

інформації. Саме тому особливої актуальності набуває вивчення світового досвіду підтримки розвитку бізнесу шляхом створення умов для банківського кредитування (рис. 1 [1–4]).

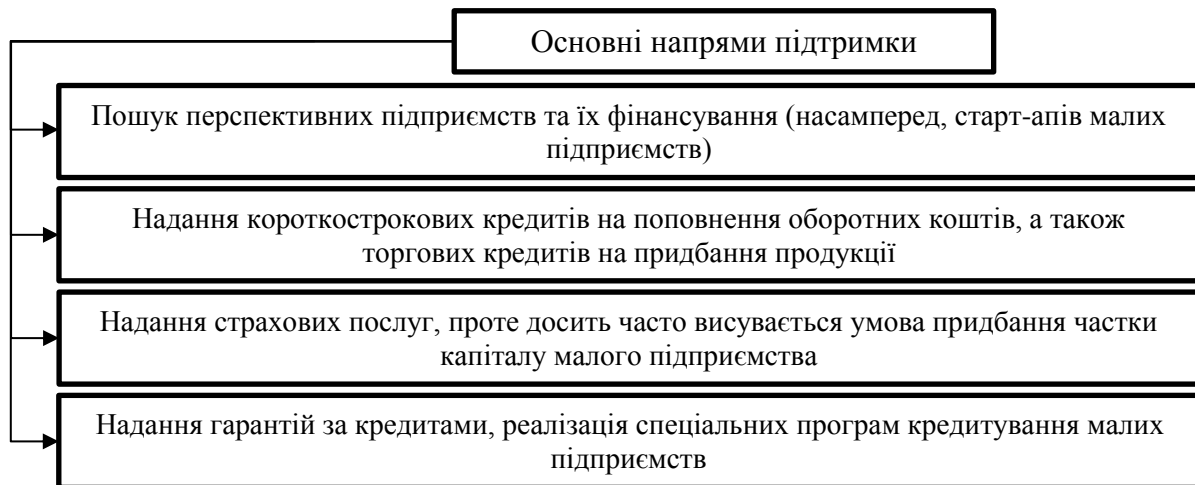


Рис. 1. Основні напрями підтримки розвитку бізнесу шляхом створення умов для банківського кредитування: аналіз світового досвіду

Також варто додати, що особлива увага у зарубіжних країнах приділяється соціальному характеру програм підтримки малого та середнього бізнесу. Такі програми дозволяють отримати кредити підприємства, власники яких належать до соціально-вразливих груп населення. Таким чином активно реалізуються спеціальні програми підтримки бізнесу, які орієнтовані на посилення активності та залученості, стимулювання діяльності ветеранів та інвалідів, молоді, жінок, представників національних меншин.

Джерела та література

1. Кучеренко В. В., Данкевич Р., Тринчук В. В. *Форми інтеграції банківського і страхового капіталу*: монографія. Львів: Галичина-Прес, 2018. С. 284.
2. Полінкевич О. М. *Управління розвитком підприємства в умовах фінансової кризи*. *Економічний форум*. 2012. № 2. С. 412–423.
3. Ховрак І. В. *Побудова культури довіри у банківському та страховому секторах*. *Фінансові послуги*. 2017. № 3. С. 3–6.
4. Ховрак І. В., Семко Т. В. *Ефективність функціонування корпоративного сектору національної економіки*: монографія. Кременчук: ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2013. 276 с.

Гайдар А. – здобувач вищої освіти
Науковий керівник: к. е. н, доц.
А. Максименко
Миколаївський національний
аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Організаційна культура як технологія управління підприємствами

Економічний розвиток суспільства багато в чому визначається організаційною культурою, яка виступає фактором збільшення продуктивності праці і соціального прогресу. Управління організацією неможливо без урахування фактора соціокультури. Створення організаційної культури, що дозволяє кожному робочому самоствердитися в результаті найбільшого

прояву здібностей, усвідомити значимість своєї особистості, стає загальноновизнаним орієнтиром розвитку будь-якої організації, незалежно від її галузевої приналежності.

Системний підхід до функціонування економічної організації і структури управління формується під впливом ідей П. Блау, П. Друкера, Ф. Котлера, Р. Лайкерта, Д. МакФарланд, Т. Парсонса, Г. Саймона, Ф. Селзника, А.Етціоні та ін.

Проблема організаційної культури підприємства і заходи її впливу на трудовий потенціал підприємства і кожного його працівника, починаючи з кінця ХХ століття, розглядається як одна з найактуальніших для сучасного управління персоналом. Організаційна культура може бути визначена як образ дій, характерний для працівників організації та включає в себе визнані всіма цінності, ідеали, звичаї, що не дозволяють підприємству піддаватися будь-яким примхам ринку або керівництва.

Сьогодні дослідники відзначають велику кількість тлумачень організаційної культури, деякі них зазначені в таблиці 1.

