

звернення: 05.05.2024).

4. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР : станом на 19 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII : станом на 19 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

6. Pyroha I. S., Pyroha M. I. The role of local self-government in reconstruction under martial law. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law.* 2023. Т. 1, № 77. С. 117–123. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.18> (дата звернення: 05.05.2024).

Лілія СКОПЕЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

СУТНІСТЬ ТА ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Неможливо заперечити зростаючу роль, яку сьогодні відіграє організаційна культура у посиленні результативної діяльності підприємства, створенню його достатньої конкурентоспроможності та прогресу соціально-трудових зв'язків. При цьому розвиток організаційної культури є одним з головних елементів для прогресивного застосування людських можливостей організації щодо втілення плану, зміцнення згуртованості команди, що спонукає працівників до досягнення цілей організації.

Корпоративна культура є важливим фундаментом для реалізації потенціалу підприємства. Створюється ідея об'єднання людей в одну команду та описує як формуються взаємозв'язки між учасниками організації та наскільки вони стабільні, яких норм та правил вони дотримуються [1].

Організаційна культура – це сукупність основних цінностей, які керують соціальною системою і спрямовані на вирішення конкретної

проблеми або досягнення конкретної мети [4. с.35]. Цінності, що формують організаційну культуру, не тільки відповідають на запитання, як повинні поводитися учасники певної системи (особливо економічної), але й реагують на зміни, чого система намагається досягти і формулюють конкретні шляхи досягнення її цілей, виходячи з визначених пріоритетів.

На організаційну культуру значною мірою впливають формальні та неформальні норми, правила поведінки, які склалися протягом багатьох років, прийняті в конкретному регіоні та проявляються через особливості внутріорганізаційної діяльності підприємства. Такий набір норм і правил поведінки, традицій і звичаїв можна розглядати як субкультуру місцевої економічної культури загалом.

Дана культура в сучасному бізнес-середовищі є ключовим мотивуючим фактором для працівників. А спосіб досягнення мети є дієвим фактором для стимулювання активності, розкриття потенційних можливостей.

Керівники повинні розуміти дану відповідальність за процес культури та формувати середовище, в якому персонал суворо дотримується проголошених правил. Тому необхідна кадрова політика та чітке розмежування відповідальності, що гарантує законність та захист прав людини й працівника. Має бути баланс між довірою та контролем.

У зв'язку з цим слід зазначити, що потенціал конфліктності в соціальних і виробничих відносинах є фактором, який погано впливає на результат діяльності організації. На сьогоднішній день нестабільна політично-соціальна та економічна ситуація в нашій країні, і тому необхідно мати гнучку організаційну культуру, яка реагує на зміни у зовнішньому середовищі [3, с. 99].

Дисципліна на підприємствах підтримується завдяки робочій поведінці співробітників та дотриманню ними всіх видів дисципліни. Стабільність та відповідальність – це найцінніші якості виробничої організації. Однак, організація повинна впроваджувати інновації та змінювати свої структури, функції та відносини. Численні інновації різноманітно визначаються як обов'язкові організаційні цінності. Іншими словами – реінжиніринг та творчі підходи також можуть бути цінностями на підприємстві.

Впроваджуючи реформи в компанії, насамперед необхідно брати до уваги існуючу культуру організації. Спроба видозміни культури методом творчого руйнування – є доволі складним завданням [2]. У більшості випадків розпочинаючи масштабну

трансформацію, компанії інвестують значні кошти в розробку нових цінностей і витрачають роки на реформування своєї організаційної культури. Однак, практика показує, що найдієвіше опиратися на неформальні цінності та кодекси поведінки, які вкоренилися на підприємстві. При цьому наукові дослідження впливу корпоративних систем та цінностей на діяльність організацій підтверджують, що в динамічному бізнес-середовищі лише система цінностей, яка викликає довіру, може створити ефективний механізм партнерських відносин.

Список використаних джерел

1. Васильченко М. І., Гришко В. В. Комунікативний менеджмент: навчальний посібник. Полтава: ПолтНТУ, 2018. 208 с.
2. Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281. Публічне управління та адміністрування. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
3. Лєскова Л. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Молодий вчений. 2017. № 4 (44). С. 98-103.
4. Науменко Н. М. Параметри організаційної культури, що впливають на конкурентоспроможність підприємства. Економіка і менеджмент культури. 2023. № 2. С. 34-40.

Тетяна СКОЦЕНЬ

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Тамара ПОПОВИЧ

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Успішність та стратегічний розвиток будь-якої організації залежить від ефективно побудованої системи управління, основою якої є правильно організована управлінська діяльність. Під управлінською діяльністю варто розуміти сукупність дій, методів та засобів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей і завдань розвитку організації. Основним призначенням управлінської діяльності є забезпечення скоординованої та узгодженої спільної роботи всіх працівників для досягнення поставлених цілей,