

60.

2. Смоловий А. В. Правові аспекти цивільно-правової відповідальності медичних працівників за порушення прав пацієнтів при наданні медичних послуг: сучасні виклики та перспективи вдосконалення законодавства. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 5. С. 236-240.

Софія ГАЙДА

здобувачка освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ІМАНЕНТНА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Сучасний глобальний рівень управління передбачає, що управлінська діяльність у всіх галузях підпорядковується різним типам корпоративної культури. У сучасному середовищі постійних змін і жорсткої конкуренції організаційна культура є двигуном успіху і стабільності, приваблюючи талановитих співробітників, де поділяються їхні цінності та підтримується кар'єрний ріст.

Організаційна культура - це не тільки імідж компанії, а й ефективний інструмент стратегічного розвитку бізнесу. Її формування завжди пов'язане з інноваціями, спрямованими на досягнення бізнес-цілей, в відтак, й на підвищення конкурентоспроможності. Практичний інтерес до організаційної культури в даний час швидко зростає не тільки в Україні, але і в інших країнах світу, про що свідчать дослідження щодо можливості застосування елементів організаційної культури в управлінні сучасними організаціями.

Всі елементи сучасної управлінської парадигми пов'язані між собою спільною ідеєю: забезпечення довгострокової життєздатності організації шляхом ефективного використання людських ресурсів,

створення та розвитку знань, заохочення творчості та інновацій, оскільки «в умовах сучасного ринку потрібне блискавичне реагування персоналу на зміни в навколишньому середовищі, динамічність якого зменшує можливість втрутитись в роботу кожного виконавця»[3].

Фактори продуктивності включають не лише матеріальні, фінансові та трудові ресурси, але світова економічна думка також надає значення менш формалізованим, «м'яким» факторам (soft skills), таким як лідерство та організаційна культура. «Інноваційне спрямування розвитку економіки України є відображенням загальносвітової тенденції глобалізації і, одночасно, перебуває під впливом національних особливостей господарських систем і окремих її елементів» [1].

Стратегічна мета організації в ринковій економіці – це отримання прибутку і забезпечення сталого розвитку. Як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники відзначають, що важливою ознакою успішної організації в ринкових умовах господарювання, є розвинена організаційна культура, що характеризує особливий стан внутрішнього середовища організації. Цей внутрішній компонент набагато важливіший за зовнішню конкурентну перевагу.

Як згадувалося раніше, існує багато національних та міжнародних наукових досліджень організаційної культури. Однак жоден з них не присвячений всебічному теоретичному вивченню ролі і місця організаційної культури в системі управління. На перший погляд це можна пояснити простотою ролі і значення аналізованих категорій. Отже, відсутність теоретичної основи перешкоджає детальному вивченню організаційної культури з економічної точки зору, і наукова оцінка зміщується в бік вивчення організаційної культури з точки зору соціально-психологічного підходу з кращою теоретичною і методологічною основою. У цьому контексті він представляє організаційну культуру як невід'ємний компонент системи управління та бере участь у впровадженні системної моделі організації, а також функцій та методів управління.

Відтак, врахування організаційної культури підвищує ефективність управлінських функцій. Розгляд організаційної культури як складової системи управління сприяє розвитку партисипативного управління та забезпечує застосування в управлінських процесах методів роботи та форм впливу на об'єкти управління, які максимально відповідають вимогам як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Окрім того, організаційна культура є «невід'ємною характеристикою організаційного оточення працівників, а отже, може забезпечити основу для ефективної взаємодії між людьми та організаціями через вплив на організаційну культуру» [2]. Враховуючи вище зазначене, вважаємо, що взаємодія працівника і організації має стратегічний характер, так як впливає на продуктивність праці, досягнення стратегічних цілей, інноваційну активність організації, позиціювання організації у суспільстві та інші стратегічні завдання. Тому завдання оптимізації цієї взаємодії є ключовим з точки зору систем управління, а організаційна культура є важливим, об'єднуючим і всеосяжним інструментом у цьому контексті.

Список використаних джерел

1. Нижник В.М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств. Хмельницький: ХНУ, 2011. 210 с.
2. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2022. 258с.
3. Харчишина О.В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 290 с.102