

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

О. О. Ізмайловська, студентка спеціальності Менеджмент, група МЗД-41

О. П. Білінська, науковий керівник, ст. викладач кафедри менеджменту

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

В умовах кризи для подолання важкої економічної ситуації дуже важливо для підприємств залишатись конкурентоспроможними. Кожне підприємство шукає шляхи підтримання своєї успішності не тільки традиційним способом. Організаційна культура являється сучасним інструментом управління та має ефективний вплив на складові організації. Саме формування організаційної культури підприємства дає змогу побачити й усвідомити, якими цінностями, традиціями, нормами та способами здійснюється діяльність працівників підприємства та досягаються цілі.

Питанням дослідження формування організаційної культури на підприємствах присвячено багато наукових праць зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як К. Камерон та Р. Куїнн, А. Ксенік та А. Фернхем, Р. Кук та Дж. Лафферт, Ч. Хенді, Е. Шейн, О. Бала і Т. Ландіна, А. Воронкова, М. Баб'як, Е. Коренев та І. Мажура, О. Кузьмін, О. Медведєва, В. Олійник і В. Медвідь, В. Павлов і О. Мишко, Г. Хаєт.

Дослідження впливу організаційної культури на ефективність діяльності підприємства необхідно починати з визначення всіх її складових та факторів, які на неї впливають.

Один зі спеціалістів у сфері організаційної культури, Едгар Шейн, вважає, що існують первинні та вторинні фактор, які визначають формування організаційної культури [1].

До первинних факторів належать:

- точки концентрації вищого керівництва;
- реакція керівництва на критичні ситуації, які виникають в організації;
- ставлення до роботи і стиль поведінки керівництва;
- критеріальна база заощадження співробітників;
- критеріальна база відбору, призначення, звільнення з організації.

До вторинних факторів відносять:

- структуру організації;
- систему передачі інформації та організаційні процедури;
- зовнішній і внутрішній дизайн та оформлення приміщення, в якому розташована організація;
- міфи й історії про важливі події та осіб, які відігравали і відіграють ключову роль у житті організації;
- формалізовані положення про філософію і суть існування організації.

Необхідно зазначити, що організаційна культура впливає на всі бізнес-процеси, які відбуваються на підприємстві. Науковцями доведено, що організаційна культура забезпечує ефективну взаємодію між підсистемами менеджменту підприємства на основі спільних цінностей, норм, правил і принципів. Тому управління організаційною культурою має бути заснованим на системному підході, охоплюючи всі внутрішні процеси та пов'язуючи всі суб'єкти управління.

Механізмом розвитку та покращення корпоративної культури підприємства може стати розробка внутрішніх документів норм та правил поведінки, підтримка встановлених цінностей та правил шляхом навчання персоналу, мотивація співробітників для закріплення корпоративних цінностей та норм поведінки, а також посилення традицій підприємства.

На підставі проведених теоретичних досліджень можна зробити висновок, що організаційна культура має суттєвий вплив на всі види діяльності підприємства. Підтримка організаційної культури на необхідному рівні потребує ефективної системи менеджменту на підприємстві та постійної роботи з персоналом

Список використаних інформаційних джерел

1. Загірняк М. В. Економіка підприємства: магістерський курс [Електронний ресурс] : підручник / Загірняк М. В., Перерва П. Г., Маслак О. І. – Кременчук : ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2015. – Ч. 1. – 736 с. Режим доступу: https://pidruchniki.com/74295/ekonomika/organizatsiyna_kultura_upravlinnya_strategichnimi_zminami_pidpriemstvi. – Назва з екрана.
2. Подлесных В. И. Практикум по менеджменту / Подлесных В. И. / под ред. В. И. Подлесных. – Санкт-Петербург : Бизнес-пресса, 2001. – С. 235–242.

3. Хаєта Г. Л. Корпоративна культура / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ : Центр навч. Л-ри, 2003. – 403 с.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под. ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 336 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ПІДХОДУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Р. С. Мірошниченко, студент спеціальності Менеджмент, група МЗД-41

О. П. Білінська, науковий керівник, ст. викладач кафедри менеджменту

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Важливою умовою успішного функціонування кожного підприємства є постійне вдосконалення своїх систем управління та впровадження сучасних практик менеджменту. Кожне підприємство має свої особливості та певні характеристики, але спільним є максимізація ефективності своєї діяльності. Для цього підприємства використовують різні можливості та підходи до управління.

Проблеми ефективних систем менеджменту розглядають в своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема такі як Д. Бодді, Р. Блейк, П. Друкер, М. Мексон, О. Мельник, В. Стадник, З. Борисова та інші. В свої працях вони досліджують здебільшого сутність різноманітних підходів до менеджменту, але достатньо не обґрунтовано рекомендації щодо їх особливостей їх застосування.

Відомо, що процес управління складається з безлічі конкретних функцій, які в свою чергу формуються та реалізуються на різних рівнях управління. Тому ефективність управління перш за все може бути визначена особливостями застосування функцій менеджменту в процесі діяльності підприємства.

До основних функцій менеджменту, які беруть участь в будь-якому процесі управління науковці відносять планування, організацію, мотивацію, контроль і регулювання. Також виділяють специфічні функції, які використовуються в певних