

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ТА РОЗВИТКОМ ЯК ОСНОВА СТАБІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*О. В. Ареф'єва, д. е. н., професор, lena-2009-19@ukr.net, orcid.org/0000-0001-5157-9970,
Національний авіаційний університет,*

*С. О. Ареф'єв, д. е. н., доцент, arefievso@ukr.net, orcid.org/0000-0003-2184-458X,
Київський національний університет технологій та дизайну*

Методологія дослідження. Результати отримані за рахунок застосування методів: діалектичного пізнання, аналізу й синтезу, теоретичного узагальнення – для дослідження процесу управління організаційною культурою на підприємстві; групування та системного аналізу – для виокремлення сфер, які формують організаційну складову розвитку підприємства; абстрактно-логічного аналізу – для визначення взаємної підпорядкованості процесів розвитку організації та організаційного розвитку; порівняльного аналізу – для встановлення особливостей організаційної культури на підприємстві; економіко-статистичного аналізу – для проведення аналізу результатів управління організаційною культурою та формування стабільного розвитку підприємства.

Результати. Проаналізовано фактори впливу на організаційну культуру підприємства та визначено, що його розвиток безпосередньо пов'язаний з процесом систематичного та цілеспрямованого удосконалення організаційної культури шляхом побудови більш раціональних управлінських структур, регламентування функцій підрозділів, упорядкування у часі та просторі виробничих процесів, створення умов безперебійного функціонування. Сформульовано основні напрями впливу організаційної культури на зовнішнє та внутрішнє середовище функціонування підприємства.

Новизна. Встановлено напрями впливу організаційної культури на діяльність сучасного підприємства. Проведено аналіз впливу факторів внутрішнього середовища на організаційну культуру підприємства та визначено основні методичні підходи щодо управління ними. Сформовано основні методи адаптації організаційної культури підприємства та забезпечення його сталого розвитку. Визначено особливості організаційної культури на підприємстві та виділено головні напрями прийняття рішень по ефективному управлінню цією сферою.

Практична значущість. Полягає у можливості застосування розроблених та наданих пропозицій щодо управління організаційною культурою на підприємстві з метою підвищення ефективності його господарювання, зростання рівня прибутковості та забезпечення конкурентоспроможності як складової стабільного розвитку. Отримані висновки та результати дослідження, надані методичні рекомендації сприятимуть ефективному функціонуванню підприємства на світових ринках.

Ключові слова: управління, організаційний розвиток, організаційна культура, стабільність діяльності, підприємство, організаційна адаптація, фактори впливу на організаційну культуру, зміни.

Постановка проблеми В сучасних умовах економічного розвитку організаційна культура посідає вагомe місце в діяльності підприємства, причому як у зовнішньому середовищі, так і в осмисленні діяльності у

його внутрішніх відносинах. Вона, як передумова і стереотип, впливає на формування стратегії діяльності підприємства, прийняття рішень щодо розподілу влади та відображається у поведінці персоналу.

На сьогодні проблема управління організаційною культурою як фактором розвитку ефективної діяльності підприємства не має достатнього практичного вивчення. Тому основним завданням даної статті є розробка методичних положень щодо управління організаційною культурою, спрямованою на досягнення високоефективної діяльності підприємства. Актуальність дослідження зумовлена тим, що діяльність підприємства вимагає міцного підґрунтя в матеріальних, фінансових і людських ресурсах та відповідну їй організацію. Однак, без відповідної організаційної культури підприємство не зможе досягти успіху на ринку та забезпечити конкурентоспроможність свого потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичні основи формування організаційної культури управління підприємством знайшли відображення в роботах таких вчених як: С. Дубінський [1], Т. Кондратьєва [2], В. Краля [3], О. В. Ареф'єва, О. В. Полоус [4], Т. І. Лепейко, К. О. Баркова [5], І. Новаківський [6], С. Петренко [7], І. Сапіцька [8], М. Тарасюк [9], В. Шумейко [10], О. Щербина [11] та інші. Однак аналіз наукових досліджень цих авторів дав змогу встановити, що на сьогодні вдосконаленню сучасних організаційних культур управління підприємством не приділено достатньо уваги у фінансово-економічній літературі. Досі залишається невирішеним питання аналізу основних чинників, що впливають на вибір організаційної культури управління підприємством; чітко не зафіксовано взаємозв'язок між організаційною структурою управління підприємством та результатами його фінансово-господарської діяльності. Це значно ускладнює процес прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо функціонування та сталого розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є проаналізувати розвиток організаційної культури управління та чинників, що цьому сприяють, і надати практичні рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури управління підприємством у сучасних умовах господарювання на основі сталого розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Динамічні процеси здійснення господарської діяльності підприємств забезпечать їхню конкурентоспроможність і певну стабільність в турбулентному зовнішньому середовищі. Слід розуміти, що це пов'язано з певними обмеженнями в часі і просторі, що необхідно для впровадження нової і модернізації наявної технології, організації виробничого процесу, підготування кадрів для виконання оновлених функцій. В таких умовах доцільно паралельно здійснювати організаційний розвиток через впорядкування структури і удосконалення службових положень.

