

трудового життя сплачували внески, не приховуючи доходів, отримують гідні компенсації;

- поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, що дасть можливість надавати допомогу тим, хто потребує її найбільше, захистити малозабезпечені верстви населення та підтримати їх у процесі соціальної інтеграції [5].

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. М., Паустовська Т. І. Макроекономічне оцінювання ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу / О.М. Бондарчук, Т.І. Паустовська // Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 18. С. 60-64.
2. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.
3. Демографічний паспорт території / Державна служба статистики України. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1_c_files/pasport1.htm
4. Кравченко Н.В., Ковальчук Т.М. Соціальні інвестиції: сутність і роль у формуванні ресурсно-компетенційної бази підприємства / Н.В. Кравченко, Т.М. Ковальчук // Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. №15. URL: [http:// global_national.in.ua/issue_15_2017](http://global_national.in.ua/issue_15_2017)
5. Розвиток людського капіталу. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>

УДК: 658.11:005.73

ТОМАШЕВСЬКИЙ О.В., магістрант

Науковий керівник – **БАТАЖОК С.Г.**, канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

batazhok@ukr.net

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Метою організаційної культури є сприяння єдності, згуртованості, стимулювання ентузіазму та новаторства працівників для підвищення економічної ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: організаційна культура, кадровий персонал, ефективність діяльності, управлінські рішення, організація робочої діяльності, переконання та цінності.

Організаційна культура є нематеріальною, але рушійною силою щодо створення позитивного корпоративного іміджу підприємства, який здатний забезпечити його прибутковість.

Ознаками організаційної культури є:

1. Інновації та ризик: ступінь заохочення працівників до інновацій та ризику.
2. Увага до аналізу: від працівників очікують відповідальності, зосередженості.
3. Орієнтація на результат: керівництво зосереджується на результатах, а не на методах, які використовуються для їх досягнення.
4. Орієнтація на кадровий персонал: управлінські рішення враховують вплив результатів на працівників.
5. Орієнтація на команду: ступінь організації робочої діяльності навколо команди, а не окремих осіб.
6. Агресивність: межа, до якої працівники стають агресивними та змагаються.

7. Стабільність: організаційна діяльність спрямована на збереженні стабільної поточної ситуації на відміну від зростання.

Основні форми організаційної культури [1]:

Модель внутрішнього процесу. «Ієрархічна структура», представляє бюрократію та теоретичну модель управління, яка спирається на структуровані правила та процедури механізмів контролю.

Модель відкритих систем. «Культура розвитку», пов'язана з творчими інноваційними лідерами, які часто зберігають акцент на зовнішньому середовищі, а індивідуальна ініціатива пов'язана з винагородою.

Модель людських стосунків. «Культура спільноти», в якій навчання та розвиток людських ресурсів використовуються для створення гармонії та морального духу працівників.

Модель раціональних цілей. Організація працівників, з відповідними стимулами, використовуються для досягнення показників продуктивності та ефективності.

Роль організаційної культури:

1. Зменшення конфліктів: загальна культура сприяє узгодженості сприйняття, визначення проблеми, оцінки питань і думок, а також уподобань щодо дій.

2. Координація та контроль: значною мірою тому, що культура сприяє послідовності світогляду, вона також полегшує організаційні процеси координації та контролю.

3. Зменшення невизначеності: сприйняття культурної системи розумом є засобом для зменшення занепокоєння, який полегшує вибір і робить можливим раціональні дії.

4. Мотивація. Відповідна та згуртована культура виховує переконання та цінності, які заохочують працівників до продуктивної роботи.

Функції організаційної культури:

1. Конкурентна перевага: сильна культура підвищує шанси компанії бути успішною на ринку.

2. Виконує роль визначення меж, тобто створюються відмінності між однією організацією та іншими організаціями.

3. Передає відчуття ідентичності членам організації.

4. Підвищує стабільність соціальної системи.

5. Служить значущим механізмом контролю, який спрямовує або формує ставлення та поведінку працівників.

Методи вивчення організаційної культури компанії [2]:

1. Артефакти. Вони стосуються загального фізичного та соціально створеного середовища організації. Приклади: артефакти включають офісні приміщення, обладнання, правила, системи та процедури.

2. Мова. Це відноситься до фундаментального способу, яким організація розуміє свій світ. Приклади: мова включає жарти, метафори, історії, міфи та легенди.

3. Шаплони поведінки. Вони стосуються повторюваних моделей поведінки, які є характерною рисою організаційного життя. Ці моделі включають обряди, ритуали, церемонії та свята.

4. Норми поведінки. Вони стосуються правил поведінки, співробітників за певних обставин, з метою уникнення та вирішення конфліктів.

5. Герої. Працівники, які мотивують інших співробітників, надають приклад для наслідування та представляють компанію.

6. Символи та символічні дії. Логотипи, предмети, умови, дії або характеристики компанії, які значущими для працівників.

7. Віра в цінності. Цінності тісно пов'язані з переконаннями, визначають, що потрібно зробити та до чого потрібно прагнути.

8. Основні припущення. Вони вважаються зрозумілим рішенням ідентифікованої проблеми.

Етапи процесу формування та удосконалення організаційної культури підприємства:

1. Формування мети діяльності підприємства, його стратегії, основних завдань та цінностей.

2. Дослідження існуючої організаційної культури. Визначення стану відповідності існуючої організаційної культури стратегії розвитку компанії.

3. Проведення організаційних заходів щодо формування, розвитку та закріплення бажаних цінностей.

4. Спрямування дій на організаційну культуру підприємства з метою усунення негативних цінностей.

5. Оцінка ефективності впливу на організаційну культуру підприємства та внесення додаткових коректив.

Організаційна культура є важливим фактором ефективності діяльності підприємства. Правильно сформульовану та побудовану організаційну культуру слід розглядати як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє координувати всі структурні підрозділи підприємства та окремих її членів на досягнення поставленої мети та досягнення результатів у межах обраної місії.

Список використаних джерел

1. Edgar H. Schein., *Organizational Culture and Leadership*. New York: Perseus Books Publ., 2004. 437 p. URL: https://pns.hneu.edu.ua/pluginfile.php/486578/mod_resource/content/1/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership%2C%203rd%20Edition.pdf

2. *Organizational Culture*. Rasak Bamidele Ph.D. Department of Sociology College of Business and Social Sciences Landmark University, Omu-Aran, Kwara State, 2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/357605292_ORGANIZATIONAL_CULTURE

УДК: 338.2

ТУРБІН Д. В., магістрант

Науковий керівник – **ЮХИМЕНКО П.І.**, д-р. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

turbodima123@gmail.com

РИЗИКИ ПЕРЕХОДУ ДО «ЗЕЛЕНИХ» ТЕХНОЛОГІЙ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Проаналізовано найважливіші ризики впровадження інноваційних «зелених» технологій в аграрному секторі економіки, показано чинники стримання впровадження радикальних інновацій, наголошено на потребу посилення ролі держави в цьому процесі.

Ключові слова: ефективність, «зелена» економіка, сільськогосподарське виробництво, технологічні зміни, інноваційні зелені технології, аграрний сектор економіки.