***Мельник Жанна Григорівна***

*магістрант спеціальності «Менеджмент і адміністрування»*

***Черебило Володимир Валентнович***

*магістрант спеціальності «Менеджмент і адміністрування»*

***Рибалко-Рак Леся Андріївна,***

*канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЗВ’ЯЗУЮЧИ ЕЛЕМЕНТ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА**

Динамічні та складні зміни у зовнішньому середовищі впливають на внутрішнє середовище підприємства і вимагають змін у його організаційній культурі. Тому на сьогодні особливо актуальним є дослідження проблеми управління нематеріальними активами підприємства, серед яких ключове місце займає організаційна культура, саме на її основі впроваджуються інноваційні технології, ідеї, ініціативи.

Науковцями, які започаткували дану сферу знань є такі зарубіжні фахівці як М. Армстронг, Л. Аргоут, Е. Гоффман, Т. Діл, Е. Долан, Д. Денісон,
К. Камерон, Р. Куінн, Д. Коттер, Р. Лінтон, Е. Ніл, Г. Мінцберг, У. Оучі,
Е. Петтігрю, С. Роббінз, Р. Рюттингер, Д. Руссо, Дж. Стоунхаус, Г. Трайс,
Д. Тан, Е. Шейн, Г. Хофстед, Л. Холл, Д. Хескет. Ці дослідники започаткували вивчення організаційної культури як важливого чинника внутрішнього середовища підприємства, вони вивчали методологічні, науково-теоретичні і науково-прикладні проблеми формування і впровадження організаційної культури на підприємстві. У своїх дослідженнях науковці зосереджуються на системному підході до організаційної культури підприємства, досліджують можливості впливу організаційної культури на ефективність менеджменту підприємства в цілому.

Метою поданого дослідження є визначення управлінського змісту категорії «організаційна культура» як елемента внутрішнього середовища підприємства.

Організаційна культура – це комплекс базових цінностей, які домінують у суспільній системі та мають своєю метою вирішення певних проблем або досягнення певних цілей [2, с.38]. К. Камерон зазначає, що організаційна культура виявляється в тому, що є для неї цінним [1, с.45]. М. Мескон трактує культуру як клімат в організації, що відображає звичаї, притаманні організації [6]. Г. Хаєт розглядає організаційну культуру як систему цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склались в організації та її підрозділах за час діяльності та які сприймаються більшістю співробітників [3, с.11].

Е. Шейн, досліджував організаційну культуру як сукупність основних переконань, сформованих самостійно, засвоєних або розроблених певною групою в міру того, як вона вчиться вирішувати проблеми адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, які виявилися досить ефективними, щоб вважатися цінними, а тому передаватися новим членам як правильний спосіб сприйняття, мислення та відношення до конкретних проблем [4]. М. Армстронг стверджував, що організаційна культура це сукупність переконань, відносин, норм поведінки і цінностей, спільних для всіх працівників даної організації. Вони не завжди можуть бути чітко виражені, але за відсутності прямих інструкцій визначають спосіб дій і взаємодій людей і в значній мірі впливають на хід виконання роботи [2].

Л. Елдрідж та А. Кромбі визначають культуру організації як унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведінки, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей визначають [5]. На думку У. Оучі  організаційна культура – це символи, церемонії та міфи, які повідомляють членам організації важливі уявлення про цінності і переконання [6].

Цінності, які формують організаційну культуру, не лише дають відповідь на питання – у який спосіб повинні діяти суб’єкти організації, але також встановлюють цілі організації з метою визначення конкретних напрямів їх досягнення на основі визначених пріоритетів.

Дослідження організаційної культури як об’єкта управлінської діяльності формує для сучасного менеджменту завдання щодо оволодіння засадами організаційно-культурного підходу до управління, який створює системне уявлення щодо процесів розвитку і функціонування організацій із врахуванням механізмів поведінки суб’єктів – персоналу.

**Список використаних джерел**

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры [пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
2. Маркіна І.А., Рибалко Л.А. Система управління якістю в галузі торгівлі організацій та підприємств споживчої кооперації: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 163 с.
3. Хаєт Г.Л., Єськов О.Л., Хаєт Л.Г. Корпоративна культура. К.: ЦУЛ, 2003. 403 с.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование / Пер. с англ. С. Жильцова, А. Чеха; Под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 345 с.
5. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen&Unwin, 1974.
6. Ouchi W. Theory «Z»: How American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.