Метою організаційної культури є формування поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства. Для досягнення даної мети в процесі управління організаційною культурою підприємства необхідно вирішувати такі завдання, як: заохочення залучення персоналу до спільної діяльності на благо підприємства; зміцнення стабільності системи соціальних відносин; підтримка індивідуальної ініціативи працівників; надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху; створення атмосфери єдності менеджерів і персоналу у підприємстві; делегування відповідальності; зміцнення корпоративної родини (вітання персоналу із сімейними святами, подіями тощо) [12]. Саме стабільність системи соціальних відносин працівників дозволяє їх відчувати особисту впевненість і створювати умови для ініціативи впровадження сучасних технологій на виробництві і в управлінні підприємством, що створює передумови забезпечення стійкого функціонування.

Механізм формування організаційної культури підприємства передбачає виділення етапів її впровадження та принципів функціонування, бажано обґрунтувати особливості на всіх стадіях його життєвого циклу. Впровадження ефективно діючої організаційної культури на підприємстві можна звести до п'яти етапів: аналіз внутрішніх організаційних процесів підприємства; аналіз психологічного клімату на підприємстві; формування моделі корпоративної культури (визначення місії та основних базових цінностей); формування правил поведінки пра-

цівників виходячи з базових цінностей, опис традицій та символіки; впровадження моделі, підтримка моделі [13]. В даному контексті важливе місце займає керівник підприємства, його модель управлінської поведінки, здатність до саморозвитку і вміння застосувати отримані компетенції при адаптації до змін, підтримувати зацікавленість в розвитку і систему інтересів учасників соціально-трудова відносин.

При оцінці організаційної культури використовуються три стратегії її вимірювання, розроблені науковцями з урахуванням таких підходів, як: метафоричний підхід, у якому дослідник використовує зразки зовнішніх проявів культури, прагне виявити вплив організаційної культури та її сутність; холистичний підхід, який передбачає з метою пізнання безпосереднє занурення дослідника в організаційну культуру підприємства; кількісний підхід, який базується на використанні анкетування або співбесіди для оцінки конкретних переваг організаційної культури.

Обґрунтування конкурентних переваг сприятиме пошуку особливих сфер діяльності, здатних підвищити ефективність функціонування, створити певний запас інвестиційних ресурсів і забезпечити стійкість підприємства. Разом з тим, проведення будь-яких змін створює певні загрози стабільності виробничих процесів. Тому для більш безпечного організаційного розвитку підприємств доцільно вибрати згідно до специфіки його діяльності концепцію із відповідними властивостями щодо можливого модульного удосконалення.

У даному контексті можливо спиратись на трактування організаційного розвитку як розвиток окремого працівника або групи осіб, а також на вдосконалення системи та процесів управління. В межах даного підходу виокремлюються ще два різновиди розвитку: технічний (спрямовано на вдосконалення технології та якості продукції) та ринковий (передбачає розширення частки ринку, що все ж таки більше відповідає процесам удосконалення) [14, с.100]. Виділення нових і удосконалення наявних цільових сегментів споживачів потребує саме такого підходу при активізації організаційного роз-

витку, оскільки він має спиратись на удосконалення компетенцій працівників і нівелювання опору змінам.

