

Економічні науки

УДК 005:316.7

Петруня-Пилявська Наталія Анатоліївна

*кандидат історичних наук,
доцент кафедри суспільних наук, магістр права
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

Petrunia-Pilyavska Natalia

*Candidate of Historical Sciences,
Associate Professor of the Department of Social Sciences, Master of Laws
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

Устенко Андрій Олександрович

*доктор економічних наук,
професор кафедри підприємництва і маркетингу
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

Ustenko Andriy

*Doctor of Economics,
Professor at the Department of Entrepreneurship and Marketing
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА. ОСНОВНІ СКЛАДОВІ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖМЕНТА ORGANIZATIONAL CULTURE. MAIN COMPONENTS OF MANAGEMENT CULTURE

***Анотація.** У статті розглядаються поняття організаційної культури та її вплив на ефективність діяльності організації. Автор досліджує основні складові культури менеджменту, зокрема цінності, місію, візію, стиль лідерства, комунікацію та структуру організації.*

Особлива увага приділяється ролі лідерства та комунікації у формуванні сприятливого робочого середовища. Описано значення політик, процедур, мотивування та винагородження у забезпеченні продуктивності працівників. Висвітлюються аспекти навчання, розвитку та корпоративної соціальної відповідальності. Розглядаються механізми управління конфліктами та підтримки етики в організації. Стаття підкреслює важливість стратегічного планування, гнучкості та адаптивності для довгострокового успіху організації.

Ключові слова: організаційна культура, цінності, місія, візія, лідерство, комунікація, мотивація, стратегічне планування, етика.

Summary. *The article examines the concept of organizational culture and its influence on the effectiveness of the organization. The author examines the main components of management culture, including values, mission, vision, leadership style, communication and organizational structure. Special attention is paid to the role of leadership and communication in the formation of a favorable working environment. The importance of policies, procedures, motivation and rewards in ensuring employee productivity is described. Aspects of training, development and corporate social responsibility are covered. The mechanisms of conflict management and support of ethics in the organization are reconsidered. The article highlights the importance of strategic planning, flexibility and adaptability for the long-term success of an organization.*

Key words: organizational culture, values, mission, vision, leadership, communication, motivation, strategic planning, ethics.

Виклад основного матеріалу. Організаційна культура – це сукупність цінностей, норм, переконань і традицій, які формують поведінку співробітників у компанії. Вона визначає, як люди взаємодіють між собою, як приймаються рішення, а також як компанія реагує на

зовнішні зміни та виклики. Організаційна культура може бути як свідомо розробленою керівництвом, так і стихійно сформованою в процесі розвитку підприємства. Вона створює унікальний клімат в організації, впливаючи на мотивацію, продуктивність та загальний успіх.

Важливим аспектом організаційної культури є місія компанії, яка надає співробітникам чітке розуміння того, чому існує організація і які цілі вона прагне досягти. Етичні стандарти відіграють ключову роль у визначенні поведінкових норм всередині компанії. Ритуали, символіка та внутрішні правила допомагають зміцнити ці стандарти та підтримувати корпоративну ідентичність.

Нагадаємо, що типи організаційних культур складаються з: культури влади (паутина); культури ролі (храм-ієрархія); культури завдання (мережа); культури особи (зоряна галактика інтелекту; «культура» безвладдя – анти-менеджменту. (Хенді) або – культури контролю, інноваційної культури, культури співпраці, ринкової культури [3, 13; 4, 10].

Лідерство є невід'ємною складовою організаційної культури. Керівники задають тон і визначають стандарти поведінки, слугуючи прикладом для інших співробітників. Ефективні лідери здатні мотивувати команду та забезпечувати досягнення стратегічних цілей. Співробітники, розуміючи і приймаючи культуру організації, працюють злагоджено та ефективно, що сприяє створенню позитивного іміджу компанії на ринку.

Позитивна організаційна культура допомагає приваблювати талановитих спеціалістів і утримувати їх на роботі. Вона впливає на процеси прийняття рішень, комунікацію та інновації. Підтримка здорового балансу між роботою та особистим життям співробітників є важливим елементом сильної культури. Крім того, культура організації сприяє розвитку корпоративної соціальної відповідальності, що позитивно відображається на репутації компанії.

Організаційна культура може змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Важливо періодично проводити оцінку культури та вносити необхідні корективи. Погана культура може призвести до високої плинності кадрів і низької мотивації. На культуру впливають як індивідуальні, так і групові цінності співробітників. Співпраця та взаємодопомога є ключовими аспектами сильної культури. Культура організації може відрізнятися в залежності від галузі, регіону та розміру компанії, але вона завжди є основою для формування корпоративної ідентичності.

