

**SCI-CONF.COM.UA**

**MODERN RESEARCH  
IN WORLD SCIENCE**



**PROCEEDINGS OF XI INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE  
JANUARY 29-31, 2023**

**LVIV  
2023**

# **MODERN RESEARCH IN WORLD SCIENCE**

Proceedings of XI International Scientific and Practical Conference

Lviv, Ukraine

29-31 January 2023

**Lviv, Ukraine**

**2023**

**UDC 001.1**

The 11<sup>th</sup> International scientific and practical conference “Modern research in world science” (January 29-31, 2023) SPC “Sci-conf.com.ua”, Lviv, Ukraine. 2023. 1579 p.

**ISBN 978-966-8219-86-3**

The recommended citation for this publication is:

*Ivanov I. Analysis of the phaunistic composition of Ukraine // Modern research in world science. Proceedings of the 11th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Lviv, Ukraine. 2023. Pp. 21-27. URL: <https://sci-conf.com.ua/xi-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-modern-research-in-world-science-29-31-01-2023-lviv-ukrayina-arhiv/>.*

**Editor**

**Komarytskyy M.L.**

*Ph.D. in Economics, Associate Professor*

Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighbouring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

**e-mail:** [lviv@sci-conf.com.ua](mailto:lviv@sci-conf.com.ua)

**homepage:** <https://sci-conf.com.ua>

©2023 Scientific Publishing Center “Sci-conf.com.ua” ®

©2023 Authors of the articles

233. *Шевченко Т. М., Чикур Л. Д., Подлісецька О. О., Казанова О. В.* 1143  
ОСОБЛИВОСТІ КОМПОЗИЦІЇ КНИГИ «ЖИТТЯ І СМЕРТЬ РЕДАКТОРА»

#### PHILOSOPHICAL SCIENCES

234. *Ареф'єва А. Ю.* 1150  
ПОСТРЕФЛЕКСІЯ СИНТЕЗУ МИСТЕЦТВ В ЄВРОПЕЙСЬКІЙ ХОРЕОГРАФІЇ
235. *Попова О. Б.* 1156  
МЕНТАЛЬНІСТЬ НАРОДУ ЯК КОЛЕКТИВНЕ НЕСВІДОМЕ ТА ФАКТОР СОЦІАЛЬНОЇ АГРЕСІЇ

#### ECONOMIC SCIENCES

236. *Агєєва І. В.* 1162  
ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ
237. *Андрійєв Н. М.* 1167  
МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
238. *Ареф'єва О. В., Бартківська В. В.* 1171  
ПРИБУТКОВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ
239. *Березний О. В., Городиський М. П.* 1175  
КОМП'ЮТЕРИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
240. *Бойченко І. А., Москвічова О. С.* 1178  
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО У ТУРИЗМІ
241. *Бондаренко Н. М., Федорко В. А.* 1184  
ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА ПРИБУТКУ ТА ЙОГО РОЛЬ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ
242. *Босик І. В.* 1191  
ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ТЕДІС УКРАЇНА»)
243. *Вареник В. М., Фіщук О. В.* 1198  
ЕЛЕКТРОННИЙ КАБІНЕТ ПЛАТНИКА ПОДАТКІВ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРУВАННЯ ПДВ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ
244. *Волощук В. С.* 1205  
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ВІЙНИ В УКРАЇНІ: МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ
245. *Воркунова О. В., Ярова Н. В., Коцюбенко К. О.* 1212  
ПІДХОДИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ
246. *Гончар А. С.* 1219  
ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «НЕФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ» У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

# ECONOMIC SCIENCES

## ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Агєєва Ірина Вікторівна**

к.е.н., доцент,

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

м. Запоріжжя, Україна

**Вступ.** Організаційна культура є ефективним інструментом формування іміджу підприємства. Сьогодні актуальність організаційної культури збільшилась як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Її формування має бути спрямоване на підвищення конкурентоспроможності та на досягнення цілей підприємства. Організаційна культура повинна існувати у будь-якому підприємстві незалежно від того, є підрозділ який займається нею чи ні.