Організаційний розвиток можна розглядати як процес систематичного та цілеспрямованого «удосконалення організації підприємства шляхом побудови більш раціональних управлінських структур, регламентування функцій підрозділів, упорядкування у часі та просторі виробничих процесів, створення умов безперебійного функціонування» [15, с.142]. Такий підхід дозволяє концентрувати увагу на кадровому забезпеченні при змінах при впровадженні інтелектуалізації управління і необхідних при цьому адаптації в організаційній структурі, змістовному наповненні функцій робітників всіх ланок. Разом з тим, головним для стабільної діяльності підприємства слід визнати технології створюваної підприємством цінності і вартості товарів і послуг, оскільки має місце використання подібних технологій їхнього виробництва для отримання схожих параметрів. Тому при організаційних реструктуризаціях необхідно цільовою установкою є формування нових властивостей як системи управління, так і виробничої складової діяльності підприємства.

Організаційна адаптація це багатоаспектний процес пристосування організаційної складової підприємства до вимог зовнішнього середовища при впровадженні нових знань і технологій. Невід'ємно складовою в даному контексті є робітники, який безпосередньо приймають в ньому участь. Тому, організаційна адаптація може розглядатись також як здійснення взаємного процесу між організаційним розвитком підприємства і персоналом, «яке ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці» [16, с.358] для удосконалення особистісних якостей і здібностей. Якщо концентрувати увагу здебільшого на процесі «адаптації персоналу на підприємстві, то він включає в себе наступні аспекти: психофізіологічний; соціально-психологічний; професійний; організаційний» [17, с.256]. Важливою проблемою при адаптації організаційної культури до змін на інноваційній основі залишається можливість сполучення сталих індивідуальних ціннос-

тей робітників, необхідність удосконалити імідж підприємства і підтримка ефективної діяльності підприємства.

Організаційна раціоналізація передбачає перетворення або зміни, за допомогою яких підприємство буде відповідати стандартним умовам роботи (праці) в даній галузі, разом з тим воно здійснює певні удосконалення для підвищення результативності діяльності, заповненні вузьких місць. Даний процес здійснюється на тих суб'єктах господарювання, які потребують за параметрами більш повної відповідності інтересам працівників, керівників всіх щаблів управління і виробничо-комерційного процесу, включаючи сторони із зовнішнього середовища. Це дозволяє сформулювати індивідуальні риси і зв'язки в організаційній структурі, реалізувати вибірковість в удосконаленні функцій та їх впровадження. Даний процес ґрунтується на здатності підприємства до самовдосконалення на підставі впровадження нових технологій, матеріалів з новими

властивостями, здатних створити конкурентні переваги і раціонально використовувати задіяні в технологічних процесах ресурсів.

Організаційний розвиток підприємства реалізується за допомогою організаційного проектування та організаційної раціоналізації. Проектування створює умови для побудови організаційних структур з урахуванням взаємозв'язків структурних підрозділів. Визначаються склад підрозділів, їх функції, внутрішня структура, завдання, що стоять перед ними, розробляється загальна структурна схема організації, що враховує виробничі, інформаційні та економічні взаємозв'язки; регламентуються правила і процедури їх здійснення [18]. На рис.1 представлена схема адаптації організаційного розвитку підприємства та управління ним, в якій поєднано не тільки напрями удосконалення діяльності, але й можливі джерела фінансування, визначення типу бізнес-моделі, бізнес-правил і практик діяльності.

