2024. Zürich, Schweiz. P. 78-79. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-24.05.2024.015>

References

1. Panchenko, V. A. (2016) Kommunikatsiini protsesy v efektyvnomu upravlinni personalom [Communication processes in effective personnel management]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. No 30. Pp. 147-154.
2. Omelchak, H. V. (2023) Rol komunikatsii v systemi upravlinnia suchasnym ofisom [The role of communications in the modern office management system]. *Infrastruktura rynku*. No 71. Pp. 178-182.
3. Zakharchyn, H. (2023) Rol komunikatsiinoi kultury v upravlinni personalom [The role of communication culture in personnel management]. *Ekonomika ta suspilstvo*. No 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-125>
4. Semenchuk, T. B., Osypova, Ye. L., Topoliuk, H. Yu. (2023) Formuvannia informatsiino-komunikatsiinoho menedzhmentu orhanizatsii [Formation of information and communication management of the organization]. *BIZNESINFORM*. No 7. Pp. 158-164.
5. Ovsianiuk-Berdadina, O. F., Melnychuk, I. Ye. (2024) Transformatsiia elementiv orhanizatsiinoi kultury na suchasnomu etapi [Transformation of elements of organizational culture at the modern stage]. *Naukovi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. No 50. Pp. 88-92.
6. Hudz, O. Ye., Tiazhyina, A. M. Priorytetni napriamy modernizatsii orhanizatsiinoi kultury telekomunikatsiinykh pidpriemstv v postvoiennyi period [Priority areas of modernization of the organizational culture of telecommunications enterprises in the post-war period]. *Infrastruktura rynku*. No 76. 2024. S. 97-101.
7. Voronko-Nevidnycha T. V., Bahan N. V., Shevchenko T. O. (2023) Vplyv profesiinoho imidzhu kerivnyka na rozvytok orhanizatsiinoi kultury pidpriemstva [The influence of the professional image of the manager on the development of the organizational culture of the enterprise]. *Ekonomichni visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut»*. No 27. Pp. 57-60.
8. Maslii, A. A., Biliavska, Yu. V. Orhanizatsiina kultura pidpriemstva v umovakh viiny [Organizational culture of the enterprise in the conditions of war]. *Grundlagen der modernen wissenschaftlichen Forschung. ABSCHNITT 5. MANAGEMENT, ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND ADMINISTRATION*. 24. Mai 2024. Zürich, Schweiz. Pp. 78-79. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-24.05.2024.015>