

СЕКЦІЯ 9. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Костромський М. В.

докторант,

Вищий навчальний заклад

«Університет імені Альфреда Нобеля»

м. Дніпро, Україна

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-431-6-33>

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

Організаційна культура відіграє важливу роль у формуванні корпоративних цінностей, мотивації співробітників та підвищення конкурентоспроможності підприємств виробничої сфери. У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та нестабільності ринку від підприємств потрібна гнучкість, інноваційне мислення та здатність адаптуватися до змін, що робить актуальним розвиток сильної та стійкої організаційної культури.

Організаційна культура – це сукупність норм, цінностей, переконань і практик, які визначають поведінку та взаємодію співробітників в організації. Класичні моделі організаційної культури, запропоновані такими дослідниками, як Е. Шейн [5] та Г. Хофстеде [4] наголошують, що культура організації складається з явних (політика, регламенти) та прихованих (цінності, установки) компонентів. У виробничій сфері культура відіграє ключову роль, оскільки впливає на дотримання стандартів якості, відповідальність працівників та лояльність персоналу [1, с. 92–99].

Особливості організаційної культури у виробничих підприємствах виявляються у суворому дотриманні виробничих стандартів, акценті на безпеці праці та орієнтації на командну взаємодію. Дослідження показують, що в умовах висококонкурентних ринків організаційна культура виробничих компаній має бути спрямована на покращення ефективності, забезпечення мотивації та підвищення залучення

співробітників. Розвиток організаційної культури на виробничих підприємствах потребує особливого підходу, що включає участь керівництва, активну комунікацію та залучення співробітників до формування культурних цінностей. Практичні методи, такі як корпоративне навчання, впровадження програм заохочення та система адаптації нових співробітників, сприяють розвитку лояльності та відданості корпоративним цінностям. Наприклад, впровадження методів безперервного навчання та менторства дозволяє виробничим компаніям підвищувати професійний рівень персоналу, покращувати виробничі показники та зміцнювати культуру [3].

Організаційна культура впливає на такі ключові аспекти, як продуктивність праці, плинність кадрів, інноваційний потенціал і задоволеність співробітників. У компаніях із сильною культурою співробітники більш мотивовані до виконання своїх обов'язків, що впливає на зростання продуктивності. Лояльність та задоволеність співробітників призводять до зниження плинності, особливо серед висококваліфікованих працівників. Організації, що заохочують ініціативність та творчість, здатні швидше адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та добиватися конкурентних переваг [2].

На основі проведеного аналізу теоретичних та практичних аспектів організаційної культури сформульовано кілька рекомендацій щодо її розвитку на виробничих підприємствах. По-перше, варто визначити та впровадити корпоративні цінності, які формуватимуть загальну основу для всіх співробітників, посилюючи їхню мотивацію та забезпечуючи єдність цілей. По-друге, необхідно розвивати програми внутрішнього навчання та наставництва, які сприятимуть професійному зростанню співробітників, зміцнюючи культуру безперервного навчання. По-третє, доцільно запровадити мотиваційні програми та системи визнання, які дозволять знизити плинність кадрів і підвищити задоволеність співробітників.

Розвиток організаційної культури на виробничих підприємствах є важливим чинником підвищення їх ефективності та конкурентоспроможності. У статті було розглянуто теоретичні підходи, виділено практичні аспекти та проведено аналіз впливу організаційної культури на ключові показники. Реалізація запропонованих рекомендацій дозволяє створити умови для сталого зростання, зниження плинності кадрів і підвищення залученості співробітників, що особливо важливо для підприємств виробничої сфери, що динамічно розвиваються.

Література:

1. Копитко М.І., Михаліцька Н.Я., Верескля М.Р. Корпоративна культура як стратегічний напрям управління підприємством в умовах сучасних викликів. *Вчені записки університету «КРОК». Серія «Економіка»*. 2021. № 2. С. 92–99.
2. Ринкевич Н.С. Трансформація організаційної культури підприємств в умовах модернізації. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, 2020. URL: <https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/dysertatsiia-rinkevych-n.s..pdf>
3. Continuous Learning Culture. URL: <https://www.scaledagile.com/about/about-us/permissions-faq/>
4. Hofstede G. *Culture's Consequencer: International Differences in Work Related Volues*. London : Sage Publications, 1980. 55 p.
5. Schein E.H. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: JosseyBass. 3rd edition. URL: <http://www.slideshare.net/phamthaivinhhang/organizationalculture-and-leadership-3rd-editionjosseybass2004isbn0787968455>