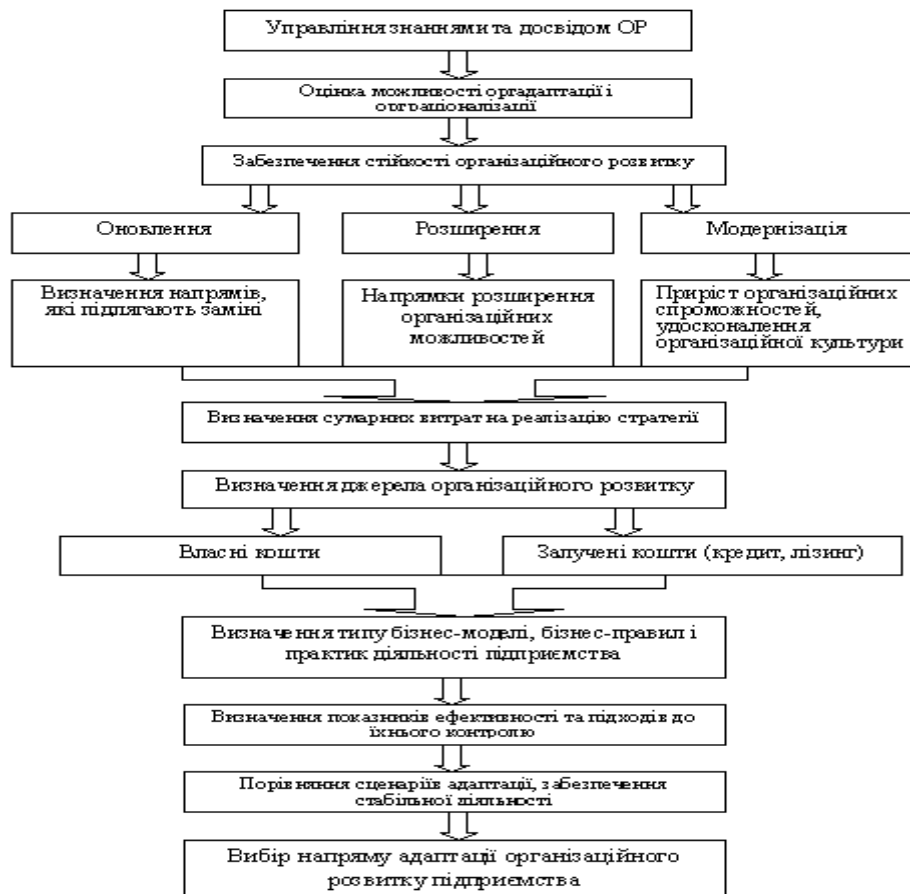


Рис. 1. Схема адаптації організаційного розвитку підприємства з інтеграції концепцій організаційного розвитку та підтримки стабільності до єдиного контуру управління сталим організаційним розвитком підприємства

Слід зазначити, що подана на рис. 1 схема одночасно з моделюванням предметної області визначає перелік сфер, які належать саме до організаційної складової розвитку підприємства, а також визначає взаємну підпорядкованість процесів розвитку організації та організаційного розвитку. У світлі даної пропозиції вельми цікавою є пропозиція Н. М. Олімських [15, с.142] щодо виокремлення двох складових частин організаційного розвитку: «оргпроекування» (створення нових організаційних відносин усередині підприємства, визначення особливості його інтеграції до мереж створення цінності тощо) та «орграціоналізації» (планомірна та цілеспрямована діяльність з удосконалення існуючих організаційних відносин через подолання розривів в рівнях організації за шаблями системної холархії).

Організаційне проектування і організаційна раціоналізація забезпечують формування виробничих і управлінських структур, розробку норм, правил, інструкцій. Невід'ємно складовою при проведенні адаптації підприємства до необхідних параметрів є організаційна культура, яка має охоплювати всі внутрішні процеси, пов'язуючи суб'єкти управління з їх оточенням, визначаючи цілі та стратегії розвитку. Визначення цілей розвитку організаційної культури та шляхів їх досягнення мають відбуватися на підставі науково-методичного підходу до управління організаційною культурою на підприємстві, що дозволить поєднати загально філософську категорію «універсальне», якою виступає організаційна культура, та «локальне», якою є безпечна трудова діяльність на підприємстві. Такий підхід має враховувати специфіку всіх сфер діяльності на підприємстві, однією з яких є сфера охорони праці, на вирішення завдань якої слід спрямувати норми та правила поведінки працівника з урахуванням інструментів впливу організаційної культури.

Методи адаптації організаційної культури підприємства співзвучні з методами підтримки культури. Тому так важливо знати основні фактори, що впливають на культуру підприємства, а також напрямок їх впливу. Серед основних факторів внутрішнього середовища, що виявляють вплив на організаційну культуру, можна виділити

наступні: особистість засновника організації; часовий період існування організації на ринку (стадія життєвого циклу); розмір організації; сфера діяльності організації; рівень освіти й кваліфікації працівників; розташовувані ресурси; технологія. Вплив особистості засновника організації на організаційну культуру проявляється в тому, що його основні переконання, світогляд, ідеали передаються його співробітникам і всієї організації, і згодом будуть транслюватися через покоління працюючих. Вплив рівня освіти й кваліфікації працівників на організаційну культуру проявляється в тому, які цінності зможуть сприйняти працівники, наскільки можливо прояв творчого підходу й ініціативності з їхнього боку, які й у якій кількості необхідні заходи для навчання, ротації, підвищення кваліфікації працівників тощо.

