

### Використані джерела

1. Григорович В. Р. Удосконалення організаційного механізму державного управління та регулювання потреб суспільного здоров'я при формуванні управлінських рішень. Удосконалення механізмів державного управління та місцевого самоврядування : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 10 квіт., 2009 р. К. : Видавн.-поліграф. центр Акад. муніцип. упр., 2009. Ч. 2. С. 167–170.

**Файт Вікторія**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У сучасних умовах головними напрямками роботи з підвищення ефективності діяльності організацій є зміна ставлення працівників до праці, забезпечення її сучасної організації, творчої спрямованості. Саме реалізація цих напрямів створює передумови до розвитку організаційної культури.

Організація – це складний організм, основою життєвого потенціалу якого є організаційна культура. Вона не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але і зумовлює успіх функціонування та виживання організації в довгостроковій перспективі. Можна сказати, що організаційна культура – це „душа” організації. У літературі існують різні визначення поняття „організаційна культура”. Концепція організаційної культури не має єдиного тлумачення. Одні автори розуміють під організаційною культурою складну композицію важливих припущень, що бездоказово приймаються і поділяються членами колективу. Інші автори трактують організаційну культуру як філософію та ідеологію управління, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, норми, що лежать в основі відносин та взаємодій як усередині організації, так і за її межами.

Більшість сучасних дослідників під культурою розуміють специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, представлений в продуктах матеріального та духовного виробництва, системі соціальних норм і духовних цінностей, сукупності відносин людей до природи, один до одного і до самих себе. Організаційна культура означає впорядковану сукупність виробничих, суспільних та духовних досягнень людей. Всі наведені визначення поняття організаційної культури не суперечать один одному. Різниця полягає в тому, що одні даються у вузькому сенсі цього слова, інші – в широкому. Якнайповніше визначення поняття організаційної культури таке:

„Організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, що приймаються членами організації та одержують вираз в цінностях, що заявляються організацією та визначають людям орієнтири їх поведінки та дій”. Таким чином, організаційна культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників. Організаційна культура концентрує в собі політику та ідеологію життєдіяльності організації, систему її пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм поведінки. Елементи організаційної культури є орієнтиром в ухваленні керівництвом організації управлінських рішень, налагодженні контролю за поведінкою та взаєминами співробітників при оцінці виробничих, господарських та соціальних ситуацій. В деяких дослідженнях організаційну культуру називають корпоративною культурою.

Організаційна культура виконує різні функції, які вона характеризує якнайповніше. Всі функції умовно можна підрозділити на дві групи: ті, що визначаються внутрішнім станом формального механізму організації; ті, що визначаються необхідністю адаптації організації до свого зовнішнього середовища. До першої групи функцій можна віднести наступні.

Формування організаційної культури відбувається з часом, вона вбирає в себе досвід працівників, плоди їх виховання, враховує цілі та установки організації. Загальна мета організаційної культури – створення в організаціях здорового психологічного клімату для об’єднання працівників в єдиний колектив, що сповідує певні етичні, моральні та культурні цінності. Можна виділити декілька основних ознак організаційних культур, за якими вони відрізняються між собою. Особлива комбінація таких ознак додає кожній культурі індивідуальності, дозволяє її певним чином ідентифікувати. До основних ознак організаційної культури відносяться: відображення в місії організації її основних цілей; спрямованість на вирішення інструментальних (виробничих в широкому сенсі) завдань організації або особистих проблем її учасників; ступінь ризику; міра співвідношення конформізму і індивідуалізму; перевага групових або індивідуальних форм ухвалення рішень; ступінь підлеглості планам та регламентам; переважання співпраці або суперництва серед учасників; відданість або байдужість людей стосовно організації; орієнтація на самостійність, незалежність або підлеглисть; характер ставлення керівництва до персоналу; орієнтація на групову або індивідуальну організацію праці та стимулювання; орієнтація на стабільність або зміни; джерело та роль влади; засоби інтеграції; стилі управління, відносини між працівниками та організацією, способи оцінки працівників.