

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Гостіщева Ю.Ю., 31 МН, 3 курс

Науковий керівник: Шевчук О.Ю., к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

gostisheva.yuliya@yandex.ru

Постановка проблеми. Організаційна культура є основою життєвого потенціалу організації. Особливості відносин між людьми, стійкі норми і принципи життя та діяльності організації, зразки позитивного і негативного поведінки і багато іншого, що відноситься до цінностям і нормам, мають важливе значення для ефективного управління. Якщо можна говорити, що організація має «душу», то цією душею є організаційна культура.

Мета статті. Метою написання даної роботи є визначення сутності і значення організаційної культури для підтримки стабільності роботи організації, уточнення елементного складу організаційної культури та його вплив, а також визначення основних факторів її формування на підприємстві.

Основні матеріали дослідження. Носіями організаційної культури є люди. Однак, в організаціях з усталеною організаційною культурою вона як би відділяється від людей і стає фактором організації, її частиною, що надає активний вплив на членів організації, модифікує їх поведінку у відповідності з тими нормами і цінностями, які складають її основу.

Кожна організація стоїть перед необхідністю формування власного вигляду - визначення своїх цілей і цінностей, стратегії якості виробленої продукції та послуг, що надаються, цивілізованих правил поведінки і моральних принципів працівників, підтримки високої репутації фірми в діловому світі. Все це, іменоване організаційною культурою, є завданням, без вирішення якого не можна домогтися ефективною роботи.

Одним із найефективніших інструментів управління персоналом організації і мотивації його діяльності, на сьогодні, є організаційна культура. Людина, задовольнивши потреби нижчих рівнів, прагне до принципово інших цілей, таких як: реалізація своїх здібностей, положення в колективі, спільність цінностей, усвідомлення себе невід'ємною і необхідною частиною команди. Люди працюють не лише заради грошей і якщо необхідно їх стимулювати, то гроші не найефективніший засіб. Щоб стимулювати людей, треба зробити їх членами сім'ї(організації) і поводитися з ними, як з її шанованими членами. Виходячи з вищесказаного стає очевидним необхідність усвідомленого формування і управління організаційною культурою підприємства.

Висновки. Отже організаційна культура орієнтована на внутрішнє середовище і проявляється, перш за все, і головним чином в організаційному поведінці працівників. Сюди слід віднести стійкість, ефективність і надійність внутрішньосистемних організаційних зв'язків; дисципліну і культуру їх виконання; динамізм і адаптивність до нововведень в організації; загальноприйнятій (на всіх рівнях) стиль управління, заснований на співпраці, активні процеси позитивної самоорганізації та багато іншого, що проявляється в організаційному поведінці співробітників відповідно до прийнятих норм і визнаними цінностями, які об'єднують інтереси окремих людей, груп та організації в цілому.

Список використаних джерел.

1. Макеєва В.Г. Культура підприємництва: Навчальний посібник. - М., 2002.
2. Мільнер Б.З. Теорія організацій: Курс лекцій. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 335 с.
3. Томилов В.В. Організаційна культура і підприємництво: Навчальний посібник. - СПб.: Вид-воСПБГУЭФ, 2003.