Отже, розробка функціональної моделі життєвого циклу підприємства є основою для забезпечення стійкості підприємства під час «оргпроекування» та «орграціоналізації». Також дана модель сприяє досягненню та сталості розвитку, оскільки створює підґрунтя для узгодження інтересів стейкхолдерів під час заміни обраних практик і технологій діяльності (за рахунок превентивного визначення нових ролей та бізнес-правил).

Перевага створення функціональної моделі життєвого циклу міститься в рамках ще однієї концепції, яка зараз швидко набирає популярності. Це концепції управління знаннями життєвого циклу (Product Life Cycle Knowledge, PLCK) створеної цінності (життєвого циклу цільової системи, який забезпечується відповідними практиками діяльності підприємства). Відповідно до досліджень [19] PLCK інтегрує всю сукупність знань про продукт упродовж усього життєвого циклу та виділяються п'ять типів знань, а саме: знання про клієнтів, знання щодо параметрів розвитку, знання технологій та виробництва, логістичні та сервісні знання та знання стейкхолдерів, які контролюють перебіг життєвого циклу. Саме наявність таких практик контролю й визначає можливість формування узгодженого рішення щодо організаційного розвитку соціально-економічної системи. Саме наявність

таких практик контролю й визначає можливість формування узгодженого рішення щодо організаційного розвитку соціально-економічної системи.

На рис. 2 представлено напрями формування організаційної культури, які

складаються із: напряму розширення, напряму оновлення та забезпечення реалізації змін. Кожен з яких складається з можливостей його застосування.

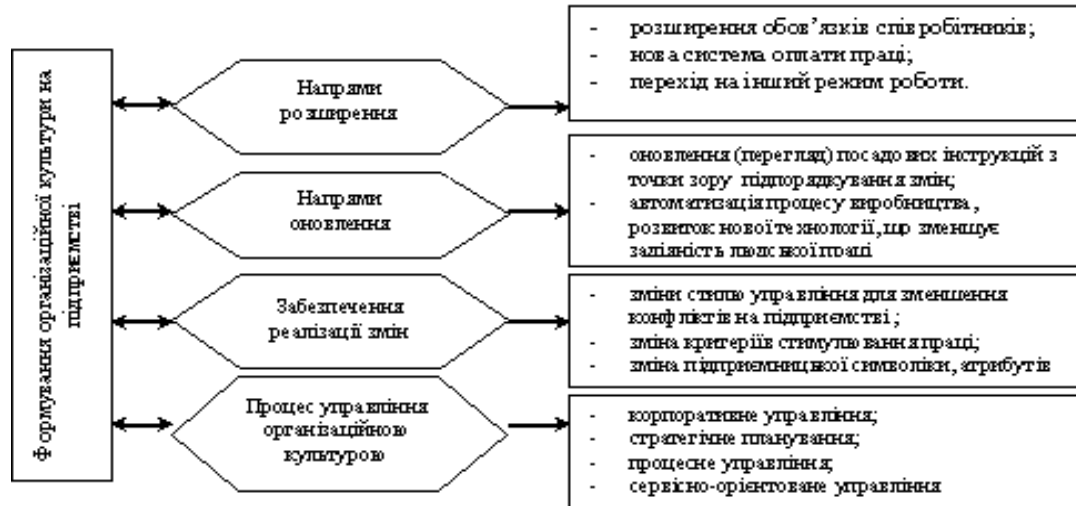


Рис. 2. Формування організаційної культури на підприємстві

Для ефективного управління організаційною культурою доцільним є здійснення комплексу послідовних процесів:

- відбір нових працівників з мотивацією, ціннісним ставленням до праці, нормами поведінки, близькими до організаційної культури підприємства;
- інформування працівників про цінності та стандарти діяльності підприємства;
- стимулювання та заохочення працівників, поведінка яких є нормою, зразком або стандартом для інших;
- поточне управління організаційною культурою.

