

Міністерство освіти і науки України
Інститут модернізації змісту освіти
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
Інститут післядипломної освіти і менеджменту
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
Полтавська академія неперервної освіти імені М. В. Остроградського
Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Університет Григорія Сковороди в Переяславі

***Всеукраїнська науково-практична конференція
з міжнародною участю
«Розвиток системи управління організацією:
Європейська практика та досвід України»
(15 травня 2024 року)
У двох частинах. Частина 2.
(електронне видання)***



Харків – 2024

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| Білокоз М. Г. <i>Антикризові заходи підвищення конкурентоспроможності організації на основі маркетингових інструментів</i> | 5 |
| Брик Р. С. <i>Планування освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти: організаційно-правові аспекти</i> | 8 |
| Гаврилов О. О. <i>Фактори впливу на мотивацію працівників</i> | 11 |
| Доценко О. Л. <i>Структура корпоративної культури організації</i> | 13 |
| Дрозденко Н. М., Доценко С. І. <i>Елементи теорії організації діяльності</i> | 15 |
| Дудко С. П. <i>Особливості реалізації інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні закладом освіти</i> | 17 |
| Іванов Є.В. <i>Софт і хардскілзи керівника закладу освіти: ключові компетенції для успішного менеджменту</i> | 20 |
| Іслямова Ю. В. <i>Проект як об'єкт управління</i> | 22 |
| Каданер І. О. <i>Фактори розвитку культури управлінської діяльності</i> | 25 |
| Кемеров І. І. <i>Формування й розвиток комунікативної компетентності лікаря: управлінський аспект</i> | 27 |
| Козоріз І. О. <i>Удосконалення якості діяльності організації засобами інсорсингу</i> | 30 |
| Коптева Т. С. <i>Розвиток управлінської компетентності керівника освітньої організації засобами дослідницької діяльності</i> | 32 |
| Королюк С. В. <i>Особливості командної роботи в новій українській школі</i> | 33 |
| Кошляк В. Є. <i>Засоби розвитку педагогічної культури класного керівника</i> | 36 |
| Мараховська О. В. <i>Роль пребордінгу і онбордінгу в адаптації персоналу</i> | 38 |
| Масленко Ю. В. <i>Змістовна структура інноваційних процесів у закладі освіти</i> | 40 |
| Миколаєнко Д. В. <i>Конфліктологічна компетентність педагога та шляхи її розвитку</i> | 43 |
| Молочко Ю. В. <i>Управління кар'єрним зростанням персоналу організації</i> | 45 |

- 8f23-a1209deaeac3/content (дата звернення: 23. 03. 2024).
2. Фактори, що впливають на мотивацію та утримання співробітників. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/512912-faktori-scho-vplivayut-na-motivaciyu-ta-utrimannya-spirvobitnikiv> (дата звернення: 23. 03. 2024).
 3. Harmider L. D., Gonchar I. A. (2019). Мотиваційні фактори результативності персоналу підприємства. *Review of transport economics and management*. (1(17)), 127–132. [https://doi.org/10.15802/rtem.v0i1\(17\).176635](https://doi.org/10.15802/rtem.v0i1(17).176635) (дата звернення: 23. 03. 2024).

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Доценко О. Л.

Науковий керівник: Темченко О. В.

STRUCTURE OF THE ORGANIZATION'S CORPORATE CULTURE

Dotsenko O. L.

Supervisor: Temchenko O.V.

Корпоративна культура організації є в кожній компанії, незалежно від бажання / небажання управлінців, працівників, спеціалістів. Вона є об'єктивною системою, яка визначає цінності, норми і підходи, що впливають на робочу атмосферу та стосунки між працівниками.

Процес розвитку корпоративної культури організації – завданням керівника і команди менеджерів.

Проблема формування та розвитку корпоративної культури в українських організаціях є відносно новою і потребує глибокого дослідження, з огляду на те, що досі не напрацьовані моделі корпоративної культури та її розвитку, не визначені критерії її оцінювання.

Питання корпоративної культури організації знаходяться наразі в полі зору культурологів, управлінців, соціологів, психологів. Його розробляли й розробляють представники різних наукових шкіл управління. Зокрема різні аспекти корпоративної культури знаходимо в наукових доробках Р. Акофаф, І. Алєєксєєва, О. Грішинової, Г. Дмитренко, М. Злобіна, А. Карпова, А. Кенеді, Г. Колеснікової, М. Коула, О. Новікової, В. Павлова, В. Скуратівського, В. Співака, Б. Усманова, С. Ханді, С. Шекшні та інших теоретиків і практиків.

