

УДК 621.326

**О.В. Черниш О.Б. Мосій канд. екон. наук, доц.**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ**

**O.V.Chernysh, O.B. Mosiy Ph.D, Assoc. Prof.**

## **THE ROLE ORGANIZATION CULTURE**

В сучасному стані функціонування економіки вітчизняні підприємства переймають методи ведення бізнесу зарубіжних компаній. Одним із таких, є побудова міцної культури організації. Саме тому, сьогодні, в Україні майже кожна успішна організація володіє такою. За визначенням, культурою організації доцільно називати систему цінностей та переконань, яка обумовлюється місією та стратегією даного підприємства, яку поділяють усі працівники колективу і, як наслідок, зумовлюється їхня поведінка та характер життєдіяльності фірми.

Варто виокремити такі джерела формування організаційної культури як система особистісних цінностей та індивідуально-своєрідних засобів їх реалізації; способи, форми та структура організації, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств; уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що відображає систему внутрішньо групових цінностей, що склались.[2] Завдяки культурі організації, керівництво знаходить відповіді на основні питання, що постають перед ним в процесі функціонування підприємства, а саме, в аспектах зовнішньої адаптації, яка полягає у встановленні оптимальних зв'язків із зовнішнім середовищем та внутрішньої інтеграції, що має на меті стабільну та продуктивну роботу персоналу на засадах партнерства. Доцільно зазначити, що вплив культури організації відображається на трудовій поведінці, мотивації, саморозвитку та генезі трудового потенціалу підприємства. Аби процес розвитку культури організації був стабільним, варто, щоб він опирався на низку таких принципів: соціально-економічного та інтелектуального розвитку (культура організації орієнтована на забезпечення економічного достатку, соціального та інтелектуального розвитку усіх працівників); всеохопленості та системності (формування та розвиток культури організації з позиції охоплення нею усіх працівників, явищ, елементів та процесів, що забезпечують діяльність підприємства); вимірності та корисності (виконується функція корисності як для людей, так і для підприємства); відкритості та постійного удосконалення (орієнтація організаційної культури на удосконалення та стабільний розвиток); координації (забезпечує порядок у роботі підприємства та координує поведінку людей на підприємстві, а також поза його межами); обов'язковості (керівництво компанії має право здійснювати контроль за дотриманням норм і правил корпоративної культури); винагороди (забезпечення однакової та справедливої винагороди працівникам); відповідності законодавству (норми та правила організаційної культури не повинні суперечити чинному законодавству) [1].

Отже, культура організації підприємства повинна бути унікальною та неповторною, так як визначає шлях його розвитку. Виступаючи культурою між особових стосунків підприємства вона є підґрунтям ефективної діяльності фірми, формування іміджу та взаємовідносин із партнерами.

### **Література**

1. Бала О.І., Муқан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. – 2010. – № 682. – С. 11-15.
2. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – вип. 17.