Визначення основних напрямів впливу організаційної культури на зовнішнє та внутрішнє середовища підприємства включає в себе такі напрями, як вплив на споживачів, здатність до змін, мотивація персоналу, імідж підприємства, психологічна комфортність. Розвиток організаційної культури підприємства необхідно розглядати як обов'язковий атрибут поліпшення соціально-трудових відносин, що має значний вплив як на підвищення економічної ефективності підприємства, так і на сталий роз-

виток підприємства і реалізацію людського капіталу.

Приріст організаційного потенціалу, удосконалення організаційної культури доцільно проводити через зміни поглядів робітників на зміни, які мають носити постійний характер, їхнє місце в підвищенні ефективності діяльності підприємства і його розвитку, бажання і можливостей для власного вдосконалення з метою поліпшити модернізацію організаційного розвитку до вимог цифрової економіки.

Висновки. Таким чином, дослідження особливостей формування й розвитку організаційної культури та сучасних вимог до умов праці дає підстави сформулювати основні вимоги до управління організаційною культурою та забезпечення сталого розвитку підприємства. Чим сильніша організаційна культура, тим сильніше підприємство, а потужне підприємство є важливим складником стабільності економічного й громадського життя держави. Тобто в сучасному бізнесі організаційна культура виступає важливою умовою успішної роботи підприємства, фундаментом його динамічного росту, гарантом прагнення до підвищення ефектив-

ності та забезпечення сталого його розвитку. З посиленням конкуренції з'являється необхідність у створенні додаткових конкурентних переваг, одним з яких є організаційна культура.

Література

1. Дубінський С. В. Сучасні підходи до вдосконалення організаційно-економічного механізму. / С. В. Дубінський // Європейський вектор економічного розвитку. – 2014. – № 1 (16). – С. 66–72.
2. Кондратьєва Т. В. Сучасна концепція розвитку фірми. / Т. В. Кондратьєва // Вісник НТУ «ХП». – 2012. – №58(964). – С. 83–87.
3. Краля В. Г. Основні етапи проектних пророблень щодо побудови організаційної структури управління організацій аграрного профілю. / В. Г. Краля // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка. – 2014. – №150. – С. 174–178.
4. Ареф'єва О. В. Інтенсифікація управління організаційною культурою підприємства в умовах неоіндустріальної модернізації. / О. В. Ареф'єва, О. В. Полоус // Проблеми системного підходу в економіці. – 2019. – № 6(74). – С. 7–15.
5. Лепейко Т. І. Обґрунтування теоретичних засад зв'язку організаційної культури та стратегії підприємства. / Т. І. Лепейко, К. О. Баркова // Інтелект XXI. – 2019. – № 3. – С. 66–73.
6. Новаківський І. І. Логістичні засади перетворення організаційних структур управління. / І. І. Новаківський // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – №633. – С. 521–531.
7. Петренко С. А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства. / С. А. Петренко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – №1(3). – Т.2. – С. 245–254.
8. Сапіцька І. К. Формування організаційних структур: теорія та практика URL: <http://www.sworld.com.ua/simpoz4/100.pdf>.
9. Тарасюк М. В. Обґрунтування організаційної структури торговельної мережі в умовах контролінгу. / М. В. Тарасюк // Економічний вісник Донбасу. – 2009. – №4(18). – С. 152–157.
10. Шумейко В. Організаційні структури управління маркетингом на виробничих підприємствах. / В. Шумейко // Маркетинг в Україні. 2009. – №1. – С. 46–48.
11. Щербина О. В. Еволюція організаційних структур: сутність, етапи, принципи. / О. В. Щербина // Вчені записки КНЕУ. – 2008. – № 10. – С. 30–38.
12. Фіщук Н. Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. / Н. Ю. Фіщук // Економічні науки. – 2012. – № 1(56). – С. 81–85.
13. Башук Т. О. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві. / Т. О.

Башук // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 179–184.

14. Пашенко О. П. Стратегічне управління розвитком підприємства. / О. П. Пашенко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – Т. 2. – № 2. – С. 99–103.