Корпоративна культура організації передусім націлена на створення комфортного робочого середовища для особистості та формування позитивного іміджу компанії, що сприяє її розвитку та успіху. Вона визначає певні стандарти та очікування від працівників, порушення яких може призвести до неприємностей для окремої особи та впливати на її сприйняття організацією.

За визначенням, наведеним у вільній енциклопедії, корпоративна культура є системою цінностей та переконань, які розділяються кожним її працівником та які передбачають поведінку працівника, обумовлюють характер життєдіяльності всієї організації; способом і засобом створення організації, яка самостійно розвивається [1].

У табл. 1 наведено різні визначення цього поняття, дані окремими

Корпоративна культура (за матеріалами [1])

| Автор | Визначення поняття «Корпоративна культура» |
|---------------------------------------|---|
| Д. Елдрідж і А. Кромбі, К. Голд | Унікальні характеристики сприйняти особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших у галузі |
| Г. Морган | Засіб здійснення корпоративної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших способів передачі основних цінностей, переконань, ідеологій, які спрямовують діяльність підприємств |
| М. Мескон | Клімат в організації; відображає звичаї, притаманні організації |
| Е. Шейн | Насамперед, це система базових уявлень, тобто таких подань, які не просто описані і зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в даній організації |
| О. Бабич | Певний фон діяльності організації, який сприяє посиленню вектора результативності залежно від ступеня керованості усвідомлених цінностей організації, що особливо виявляється при динамічних змінах структури чи роду діяльності, та включає в себе сукупність колективних базових уявлень учасників діяльності організації |

Аналіз наукових джерел показує, що наразі корпоративна культура організації є системою, до складу якої, як компоненти, входять: місія та цінності організації, інформаційний дизайн, особливості організації та умови праці в ній, культура комунікацій, соціально-психологічна культура.

О. Леонова розкриває структуру корпоративної культури організації через виділення в ній організаційного та ідейного критеріїв, що, відповідно включають:

- організаційний: систему лідерства, норми поведінки, формування робочого процесу, способи розв'язання конфліктних ситуацій, комунікаційні зв'язки, корпоративний стиль;
- ідейний: традиції організації, особистісні та організаційні цінності, напрям розвитку тощо [2].

Ще одним підходом до розкривання структури корпоративної культури є такий, що розглядає її на різних рівнях, а саме: зовнішньому (унікальний стиль організації, символи тощо); базовому (місія, кодекс, правила взаємостосунків); внутрішньому (незадекларовані правила).

Як бачимо, підходи до визначення структури корпоративної культури організації певною мірою відрізняються, проте всі вони у різних комбінаціях містять такі компоненти:

1. Цінності і місія, що встановлюють, які цілі переслідуються в організації та який шлях обирається для досягнення цих цілей.

2. Норми і правила, як прийняті стандарти поведінки в організації, які визначають, як співробітники повинні вести себе в певних ситуаціях, та регулюють робочі процеси та взаємодію між працівниками.

3. Символи й обряди, які представляють корпоративну культуру (логотипи, слогани, традиційні події та церемонії) та використовуються для підтримки та посилення спільних цінностей та ідентичності серед працівників.

4. Структура й комунікації, що відображають, як організація організована, визначають, як інформація поширюється всередині організації, впливають на способи сприйняття працівниками корпоративної культури та взаємодії з нею.

5. Лідерство і керівництво, що відіграють важливу роль у формуванні та підтримці корпоративної культури.

Таким чином, ці елементи разом визначають «дух» організації та впливають на всі аспекти її діяльності, від робочих процесів до відносин між співробітниками.

Успішна корпоративна культура сприяє підвищенню мотивації працівників, збільшенню продуктивності та створенню позитивного іміджу організації.

Список використаних джерел

1. Корпоративна культура. URL: <http://surl.li/tldxc> (дата звернення: 08. 04. 24).
2. Леонова О. Створення корпоративної культури. URL: <https://hurma.work/blog/stvorennya-korporativnoyi-kulturi/> (дата звернення: 08. 04. 24).

ЕЛЕМЕНТИ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Дрозденко Н. М.

Доценко С. І.

ELEMENTS OF THE THEORY OF ORGANIZATION OF ACTIVITY

Drozdenco N. M.

Dotsenko S. I.

На цей час загально визнаною методологією управління діяльністю підприємств, установ та організацій є методологія, яка заснована на циклі Демінга-Шухарта. Основою цієї методології є визначення будь-якої діяльності як процесу або системи процесів. Цикл менеджменту у формі Демінга-Шухарта складається з чотирьох елементів:

1. P-Plan, планування. 2. D-Do, дія. 3. C-Check, перевірка (S-Study, вивчення). 4. A-Act, вплив.

Відомими є також Прагматичні аксіоми Демінга, а також 14 принципів менеджменту TQM.