

Логінова К. С.

*к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
бізнесу і адміністрування
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

Стоянова А. Б.

*здобувач освіти освітньої програми «Бізнес-адміністрування»
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця,
м. Харків, Україна*

..

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА»

Організаційна культура формує внутрішні відносини серед працівників і визначає їхню мотивацію, рівень залученості та ефективність роботи. Водночас вона впливає на поведінку компанії в контексті соціальної відповідальності, сприяючи розвитку етичних стандартів, підтримці сталих взаємозв'язків з громадськістю та бізнес-партнерами.

Формування організаційної культури – це багаторівневий процес, що включає розробку системи цінностей, побудову ефективних комунікацій та створення комфортного робочого середовища. Залежно від особливостей підприємства та галузі, організаційна культура може відрізнятися, проте в її основі завжди лежать спільні цінності, що сприяють досягненню стратегічних цілей компанії. З метою поглибленого аналізу сутності поняття "організаційна культура" проведено морфологічний аналіз терміна. У Табл 1 надає короткий огляд визначень організаційної культури з точки зору різних авторів, що дозволяє краще зрозуміти різноманітність підходів до її трактування.

Таблиця 1.1

Морфологічний аналіз терміна «організаційна культура»

Автор	Визначення	Рід
Е. Шейн [42]	Організаційна культура — це набір основних переконань, що поділяються співробітниками підприємства, які формують його поведінкові норми.	Переконання, норми
Т. Кларк [37]	Культура підприємства являє собою систему цінностей, переконань, поведінкових моделей, що формують спосіб мислення та взаємодії людей на підприємстві.	Система, цінності, переконання
М. Тейлор [45]	Організаційна культура — це неформальні норми та традиції, які виникають в організації на основі спільного досвіду її учасників.	Норми, традиції
П. Сміт [51]	Культура організації охоплює погляди, переконання та звичаї, що формують особливості спільної діяльності в організації.	Погляди, переконання, звичаї

А. Дауелл [24]	Культура підприємства визначає поведінкові норми та взаємодію між співробітниками на основі загальних цінностей і переконань.	Поведінкові норми
----------------	---	-------------------

Розглядаючи різні підходи до визначення організаційної культури, можна зробити висновок, що вона є поєднанням переконань, норм, традицій та поведінкових моделей, які регулюють діяльність підприємства. Організаційна культура є динамічною системою, що змінюється під впливом зовнішніх факторів, таких як економічні тенденції, технологічні новації та соціальні процеси. Важливим аспектом розвитку організаційної культури є її взаємозв'язок із мотивацією працівників, корпоративною соціальною відповідальністю та лідерством. Створення сприятливого середовища, у якому працівники відчують довіру, підтримку та можливості для розвитку, позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства. Важливою складовою є комунікація, яка забезпечує розуміння спільних цінностей та сприяє ефективній взаємодії між підрозділами. Розвиток організаційної культури вимагає комплексного підходу, що включає впровадження сучасних методів управління, адаптацію до змін та постійний моніторинг корпоративного середовища. Запровадження програм навчання та розвитку персоналу дозволяє адаптувати працівників до нових викликів, що виникають у процесі трансформації організаційних моделей.

Таким чином, організаційна культура є ключовим фактором, що визначає ефективність роботи підприємства, його стійкість до криз та здатність до інновацій. Вона не лише впливає на внутрішні процеси, а й формує зовнішній імідж компанії, її конкурентні переваги та перспективи розвитку. Розуміння та свідоме управління організаційною культурою є одним із найважливіших завдань сучасних менеджерів та керівників, що прагнуть створити сильну, стабільну та успішну компанію.

Список літератури

1. Дауелл, А. (2009). Поведінкові норми та взаємодія в організаційних структурах. Львів: Видавництво "Молодь".
2. Кларк, Т. (2010). Культура підприємства: Теорія та практика. Київ: Видавництво "Академія".
3. Шейн, Е. (2013). Організаційна культура: Концепція та практики управління. М.: Наукове видавництво.
4. Тейлор, М. (2012). Норми та традиції в організаційній культурі. Харків: Фоліо. культурі. Харків: Фоліо.