15. Олимских Н. Н. Организационное развитие предприятия и формирование системы управления им. / Н. Н. Олимских // Вестник Удмуртского университета. – 2006. – № 2. – С. 141–150.

16. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. / А. Я. Кибанов. 3-е изд., дод. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 638 с.

17. Балабанова Л. В. Управление персоналом: підручник. / Под ред. Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

18. Коршунов В. В. Економіка організації (підприємства). Підручник-практикум для студ. / Коршунов В. В. – М. : Вид-во Юрайт, 2015. – 407 с.

19. Wu Z., Ming X. Technology solutions for product lifecycle knowledge management: Framework and a case study. International Journal of Production Research. 2014. – Vol. 52. – Issue 21. – P. 6314–6334.

References

1. Dubinsky, S.V. (2014). Suchasni pidkhody do vdoskonalennia organizatsiyno-ekonomichnoho mekhanizmu. Yevropeyskyi vektor ekonomichnoho rozvytku, 1(16), 66-72.
2. Kondratieva, T.V. (2012). Suchasna kontseptsiya rozvytku firmy. Visnyk NTU «KhPI», 58(964), 83-87.
3. Kralia, V.H. (2014). Osnovni etapy proektnykh proroblen shchodo pobudovy orhanizatsiynoi struktury upravlinnia orhanizatsiy ahrarnoho profilii. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu silskoho hospodarstva im. P. Vasylenka, 150, 174-178.
4. Arefieva, O.V., & Polous, O.V. (2019). Intenyfikatsiia upravlinnia orhanizatsiynoiu kulturoiu pidpriemstva v umovakh neindustrialnoi modernizatsii. Problemy systemnoho pidkholu v ekonomitsi, 6(74), 7-15.
5. Lepeyko, T.I., & Barkova, K.O. (2019). Obhruntuvannia teoretychnykh zasad zviazku orhanizatsiynoi kultury ta stratehii pidpriemstva. Intelekt XXI, (3), 66-73.
6. Novakivskyi, I.I. (2008). Lohistychni zasady peretvorennia orhanizatsiynykh struktur upravlinnia. Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnik», 633, 521-531.
7. Petrenko, S.A. (2010). Porivnialnyy analiz modeley orhanizatsiynykh struktur pidpriemstva. Biuletyn Mizhnarodnoho Nobelivskoho ekonomichnoho forumu, 1(3), T.2, 245-254.
8. Sapitska, I.K. Formuvannia orhanizatsiynykh struktur: teoriia ta praktyka URL: <http://www.sworld.com.ua/simpoz4/100.pdf>.
9. Tarasiuk, M.V. (2009). Obhruntuvannia orhanizatsiynoi struktury torhovelnoi merezhi v umovakh

kontrolinhu. Ekonomichnyy visnyk Donbasu, 4(18), 152-157.

10. Shumeyko, V. (2009). Orhanizatsiyni struktury upravlinnia marketynhom na vyrobnychkykh pidpriemstvakh. Marketynh v Ukraini, (1), 46-48.

11. Shcherbyna, O.V. (2008). Evoliutsiia orhanizatsiynykh struktur: sutnist, etapy, pryntsyphu. Vcheni zapysky KNEU, (10), 30-38.

12. Fishchuk, N.Yu. (2012). Korporatyvna kultura orhanizatsii: Sutnist, vydy, pryntsyphu ta vplyv na rozvytok orhanizatsii. Ekonomichni nauky, 1(56), 81-85.

13. Bashuk, T.O. (2011). Dotsilnist formuvannia korporatyvnoi kultury na pidpriemstvi. Marketynh i menedzhment innovatsiy, (2), 179-184.

14. Pashchenko, O.P. (2011). Stratehichne upravlinnia rozvytkom pidpriemstva. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu, T. 2, (2), 99-103.

15. Olimskikh, N.N. (2006). Organizatsionnoe razvitie predpriyatiya i formirovanie sistemy upravleniya im. Vestnik Udmurtskogo universiteta, (2), 141-150.

16. Kibanov, A.Ya. (2000). Upravlenie personalom organizatsii. (3-d ed., rev.). Moskva: INFRA-M.

17. Balabanova, L.V. (2011). Upravlinnia personalom. L.V. Balabanova, O.V. Sardak (Ed.). Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury.

