

5. Крім того, слід розвивати потенціал органів державної влади, місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад, а також використовувати існуючі механізми залучення молоді до громадської діяльності для забезпечення більш широкого розвитку місцевих громад. Необхідно створити можливості для участі молоді та молодих людей в управлінні процесами формування політики та її реалізації на місцевому рівні, а також залучати молодіжних громадських лідерів та представників молодіжних громадських організацій до розробки та обговорення регіональних та місцевих стратегій розвитку.

**Список використаних джерел:**

1. Населення та міграція. Тернопільська область. *Тернопільщина*. URL: <https://irp.te.ua/demografichna-sy-tuatsiya-ternopil-s-kij-oblasti/>
2. Населення України (Тернопільська обл.). *Мінфін*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/ternopolskaya/>
3. Новий український тлумачний словник. Близько 20000 слів і словосполучень. Укл. Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник; за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків: *Книжковий Клуб*, 2008. 608 с.
4. Офіційний сайт Тернопільського обласного центру зайнятості. URL: <https://ter.dcz.gov.ua/>

**Андрій ГАЛЬЧАК**

студент освітньо-професійної програми  
«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ  
Жанна КРИСЬКО

## **ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

Організаційна культура є важливою складовою організації, яка впливає на різні сфери організаційного життя, впливає на формування інших елементів, що знаходить своє відображення, зокрема, у ставленні та поведінці працівників, їхньому бажанні здобувати знання та нові навички, відданості роботі, готовності до змін та створенні іміджу організації. Кожна організація має свою власну специфічну, унікальну організаційну культуру. Організаційна культура підлягає формуванню і навіть управлінню, тому зміни в ній є природним явищем. Впровадження запланованих змін в організаційній культурі передбачає спрямування діяльності на її розвиток, що вимагає значних зусиль від усіх учасників організації.

Оскільки культура є об'єктом пізнання, виробленим колективно, то

зрозуміло, що здебільшого кожен організований колектив має свою власну культуру. Організаційна культура є своєрідним "клеєм бажаної організаційної поведінки", внутрішньою ідентичністю установи та її зовнішнім іміджем. Функціонування цього механізму стає можливим завдяки взаємодії між організаційною культурою та членами організації. Твердження про те, що організаційна культура відіграє важливу роль у процесі управління організацією, сьогодні набуло значного поширення. З огляду на це, керівник організації повинен бути здатним відповісти на питання, які культурні патерни працівників були б особливо бажаними для організації, якою він керує, щоб досягти успіху в роботі в такому, а не в іншому середовищі. Якщо менеджер може відповісти на це питання, постає інше питання: як сформувати бажану організаційну культуру в даному середовищі працівників, або - якщо вона вже сформована - як увічнити корисні для менеджера культурні патерни і як використовувати їх в управлінні організацією [1].

Аналізуючи вплив організаційної культури на ефективність управління, в літературі насамперед підкреслюється, що успіх компанії (організації) залежить від системи цінностей, яку вона приймає. Тому систему цінностей, характерну для організації, іноді ототожнюють з поняттям організаційної культури. Однак це занадто вузьке поняття, оскільки термін "організаційна культура" має ширший зміст. Для кожного працівника організаційна культура його компанії є дуже важливою, оскільки вона являє собою "звичний спосіб мислення та дій, який більшою чи меншою мірою поділяють усі члени компанії. Нові працівники повинні її засвоїти і зрештою прийняти хоча б частково, щоб бути прийнятими в компанії" [2].

На думку В. Банько, культура організації має дві провідні функції: внутрішню та зовнішню. До зовнішніх функцій відносяться всі питання, спрямовані на досягнення прийнятих цілей компанії. Культура організації надає компанії її ідентичність, яка відрізняє її від інших компаній, навіть у тій самій галузі. Вона інформує зовнішнє середовище про якість своїх творінь, що впливає на попит на продукцію. Ця функція впливає на сприйняття компанії серед кандидатів, які шукають роботу [2]. Стратегія та місія компанії, представлені ззовні в цікавій формі, спонукають її працівників пов'язувати свою професійну долю з "життям" компанії. Іншими словами, зовнішня функція: презентує компанію зовнішньому світу; інформує компанію про її місце в рейтингу організацій; описує якість продукції, що впливає на попит; інформує стейкхолдерів про місце компанії на ринку.

Внутрішні функції культури, з іншого боку, є частиною історії компанії, її хороших і менш цінних досягнень. Вона покликана:

інтегрувати персонал; задовольнити потреби працівників у згуртованості та приналежності; визначати команди співробітників; увічнювати у свідомості колективу стиль управління компанії; підтримувати та увічнювати мову спілкування; впливати на етичну поведінку екіпажу; допомагати зрозуміти бачення, стратегію та місію компанії; виступати фільтром для подій, що відбуваються в організації [3].

Сучасний стан знань в теорії організації та управління можна охарактеризувати як високий. Література на цю тему переповнена інформацією про інструменти, доступні приватним, державним або неприбутковим організаціям, які при правильному використанні можуть принести їм відчутну користь. Організаційна культура є одним з таких інструментів, хоча, як видається, вона все ще мало усвідомлюється та свідомо формується організаціями. Незважаючи на численні публікації про організаційну культуру, все ще існує помітна диспропорція між публікаціями теоретичного та емпіричного характеру, причому перші переважають. Це може свідчити про те, що усвідомлення важливості культури для організацій у Польщі все ще зростає, але практичного досвіду щодо культури компаній та інших організацій у польських реаліях мало. Зарубіжний досвід у цій сфері часто не відповідає потребам вітчизняних організацій, саме тому дослідження, що представляють практичний аспект створення або зміни культури організації, є настільки важливими.

**Список використаних джерел:**

1. Aniszewska G. Kultura organizacyjna w zarządzaniu. Warszawa: PWE, 2007.
2. Bańka W. Człowiek w organizacji. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 2011.
3. Cameron, K.S., Quinn, R.E. Kultura organizacyjna - diagnoza i zmiana. Tłum. B. Nawrot. Warszawa: Oficyna Ekonomiczna, 2007.

**Ольга ГАРАСИМІВ**

**СУТНІСТЬ ТА ЗАВДАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

Відповідно до Конституції Україна є суверенною, демократичною, соціальною, правовою, незалежною державою, в якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визначаються найвищою соціальною цінністю [1]. Захист людини і створення умов для її життєдіяльності набувають першочергового значення і вимагають особливих підходів в нетипових кризових умовах.

Здійснення прямої військової агресії росії проти України призвело до руйнації цивільної інфраструктури, помешкань, загибелі українських громадян. Більшість тих, чиї домівки знаходились на лінії зіткнення та