Таблиця 1

Поширені визначення «організаційна культура»

Автор	Зміст поняття
С. Мишоп, П. Штерн	Організаційна культура – сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають поділяється цінностей, притаманних підприємствам, і передаються кожному членові з вуст в уста в якості життєвого досвіду
Р. Килманн, М. Сакстон	Організаційна культура – це філософські та ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, аттїтуди і норми, які пов’язують організацію в єдине ціле і поділяються членами
Е. Браун	Організаційна культура – це набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувався за час життя організації і має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації
О. С. Виханский, А. В. Наумов	Організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, прийнятих членами організації та одержують вираження в заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через «символічні» засоби духовного і матеріального внутріорганізаційного оточення
Т. О. Содоманидина	Організаційна культура – соціально-духовне нулі компанії, що формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлюваних і неусвідомлюваних процесів і явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем і поведінки персоналу компанії і дозволяють організації просуватися до успіху

Складено на основі [1].

Виділяють такі рівні організаційної культури:

– поверхневий, у структурі яких елементи, які легко виявити, тобто все те, що можна одразу побачити та реагувати (стиль архітектури, дрес-код, дизайн приміщень, символіка компанії, корпоративні заходи тощо)

– проміжний рівень організаційної культури, який представляє собою цінності, норми, які не піддаються безпосередньому спостереженню, але відображаються в мові й різних символах. Основними документами, які регулюють ці правила, є Корпоративні кодекси підприємств як найвищі стандарти індивідуальної поведінки, що створюють взаємну довіру.

– глибинний рівень – уявлення, переконання, виступає як мотиваційна складова, що формується на підсвідомому рівні, тому їх неможливо безпосередньо спостерігати.

Разом з тим у теорії менеджменту є три методи оцінки організаційної культури:

Холістичні – вивчення організаційної культури за допомогою реального внутрішнього спостереження за організацією.

Метафоричні – методи, що зосередженні на вивченні внутрішньої документації (документи, що регламентують статут підприємства, протоколи зборів, нарад).

Кількісні – методи, що використовують опитування, анкетування, інтерв'ювання, і ті, що дають кількісну оцінку конкретним проявам культури [2].

Серед кількісних методів найбільш відомими є такі методики [3], як:

– OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Камерона і Куїнна. Методика OCAI передбачає, що існують чотири різні моделі організаційної культури: кланова, адхократична, ієрархічна і ринкова культура.

– OCI (Organizational Culture Inventory) Кука і Лафферті. За допомогою OCI вивчається думка працівників про те, як необхідно діяти в даний час, щоб домогтися успіху в організації.

– DOCS (Denison Organizational Culture Survey) Деніела Р. Денисона. Метою застосування цієї моделі є кількісний вимір, діагностика культури і пошук заходів щодо її зміни. При цьому враховується багато факторів, такі, наприклад, як галузь, в якій працює компанія, стратегічні цілі компанії, тенденції на ринку і стиль лідерства.

– OSC (Organizational Culture Survey) С. Гласер і С. Заману. Для аналізу використовується 6 параметрів організаційної культури, які включають в себе: командну роботу; мораль – що є мотивацією працівників до продуктивної роботи; інформаційні потоки; участь в управлінні; контроль – чи є керівник тільки контролером або ще й помічником; збори – наскільки продуктивно використовується час нарад, і які наслідки прийнятих колегіально рішень.

Практичне використання різних методів діагностики організаційної культури може реально допомогти керівникам у прийнятті управлінських рішень, які приведуть до підвищення ефективності роботи організації. Таким чином, будуть вирішені завдання, спрямовані на виховання та підтримку персоналу, згуртованість колективу, високу результативність роботи.

Організаційна культура свідчить про велику частину явищ соціального і матеріального життя колективу, домінуючі моральні норми і цінності, кодекс поведінки. Завданнями керівного складу фірми є формування, аналіз, управління і підтримку найбільш сприятливою ефективності діяльності корпоративної культури, яка виступає невідемним важелем для діяльності підприємства

Джерела та література

1. Організаційна культура в менеджменті. URL: https://studme.com.ua/1835100112732/menedzhment/organizatsionnaya_kultura_menedzhmente.htm
2. Комарова К. В. Організаційна культура: навч. посіб. 2010. URL: <https://studfile.net/preview/5705977/page:3/>
3. Ліфінцев Д. С. Методичні основи оцінки впливу корпоративної культури на діяльність організації. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. URL: <http://www.Economy.nauka.com.ua/?op=1&z=635>

Гончарук Ю. – магістрант

Науковий керівник: к. пед. н., доц.
Р. Кубанов

Відокремлений структурний підрозділ
«Інститут інноваційної освіти Київського національного університету
будівництва і архітектури»
м. Київ, Україна

Чинники підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства

Підтримання належно-високого рівня конкурентоспроможності будівельних підприємств є складним процесом, котрий вимагає постійних пошуків нових шляхів для розвитку. Для цього необхідне розуміння, які саме фактори мають найбільший вплив. На даний момент не