

## **ФУНКЦІЇ, ТИПИ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ**

**ФАРМАНОВА А.Г., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ\*,  
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**

Організаційна культура є набором найбільш важливих соціально – економічних, морально – етичних, правових, культурологічних, особистісних настанов і цінностей, які поділяють усі члени організації і визначають стиль менеджменту в компанії. Необхідно розрізняти організаційну культуру, що є результатом цілеспрямованої управлінської діяльності, та національну культуру – результат поступового розвитку соціально - історичного процесу, що відбувається незалежно від волі окремих особистостей. Проте неможливо не враховувати впливу національних особливостей, своєрідності культурно - історичних характеристик, набору традиційних цінностей, вірувань, символів на організаційну культуру[4].

Наявність гуманістичних та демократичних тенденцій у функціонуванні сучасних організацій щодо філософії праці, нових технологій, нових цінностей управлінської взаємодії зумовила переорієнтацію організацій на нові механізми діяльності. Більшість сучасних організацій дійшла висновку, що досягнення успіху стало складним без врахування людського потенціалу та певних «прихованих» механізмів організаційного середовища, які об'єднують людей в єдину команду і дозволяють їм працювати для досягнення спільної мети. Тому в сучасному менеджменті об'єктом управлінської діяльності вважаються не окремо процеси, технології, структури, люди та їхня діяльність, а організаційна культура і її особливості як об'єднуючий фактор цих процесів у межах кожної організації [5].

Провідну роль в культурі підприємств відіграють організаційні цінності. При цьому можна розділити загальні цінності, що визначають функціонування організації і внутрішньо організаційні цінності. Дисципліна є однією з найважливіших внутрішньо організаційні цінностей. Т. Пітерс і Р. Уотерман відзначають, що

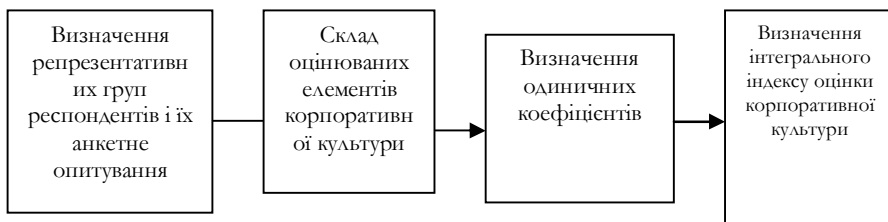
---

\* Науковий керівник: д.е.н., професор Махмудов Х.З.о.

здатність організації створювати ключові цінності, які об'єднують зусилля всіх структур того чи іншого підприємства, є одним з найглибших джерел процвітання підприємств. Основна мета формування ключових цінностей або принципів діяльності підприємства – створити в навколишньому середовищі та в очах співробітників підприємства його певний образ, імідж підприємства [3, с. 286].

Організаційна культура може мати особливості залежно від роду діяльності, форми власності, положення на ринку чи в суспільстві. Особливості організаційної культури знаходять втілення у символіці, що залежить від пріоритету в корпоративній культурі влади, ролі чи вчинків особистості [2].

Послідовність процесу дослідження організаційної культури відображає рис.1.



**Рис. 1. Алгоритм оцінки елементів організаційної культури підприємства [5, с. 58 - 60]**

Для анкетного опитування визначається репрезентативна група респондентів з числа різних прошарків колективу за віком, статтю, освітою, посадою. Сума оціночних балів по кожному з елементів організаційної культури визначається на підставі заданих нормативних їх значень. Набрана і нормативна суми балів, заносяться до таблиці. Індеси розвиненості кожного з елементів організаційної культури визначається як частка від ділення фактичних сум балів на максимально можливу їх кількість.

Сумарні значення коефіцієнтів розвиненості елементів організаційної культури визначаються з використанням формули 1.

$$J_{pi} = \sum B_{fp} / (B_{\max} \cdot n), \quad (1)$$

де  $J_{p-}$  - коефіцієнт розвиненості  $p$ -го елемента змістовної організаційної культури;

$\sum V_{fp}$  – сума балів набраних по  $p$ -му елементу організаційної культури (розраховується по всіх заповнених респондентами анкетах);

$V_{maxp}$  – максимально можлива сума балів по одній анкеті для оцінки  $p$ -го елемента організаційної культури;

$n$  – кількість заповнених анкет для оцінки  $p$ -го структурного елемента організаційної культури.

Інтегральний індекс розвиненості організаційної культури підприємства ( $J_k$ ) визначається як сума зважених індексів структурних елементів організаційної культури ( $p$ ) розраховується із використанням таблиці [1, с. 46 - 50].

Наряду з інтегральним індексом рівня розвитку організаційної культури підприємства заслуговують на аналіз значення окремих елементів організаційної культури, що дасть можливість конкретизувати задачі подальшого розвитку кожного елемента організаційної культури.

### **Література**

1. Бакай С. С. Основи теорії організацій: [Курс лекцій] / С.С. Бакай – Полтава: «Камелот», 1999. – 96 с.

2. Бойко Е. В. Організаційна культура як основа ефективного управління підприємством / Е. В. Бойко // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 4. – С. 52 – 58.

3. Організаційна культура : [навчальний посібник] / [За ред. Хаст Г] – К.: ЦУЛ, 2003. – 403 с.

4. Малинин Е. Д. Организационная культура: зарубежный опыт / Е. Д. Малинин // ЭКО. – 2002. – № 10. – С. 81–98

5. Петрова Г.В. Організаційна культура і менеджмент: концепція та зміст / Г. В. Петрова // Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі. – 2001. – №4. – С. 128-133.