

розвитку, включаючи Порядок денний до 2030 року, і Паризької угоди про зміну клімату.

Перелік використаних джерел:

1. *Six reasons green growth is still a big opportunity for the UK. Confederation of British Industry. 2022. URL: <https://www.cbi.org.uk/articles/six-reasons-green-growth-is-still-a-big-opportunity-for-the-uk>.*
2. *Green economy: a path towards sustainable development and poverty eradication. United Nations Regional Information Centre for Western Europe. 2022. URL: <https://unric.org/en/green-economy-a-path-towards-sustainable-development-and-poverty-eradication>.*
3. *Hickel, J., Kallis, G. Is Green Growth Possible? New Political Economy. 2019. 25(4). P. 1–18.*
4. *Hickel, J. What does degrowth mean? A few points of clarification. Globalizations. 2020. 18, (1). P. 1–7.*
5. *Gender and Ethical Consumption: Towards a New Research Agenda An Investigation of Trust-Building Factors.*
6. *Matthias Gräuler and Frank Teutebe.*
7. *Greenwashing in Sustainability Communication.*
8. *An Investigation of Trust-Building Factors.*

Ткачук Вікторія
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Організаційна культура є потужним стратегічним інструментом. Це дозволяє об'єднати підрозділи компанії і її співробітників навколо єдиної мети. З одного боку, це загальноприйняті норми і цінності, ідеї та підходи до організаційного управління, з іншого – соціальний клімат і атмосфера, домінуючі поведінкові стилі та форми взаємовідносин. Створення і розвиток організаційної культури дозволяє компанії виділитися на внутрішньому та зовнішніх ринках і на тлі конкурентів. Тому цей процес так важливий для сучасної компанії.

Сьогодні ефективне управління сучасною організацією неможливо здійснювати без урахування особливостей її організаційної культури.

Процес побудови організаційної культури в компанії містить всі заходи, спрямовані на розробку та впровадження правил і цінностей в інтересах компанії. Це і процес, і результат, все стадії розвитку від створення до занепаду.

До внутрішніх чинників формування організаційної культури підприємства, що виходить на міжнародні ринки, належать наступні: ієрархічна система компанії і її структура; ступінь децентралізації; стиль управління;

ступінь передачі повноважень; характеристики кадрової політики; якісний склад персоналу, інтелектуальний і культурний рівень.

Зовнішніми чинниками, що сприяють формуванню організаційної культури підприємства, що виходить на міжнародні ринки, є: право – законодавство та політичні умови; економіка – податкові ставки, динаміка ВВП і ВНП, конкурентна політика, економічне зростання; соціальна культура – стиль роботи, структура населення і рівень добробуту; технології – розвиток засобів виробництва і зв'язку, науково-технічний прогрес; оточення – місце розташування, природні умови, транспортні зв'язки.

Організаційна культура знаходиться на першому місці в структурі організації. Вона здебільшого формується на підсвідомому рівні, а проявляється через раціональний.

Організаційну культуру можна розглядати як структурний елемент організації (рис. 1).



Рис. 1. Структура організаційної культури підприємства [1]

Організаційна культура може зазнавати змін й залежати від деяких факторів, серед яких:

- концентрація уваги менеджерів на поведінку працівників;
- реакція на кризові ситуації;
- стиль управління та ставлення до роботи й підлеглих;
- постійна оцінка й визначення критеріїв її здійснення.

Розглянемо методи, які формують організаційну культуру підприємства:

- елементи організаційної культури та місце менеджера серед них;
- реакція керівництва на негативні події;
- виокремлення ролей;
- система вручення нагород;
- система кар'єрного шляху;
- фірмові символи.

Виділяють чотири ефективних способи до формування організаційної культури:

- внутрішній – заснований на виборі мети, цілі, яка буде спрямована на внутрішнє середовище фірми, задоволеність персоналі від виконання роботи;

– когнітивний – базується на постійному розвитку, удосконаленні робочих та моральних характеристик працівників, утворенні неформальних груп з наявністю лідерів у кожній, які вміють позитивно спрямовувати робочі відносини;

– символічний підхід – досліджується прояв організаційної культури ззовні організації, а також особливості її символічних елементів, наслідування історичних моментів;

– стимулюючий підхід – визначаються методи мотивації персоналу, їх впровадження, справедливість, доцільність, способи вираження.

Отже, управління шляхом розвитку організаційної культури підприємства зумовлене врахуванням різних факторів впливу на неї, характеризується комплексною діяльністю, або внесенням змін у малих масштабах й залежить від проблематичності культури підприємства в загальному, або лише окремих підрозділів.

Перелік використаних джерел:

1. Гевко В. Л. *Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. Інвестиції: практика та досвід.* 2018. Вип. 16. URL : http://www.investplan.com.ua/pdf/16_2018/4.pdf. (дата звернення 19.02.2023).

2. Герасимчук А. А. *Організаційна культура як складова культури суспільства* URL: <http://westudents.com.ua/glavy/86668-organzatsyna-kultura-yak-skladova-kulturi-susplstva-html> (дата звернення 20.02.2023).

Фесюк Вадим

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЕЗПЕКИ

Зараз безпека стає все більшою та більшою проблемою, і не тільки для окремих держав, а й для всієї Європейської спільноти. Оскільки кожна держава знаходиться в різних геополітичних, економічних та соціальних умовах, різні країни мають різні пріоритети та підходи до безпеки. Проте, є деякі загальні тренди, які прослідковуються в більшості європейських країн.

По-перше, загальноєвропейська безпека надалі залежить від збереження міжнародного порядку, заснованого на міжнародних угодах та законів. Напочатку 2021 року були спостережені деякі ознаки покращення ситуації, зокрема відновлення участі США у Паризькій угоді, що зумовило позитивний вплив на збереження міжнародної системи. Проте, існує ризик подальшого зменшення ролі міжнародного порядку, заснованого на міжнародних угодах та законах,