18. Korsunov, V.V. (2015). Ekonomika orhanizatsii (pidpriemstva). Moskva: Vydavnytstvo Yurayt.

19. Wu Z., & Ming X. (2014). Technology solutions for product lifecycle knowledge management: Framework and a case study. International Journal of Production Research, Vol. 52, Issue 21. – P. 6314-6334.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ И РАЗВИТИЕМ КАК ОСНОВА СТАБИЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

О. В. Арефьева, д. э. н., профессор, Национальный авиационный университет,

С. О. Арефьев, д. э. н., доцент, Киевский национальный университет технологий и дизайна

Методология исследования. Результаты получены за счет применения методов: диалектического познания, анализа и синтеза, теоретического обобщения – для исследования процесса управления организационной культурой на предприятии; группировки и системного анализа – для выделения сфер, которые формируют организационную составляющую развития предприятия; абстрактно-логического анализа – для определения взаимной подчиненности процессов развития организации и организационного развития; сравнительного анализа – для установления особенностей организационной культуры на предприятии; экономико-статистического – для проведения анализа результатов управления организационной культурой и формирования стабильного развития предприятия.

Результаты. Проанализированы факторы влияния на организационную культуру предприятия и определено, что его развитие напрямую связано с процессом систематического и целенаправленного совершенствования организационной культуры путем построения более рациональных управленческих структур, регламентации функций подразделений, упорядочения во времени и пространстве производственных процессов, создания условий бесперебойного функционирования. Сформулированы основные направления влияния организационной культуры на внешнюю и внутреннюю среду функционирования предприятия.

Новизна. Установлены направления влияния организационной культуры на деятельность современного предприятия. Проведен анализ влияния факторов внутренней среды на организационную культуру предприятия и определены основные методические подходы к их управлению. Сформированы основные методы адаптации организационной культуры предприятия и обеспечения его стабильного развития. Определены особенности организационной культуры на предприятии и выделены главные направления принятия решений по управлению данной сферой.

Практическая значимость. Заключается в возможности применения разработанных и предоставленных предложений по управлению организационной культурой на предприятии с целью повышения эффективности его хозяйствования, роста уровня доходности и обеспечения конкурентоспособности как составляющей стабильного развития.

Ключевые слова: управление, организационное развитие, организационная культура, стабильность деятельности, предприятие, организационная адаптация, факторы влияния на организационную культуру.

MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND DEVELOPMENT
AS A BASIS OF STABLE ENTERPRISE ACTIVITY

O. V. Arefieva, D.E., Professor, National Aviation University,

S. O. Arefiev, D.E., Associate Professor, Kyiv National University of Technology and Design

Methods. The results are obtained through the use of methods: analysis, dialectical cognition, comparison, analysis and synthesis, theoretical generalization – for the study of organizational culture management at an enterprise; grouping and systems analysis – to highlight the areas that form the organizational component of the enterprise development; abstract-logical analysis – to determine the mutual subordination of the processes of development of the organization and organizational development; comparative analysis – to establish the characteristics of the organizational culture at the enterprise; economic and statistical – to analyze the results of managing organizational culture and the formation of a stable enterprise development.

Results. The factors of influence on the organizational culture of the enterprise are analyzed, and it is determined that its development is directly related to the process of systematic and purposeful improvement of the organizational culture by building more rational management structures, regulating the functions of divisions, streamlining production processes in time and space, creating conditions for uninterrupted functioning. The main directions of the influence of organizational culture on the external and internal environment of the enterprise are formulated.

Novelty. The directions of the influence of organizational culture on the activities of a modern enterprise are determined. The analysis of the influence of factors of the internal environment on the organizational culture of the enterprise is carried out and the main methodological approaches to their management are determined. The main methods of adapting the organizational culture of the enterprise and ensuring its stable development are formed. The features of the organizational culture at the enterprise are determined and the main directions of decision-making in the management of this area are highlighted.

Practical value lies in the possibility of using the developed proposals for managing the organizational culture at the enterprise in order to increase the efficiency of its management, to increase the level of profitability and ensure competitiveness as a component of stable development.

Keywords: management, organizational development, organizational culture, stability of activity, enterprise, organizational adaptation, factors of influence on organizational culture.

Надійшла до редакції 20.07.20 р.