**Ціль дослідження** - узагальнення механізму формування організаційної культури на підприємстві.

**Матеріали і методи.** Науковці приділяють багато уваги розгляду теоретичних і науково-прикладних проблем формування організаційної культури. Значну увагу даній проблемі приділяли такі науковці, як К. Камерон, Р. Куїнн, В. Оучі, Е. Шейн, Ч. Хенді, В. Кириченко, О. Харчишина, З. Шершньова та ін.

Методологічною базою дослідження слугувала сукупність таких наукових методів, як: аналізу та синтезу, індукції і дедукції, систематизації та узагальнення.

**Результати та обговорення.** Організаційна культура стосується усього простору всередині і ззовні підприємства, її формування починається уже в момент виникнення підприємницької ідеї. Підприємства сьогодні усвідомлюють необхідність формування організаційної культури, але іноді не

знають, як саме розвивати організаційну культуру [1].

Організаційна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, які склались в організації та її підрозділах за час діяльності та які сприймаються більшістю співробітників [2, с. 11].

Саме від рівня та якості організаційної культури залежать такі факти, як моральний дух колективу, стабільність кадрів, а головне – економічний результат діяльності підприємства в цілому.

Для формування ефективної організаційної культури необхідно:

1. Визначити місію та формування стратегії підприємства. Управління організаційною культурою покликане збільшити віддачу від персоналу, тому необхідно організувати умови для самостійної мотивації персоналу відповідно до прийнятих в організації норм та правил поведінки.

2. Якщо вже сформована на підприємстві організаційна культура, необхідно вивчити у якому вона стані. Перед тим, як вносити якісь зміни, керівництво має відповісти на питання: Яку роль відіграє нинішня організаційна культура? Якою має бути ефективна організаційна культура?

Організаційна культура є конкурентною перевагою підприємства і, перебуваючи відповідно до стратегії, сприяє досягненню максимальної ефективності. Для формування організаційної культури важливо підібрати оптимальну методику діагностики та вивчення взаємодії культури та стратегії, щоб допомогти підприємству досягти ефективності у цьому аспекті.

Важлива роль для формування організаційної культури та її змісту відводиться не тільки чинникам зовнішнього й внутрішнього впливу, а й особисту культуру керівника. Тобто його стиль поведінки, цінності, переконання багато в чому впливають на культуру підприємства. Особливо значимим такий вплив буває тоді, коли підприємство перебуває у періоді формування та розвитку, а керівник має у своєму розпорядженні видатні особистісні та професійні здібності.

Багато керівників підприємств бачать методи формування ефективної

організаційної культури.

Для формування організаційної культури важливо підібрати методику діагностики та вивчення взаємодії культури та стратегії, щоб допомогти підприємствам досягти ефективності у цьому аспекті.

Є різні методи формування ефективної організаційної культури. Вчені визначають три групи методів: метафоричні, цілісні та кількісні [3].

Метафоричний метод включає аналіз документів, втілених у фактори організаційної культури, звітів і кодів. Цей метод неспроможний забезпечити достатнє пояснення фактичної культури підприємства.

Якісні методи засновані на спостереженні за діяльністю підприємств. Одним із відомих прикладів є метод Шейна (аналізує три рівні прояву організаційної культури: артефакти, декларовані цінності, базові уявлення), методика Ч. Хенді (аналізує: процедуру розподілу повноважень в організації, ціннісні орієнтації особистості, взаємини співробітника та організації) та ін. Якісні методи потребують великих витрат часу.

Кількісні методи використовують опитувальники з метою оцінки культури. Такі методи дозволяють у стислі терміни отримувати результати, мати об'єктивність порівняльних характеристик, тому є більш підходящими для дослідження. До кількісних методів належать Опитувальник Посту та Конінгу (аналіз існуючої культури), Опитувальник (ОСІ) Кука та Зумал (визначення типу культури), Опитувальник (ОСАІ) Кемерона та Куїна (оцінки управління формуванням організаційної культури) та ін.

