

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 3, 2016

[Назад](#)

[Головна](#)

0 0 0 0 0 0 0 0

УДК 338:005

*Т. О. Чебакова,
аспірант, Київський національний економічний університет «імені Вадима Гетьмана», м. Київ*

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

*Т. О. Chebakova,
post-graduate student, "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Ukraine, Kyiv*

THE BASIC PROBLEMS OF DETERMINING THE ESSENCE OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF ENTERPRISE

В статті розглянуто проблему відношення будь-якого підходу розуміння організаційної культури, різні точки зору культури. Дано упорядковане тлумачення та проаналізовано основні концептуальні підходи до визначення понять культури, організації та організаційної культури. Подано порівняльну характеристику існуючих підходів та надано опис культур (корпоративна культура, соціальна культура, матеріальна культура, культура підприємництва, культура корпорації, економічна культура, організаційна культура). Розглянуто результати досліджень поняття «організації». Визначено результати досліджень та охарактеризовано поняття організаційної культури (організаційна культура в сфері менеджменту; організаційна культура як система, що має підсистеми; організаційна культура як процес; організаційна культура як набір прийомів та правил; організаційна культура як соціальний клімат в організації). Узагальнено результати досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців щодо тлумачень «організація», «культура», «організаційна культура».

In the article the problem of the relation of any approach to understanding organizational culture, different point of view on culture. Given orderly interpretations and analyzed the main conceptual approaches to definitions of culture, organization and organizational culture. Given the comparative analysis of existing approaches and submitted a description the cultures (company culture, social culture, material culture, the culture of entrepreneurship, corporate culture, economic culture, organizational culture). Considered the results of research the term of "organization". Determined research results and described the concept of organizational culture (organizational culture in the field of management, organizational culture as a system with a subsystem, organizational culture as a process, organizational culture as a set of the approaches and rules, organizational culture as a social climate in the organization). Generalized the research results of domestic and foreign scientists interpretations on "organization", "culture", "organizational culture".

Ключові слова: культура, організація, організаційна культура, корпоративна культура, соціальна культура.

Key words: culture, organizational, organizational culture, corporate culture, social culture.

Вступ. На сучасному етапі розвитку економіки України вагомого впливу мають зміни на мікрорівні, а саме на підприємствах. Підприємство прийнято вважати конкурентоспроможним якщо воно рентабельне та має стійкий фінансовий стан. Проте ці показники не є вичерпаними для повного аналізу. На ефективність роботи підприємства мають вплив такі фактори підприємницької діяльності як технології, кваліфікація персоналу, фінансові ресурси тощо. На вітчизняних підприємствах, а саме в системі управління тобто менеджменту, залишаються недостатньо висвітленими роль і місце організаційної культури. Не приділяють достатньої уваги такому фактору як організаційна культура, яка являє собою інструмент управління, систему з набором правил, стандартів та норм для працівника чи колективу в цілому, структурного підрозділу, управлінських ланок тощо.

Сучасні суспільні відносини, які на підприємствах реалізуються через виробничі відносини суттєво змінили свої характеристики та ознаки по відношенню до тих, що були десять або двадцять років тому. При чому ці відносини комплексно упорядкованих зв'язків між індивідуами найчастіше проявляються у формі відокремлених культур (суспільних, виробничих, соціальних, організаційних тощо).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням аспектів організаційної культури займалися вітчизняні та зарубіжні вчені. Так, формування різних складових організаційної культури досліджував Б. Мільнер [17], організаційної культури менеджменту Е. Капітонов [10], О. Харчішина [22]; проектування з поєднанням різних культур у тому числі і організаційної В. Кукоба [14], а методологію управління змінами організаційної культури К. Камерон [8], Е. Шейн [24], Г. Захарчин [12], культуру як сукупність ідей, цінностей, моделей і норм поведінки А. Крилов [13]. Значна частина науковців звертала увагу на організаційну культуру, як культуру у організації суб'єктів господарювання, що не дозволило сформувати остаточне розуміння «організаційної культури підприємства», як самостійного феномену та здійснити відповідні класифікації.

Постановка завдання. Метою статті є наукове обґрунтування значущості проведення досліджень із формування і розвитку організаційної культури підприємства.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом все більше науковців почало звертати увагу на культуру в організації, у науковій літературі з'являється все більше публікацій з цієї проблеми, але досі не визначено, що таке «організаційна культура» та не встановлено її різновиди. Тому в першу чергу необхідно формувати оціночні характеристики, індикатори, норми та методи оцінювання організаційної культури. Для цього насамперед треба визначити, що являє собою «культура»,

«організація» та сформувані поняття «організаційна культура».

