

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



Мелітополь 2020

ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Вікторова В.С., *nib89943@ukr.net*

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Організація як об'єднання людей для досягнення цілей, безумовно, є складною економічною структурою, яка виконує цілий ряд виробничих та управлінських функцій. Основою життєвого потенціалу такої структури є її «душа» – організаційна культура.

Метою дослідження є вивчення теоретично-методологічних аспектів організаційної культури та пошук способів удосконалення управління організації, що сприятиме виграшу підприємства в конкурентній боротьбі. Чимало науковців у своїх працях приділяли увагу важливості організаційної культури, серед них З. Фрейд, І.А. Косач, Е.Х. Шейн та ін. [1-3].

Як правило, більшість менеджерів на практиці пояснюють організаційну культуру як сукупність думок кожного співробітника підприємства: їх особисті цілі під час виконання роботи, відносини у колективі, репутація та індивідуальний імідж робітників, а також власне бачення компанії у майбутньому. Варто зауважити, що організаційна культура не знаходиться постійно у нерухомому стані та не є стабільним об'єктом. Вона виконує важливі завдання. Найголовнішими функціями організаційної культури є наступні: інтегруюча, пізнавально-інформаційна, адаптивна, знакова та ціннісна функція [1].

Інтегруюча функція організаційної культури полягає в об'єднанні людей та збереженні цілісної структури самого підприємства. Пізнавально-інформаційна функція включає групове мислення, завдяки якому відбувається обмін інформацією. Адаптивна функція допомагає пристосуватись працівникам до правил та колективу. Знакова функція організаційної культури будується на усній та писемній мові, жестах, рухах тощо. Ціннісна функція створює у працівника цілком визначені ціннісні потреби в конкретній групі.

Цікаво, що важливим інструментом неформальної передачі новим співробітникам культури підприємства є організаційний сторітеллінг – інструмент менеджменту, який використовується для розуміння та розповсюдження цінностей, норм, правил і принципів організаційної культури через використання корпоративних історій або легенд. Це можуть бути розповіді про минулі дії керівництва, взаємодію співробітників тощо. Завдяки цікавим історіям про минулий досвід давно працюючих колег можна зацікавити, залучити в процес і допомогти новим співробітникам адаптуватись на робочому місці [2].

Отже, у висновку слід зазначити, що вплив організаційної культури на діяльність організації проявляється в досягненні головної мети організаційної культури – забезпеченні самоорганізації соціально-економічної системи за допомогою персоналу, підвищенні трудового потенціалу організації, який є складовою загального економічного потенціалу фірми. Зростання компетенції означає зростання прибутковості організації, а це пов'язано з тим, що більш компетентні працівники можуть працювати на більш досконалому обладнанні, використовуючи ефективні технології; вони здатні генерувати ідеї, творчо підходити до роботи. Все це позитивно позначиться на якості продукції, дозволить організації розробляти власні унікальні технології, продукцію, тим самим підвищуючи прибутковість.

Список використаних джерел

1. З. Фрейд, В. Булліт, Томас Вудро Вільсон.(2016). Двадцять восьмий президент США. Психологічне дослідження. // Канон + РООІ «Реабілітація».
2. Косач, І. А., Ладонько Л.С., Калінько І.В. (2013). Ділове адміністрування: менеджмент організацій та управління змінами : навч. посіб. Чернігів: ЧДІЕУ.
3. Шейн Э. Х. (2002). Организационная культура и лидерство: пер. с англ. подред. В. А. Спивака. СПб.: Питер.

Науковий керівник: *Агєєва І.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.*