ТОВ фірма «Оліс ЛТД» - підприємство яке займається виробництвом майонезів, соусів і рослинної олії. ТОВ фірма «Оліс ЛТД» займається розвитком персоналу та в її цілях є необхідність покращити командну роботу. Нами було проведено діагностику культури на підприємстві за допомогою опитувальників К. Камерону та Р. Куїна [4], Ч. Хенді [5].

Результати проведеного анкетування дає можливість зробити висновок, що на даний час у ТОВ фірми «Оліс ЛТД» притаманні всі чотири типи культури, але мають різні діапазони, що говорить про прийняття цінностей

підприємства та їх поділ. Слід зазначити, що найбільший із показників має клановий тип організаційної культури. Це виявляється у надання взаємовиручки, допомоги, за якою персонал безперешкодно може звернутися. Крім цього, на підприємстві розвинена система навчання, що забезпечує розвиток персоналу та говорити про значущість співробітників. Однак це використовується не на повну потужність, оскільки у персоналу існує потреба у збільшенні спільності та спільних інтересів. Також на підприємстві переважає бюрократична організаційна культура. Характерними її рисами на підприємстві є формальні правила та офіційна політика. Незважаючи на те, що підприємство має фактори ринкової культури, респонденти вважають за потрібне посилити цей бік організаційної культури. ТОВ фірми «Оліс ЛТД» розробляє додаткові послуги специфічного характеру, спрямовані на утримання старих клієнтів та залучення нових. На підприємстві не вистачає динаміки та новаторства у процесі здійснення діяльності, про що свідчать низькі показники адхократичної існуючої організаційної культури та той факт, що респонденти відзначили необхідність покращення цього боку культури. Підприємство відкрито для нововведень, технологій, обладнання, але керівництво не вітає ініціативність персоналу.

Для групи досліджуваних краще були б такі організаційні культури як ринкова та кланова.

За результатами проведення тесту Хенді виявлено, що у ТОВ фірми «Оліс ЛТД» переважає культура «Завдання». Це говорить про те, що в досліджуваному підприємстві управлінська культура орієнтована на рішення задач, основний зміст якої - це виявлення проблем і підбір потрібних ресурсів для їх вирішення. Такий тип культури на даному підприємстві можна вважати достатньо ефективним і сприятливим для подальшого розвитку. Одночасно високі значення були отримані за типом культура «Ролі». Отже, діяльність на підприємстві побудована навколо роботи, яку необхідно зробити, де виконавці це певні функціональні підрозділи. Кожен співробітник чітко знає свою посадову інструкцію і слід їй без найменшого відхилення. Приблизно рівна



частка культур «Влади» та «Особистості».

В загалом можна сказати, що не буває суто якоїсь однієї культури, в основному на підприємствах змішана організаційна культура з явним переважанням однієї з них.

Вивчення організаційної культури має важливе значення для керівників підприємств. Виявлення методів формування та розвитку ефективної організаційної культури допоможе підвищити показники роботи, лояльність співробітників та забезпечить стійку конкурентну перевагу підприємства.

**Висновки.** Таким чином, на нашу думку, використання організаційної культури сприяє успіху, процвітанню та стабільності підприємств. Отже, необхідні науково-практичні засади для формування і оцінки організаційної культури. Для цього необхідно вивчати, стежити за її формуванням та удосконалювати.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гевко В. Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. Інвестиції: практика та досвід. 2018. Вип. 16. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/16\\_2018/4.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/16_2018/4.pdf) (дата звернення: 04.12.2022).
2. Корпоративна культура: навч. посіб. [Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та інш.]; за заг ред. Г. Л. Хаєта. К.: ЦУЛ, 2003. 403 с.
3. Комарова К. В. Організаційна культура: навч. посіб. 2010. URL: <https://studfile.net/preview/5705977/>(дата звернення: 03.12.2022).
4. Камерон К., Куїн Р. Діагностика та зміна організаційної культури. СПб., 2001. 320 с.
5. Хенді Ч. Час нерозсудливості /Пер. з англ. Под ред. Ю. Н. Каптуревського. СПб., 2001. 288 с.