Культура менеджмента складається з декількох ключових елементів, кожен з яких має важливе значення для успішного керівництва та розвитку компанії.

Перший і найважливіший елемент – це лідерство. Ефективні лідери визначають напрямок розвитку організації, мотивують співробітників та забезпечують досягнення стратегічних цілей. Вони встановлюють стандарти поведінки і служать прикладом для інших [1, с. 65]. Петер Ф. Друкер описуючи основні принципи ефективного менеджменту, підкреслює роль лідерства та важливість орієнтації на результати.

Другий елемент – це комунікація. Відкрита і чесна комунікація сприяє кращому розумінню завдань, підвищує довіру та зміцнює командний дух. Ефективна комунікація включає зворотний зв'язок, що дозволяє керівникам краще розуміти потреби та проблеми співробітників.

Третій важливий елемент – це мотивація. Система заохочень і визнання досягнень стимулює співробітників до продуктивної праці. Важливо створювати умови, в яких кожен працівник відчуває свою значущість та бачить можливості для професійного зростання.

Четвертий елемент – це управління змінами. У сучасному світі зміни відбуваються швидко і часто, тому здатність організації адаптуватися до

нових умов є критично важливою. Ефективні менеджери повинні бути готовими до змін і вміти впроваджувати їх з мінімальними втратами.

П'ятий елемент – це стратегічне планування. Чітке бачення майбутнього та довгострокові цілі допомагають організації розвиватися та досягати успіху. Стратегічне планування включає аналіз ринку, вивчення конкурентів і визначення ключових напрямків розвитку.

Шостий елемент – це розвиток персоналу. Інвестиції в навчання та підвищення кваліфікації співробітників приносять великі дивіденди у вигляді підвищення їхньої ефективності та лояльності до компанії. Розвиток персоналу також включає створення умов для кар'єрного зростання та професійного розвитку.

Сьомий елемент – це організаційна структура. Вона повинна бути гнучкою та адаптивною, щоб відповідати потребам бізнесу і сприяти ефективній роботі команди. Добре розроблена структура забезпечує чіткий роз-поділ обов'язків та ефективну координацію дій.

Восьмий елемент – це управління конфліктами. Конфлікти неминучі у будь-якій організації, але ефективно їхнє вирішення може зміцнити команду і покращити робочу атмосферу. Важливо мати чіткі процедури для вирішення конфліктів та навчати співробітників конструктивним методам їхнього розв'язання.

Дев'ятий елемент – це інновації. Постійне вдосконалення процесів і продуктів є необхідним для підтримання конкурентоспроможності. Менеджери повинні заохочувати інноваційне мислення та створювати умови для генерування нових ідей.

Десятий елемент – це корпоративна соціальна відповідальність. Компанія повинна враховувати вплив своєї діяльності на суспільство і довкілля, сприяти сталому розвитку та брати участь у соціально значущих проектах. Це не тільки покращує імідж компанії, але й зміцнює її позиції на ринку.

Таким чином, культура менеджмента є комплексною системою, що включає різноманітні елементи, які разом сприяють ефективному управлінню та розвитку компанії. Важливо, щоб всі ці елементи були взаємопов'язаними і підтримували один одного, створюючи гармонійну і продуктивну організаційну культуру.

Висновки. У статті підкреслено важливість організаційної культури як фундаменту успішної діяльності будь-якої компанії. Визначено, що основні складові культури менеджменту, такі як цінності, місія, візія, стиль лідерства та ефективна комунікація, є ключовими елементами для досягнення стратегічних цілей. Роль лідерів у формуванні сприятливого робочого середовища та мотивації працівників не може бути переоцінена. Політики та процедури забезпечують сталість і впорядкованість у діяльності організації. Навчання та розвиток персоналу сприяють підвищенню кваліфікації та готовності до змін. Корпоративна соціальна відповідальність та дотримання етичних норм посилюють довіру до організації з боку клієнтів і партнерів. Гнучкість і адаптивність в управлінні дозволяють організації ефективно реагувати на виклики зовнішнього середовища. У підсумку, гармонійна організаційна культура є запорукою довгострокового успіху та сталого розвитку компанії.

Література

1. Аніщенко В.О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 3(93). С.64-72.
2. Бала О.Л. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехника»*. Л., 2011. № 682. С. 11-15.

3. 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.

4. Крупський О. П. Організаційна культура: сутність, види та особливості імплементації в Україні. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2014. № 1 (45). С. 29–38.

5. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування структури іміджу підприємств сфери послуг. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія Економіка. 2015. Вип. 9 (1). С. 90–96.

6. Устенко А.О., Малинка О.Я. Сучасні моделі і технології менеджменту (інформаційний аспект): підручник. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ. 2019. 412 с.