Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент,
С. М. Капітан, здобувач СВО «Бакалавр»
Полтавський державний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Організаційна культура за своєю сутністю є складним, комплексним та багатоплановим явищем. На її формування та розвиток справляє вплив низка факторів зовнішнього (економіка, міжнародні відносини, розвиток науково-технічного прогресу, політична та соціальна сфери тощо) та внутрішнього (цілі, цінності власників / засновників, стратегія, фінансово-економічний стан, стадія життєвого циклу підприємства тощо) середовища організації, підприємства.

Без організаційної культури неможлива діяльність жодного підприємства, питання лише в тому яким чином вона формується (табл. 1) та на скільки популяризується та дотримується в організації.

Таблиця 1

Способи та підходи формування організаційної культури підприємства [сформовано на основі 1]

Спосіб, підхід	Характеристика
Спонтанно	формування виключно під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, тому процес невизначений в часі та щодо вектору спрямованості
Усвідомлено	формується виключно, виходячи із стратегії розвитку підприємства
Внутрішній	передбачає вибір та орієнтацію на місію, зміст якої має бути, перш за все, спрямований на внутрішнє середовище організації, підприємства
Когнітивний	передбачає акцентування на розвитку, навчанні персоналу
Символічний	головна увага – зовнішнім проявам організаційної культури
Стимулюючий	Головний акцент – на мотивації персоналу

Організаційна культура – це система переважаючих на підприємстві ціннісних орієнтацій, норм, традицій, ритуалів, правил, які визначають зміст, характер, межі поведінки персоналу всіх рівнів, категорій та посад, як у внутрішньому середовищі організації, так і при взаємодії із зовнішнім. З огляду на дану характеристику сутності організаційної культури, природним буде висновок про недоцільність її формування спонтанним способом.

Важливими є також принципи організаційної культури [2]:

– значний корпоративний дух працівників організації і постійне його нарощування його сили;

– формування і підтримка позитивного іміджу організації;

– формування та розвиток корпоративного стилю організації.

При чому, головним показником розвитку організаційної культури підприємства є впевненість всього персоналу в тому, що їх організація найкраще місце для трудового життя. При цьому різні за характером, рангом, статусом працівники об'єднуються для досягнення спільної організаційної мети і при цьому представляють себе невідривно від організації, формуючи сильний корпоративний дух

Крім того, організаційна культура виконує дві основні функції, які формують значний вплив на ефективність діяльності організації:

1) внутрішньої інтеграції (створює умови за яких, учасники самостійно обирають стиль поведінки один з одним);

2) зовнішньої адаптації (допомагає організації пристосуватися до динамічного зовнішнього середовища).

Крім зазначених, виділяють специфічні функції організаційної культури [3, с. 13]:

3) охоронна (через створення, визначених організацією, обмежень, заборон, стандартів, норм);

4) інтегруюча (формує відчуття приналежності до організації, відчуття гордості, об'єднує персонал у їх трудовій діяльності);

5) регулююча (формує середовище, що сприяє дотриманню правил, норм поведінки персоналу, а це, в свою чергу, зменшує

можливість виникнення конфліктів, поліпшує відносини в колективі);

6) адаптивна (полегшує пристосування персоналу один до одного, до організації);

7) орієнтаційна (співвідносить вектор трудової діяльності персоналу до поставлених задач);

8) мотиваційна (створює мотиви та стимули для роботи організації);

9) формування іміджу (створення образу організації для зовнішнього середовища за рахунок окремих елементів культури).

Отже, огляд теоретичних основ сутності та формування організаційної культури, свідчать про її велике значення для життя організації.

І на сьогоднішній день, коли Україна перебуває у стані війни, організаційна культура є тим засобом підтримки менеджменту підприємства власних підлеглих, який конче необхідний в сучасних умовах. Вона формує резильєнтність персоналу – сукупність рис, що дозволяють їм долати стреси, важкі періоди конструктивним шляхом, приймати ефективні рішення.

Сильна організаційна культура формує та підсилює резильєнтність персоналу через правильну комунікацію, в тому числі налагодження ефективного зворотного зв'язку, та включення до планування та процесів – спочатку найпростіших, рутинних завдань, а потім поступове їх ускладнення. Керівники мають сформувати сенс роботи для працівників, підкреслити її необхідність не лише для працівників, та підприємства, але й для перемоги над ворогом загалом. Ми погоджуємося із висловом П. Франкла: «Зараз слушний час усвідомити на всіх рівнях компанії, що варто присвятити свій час, роботу не лише собі, а й іншим людям. Ми стоїмо за конвеєром корисних справ і демонструємо одне одному приклад» [4]. На нашу думку, саме вище означені акценти мають стати основою трансформаційних змін в організаційній культурі українських підприємств та організацій.

Список використаних джерел:

1. Харчишина О. В. Формування організаційної культури

підприємства. *Економічні науки.* URL: http://surl.li/djbkb (дата звернення: 14.10.22).

2. Ятченко А. О. Особливості формування та оцінювання організаційної культури підприємства у сфері готельних послуг. *Ефективна економіка.* 2018. №4. URL: http://surl.li/djble (дата звернення: 14.10.22).

3. Ильчук Г.И., Мацук О.В. Организационная культура: особенности формирования и оценки влияния на результат деятельности коллектива. *Науковий вісник НЛТУ України.* 2011. Вип. 21. С. 18.

4. Плессі С. Корпоративна культура через призму війни. URL: http://surl.li/djbrf (дата звернення: 15.10.22).