Трансформація суспільних відносин, що відбувається останнім часом, з орієнтацією на біхевіоральні їх прояви спонукає до формування нового спрямування взаємозв'язків – культурних. Контекст культури ведення бізнесу, а відповідно і упорядкування діяльності економічних організацій актуалізує потребу створення та розвитку нових теорій й методологій стосовно культури організації, їх процесу упорядкування. Оскільки на даний момент дослідження аспектів теорії організаційної культури підприємства не здійснювались, тому у першу чергу слід упорядкувати понятійний апарат оскільки саме поняття «організаційна культура» має дуже велику кількість тлумачень. Для вирішення цієї проблеми слід визначити розуміння поняття «культура» для економічних організацій і визначення економічної сутності поняття «культура» для господарських суб'єктів.

Короткий енциклопедичний словник визначає *культуру* як «сукупність матеріальних і духовних надбань, комплекс характерних інтелектуальних і емоційних рис суспільства, що включає в себе не лише різні мистецтва, але й спосіб життя, основні правила людського буття, системи цінностей, традицій і вірування» [11]. Е. Шейн описує культуру як акумульований колективний досвід певної групи, що включає поведінковий, емоційний і когнітивний елементи психологічного функціонування її членів. Колективному досвіду повинна передувати колективна історія, яка в свою чергу, передбачає відому стабільність складу групи. За умови такої стабільності і існування колективної історії людська потреба в економії, сталості і осмисленості призводить до формування з різних загальних елементів, які з часом і отримують назву «культури» [24, с.30].

Поняття «культура» розглядалась Г. Захарчиним, як спосіб і наслідок людської діяльності, що відтворює особисте й суспільне буття в усіх його проявах. Він вважав, що культура проявляє себе насамперед у всьому, що гарантує життєдіяльність людини. Це особливо важливо в умовах, коли суспільний характер діяльності людини став проявлятися в універсальних формах. Тобто, культуру можна віднести до найуніверсальніших характеристик світу людини і відношення людини до світу [12, с.9]. Розглядаючи поняття «культура» П. Вейл визначає її як систему відносин, дій і артефактів, яка витримує випробування часом і формує у членів даного культурного суспільства досить унікальну загальну для них психологію [9].

На сьогодні з'являються нові аспекти культури такі як, культура корпорації, культура підприємництва, матеріальна культура, соціальна культура, корпоративна культура, духовна культура, економічна культура, *Духовна культура* на думку Г. Захарчина, – це суб'єктивні аспекти життя, ідеї, установки, цінності й способи поведінки, що орієнтуються на них. *Матеріальною культурою* він вважає все, що відноситься до взаємостосунків людини з довкіллям, задоволення її потреб, забезпечення подальшого існування, технологічної сторони життя [12]. *Соціальною культурою* розглядає Е. Капітонов, і розумів її як прояв культурного ускладнення, відзеркалюючи інтегральний духовно-матеріальний характер сфери соціально організованої практики на основі духовних цінностей, ідеалів, символів, норм і т.д., які є стійкими формами консолідуючого (корпоративного) життя людей їхньої спільної цілеспрямованої життєдіяльності [10]. Під *соціальною культурою* Г. Захарчин розуміє відношення людей один до одного, система статусів і соціальних інститутів [12]. Науковці виділяють таке поняття як «культура підприємництва». Це поняття розглядали С. Канюта, В. Іванюта і описали його як систему правил і норм діяльності, звичаїв та традицій, ритуалів, церемоній, які складаються на підприємстві протягом тривалого часу, особливостей поведінки працівників даного підприємства, майстерність спілкування, стиль управління лідера, комунікаційні зв'язки у середині підприємства, так і у взаємозв'язку з іншими підприємницькими структурами [9].

В наукових працях вчені описують таке поняття культури як «економічна культура» та «культура корпорації», які описують культуру на сучасних підприємствах. *Економічна культура* – це комплекс уявлень, переконань, звичок, стереотипів поведінки, які реалізуються в економічній сфері суспільства й пов'язані з економічною діяльністю. Вона містить такі базові елементи, як економічні цінності й норми, сформовані та поширені в певному суспільстві економічні стереотипи й міфологеми, ідеї, концепції та переконання, економічні традиції, а також установки та орієнтації людей щодо існуючої економічної системи в цілому, певних важливих «правил гри» і принципів взаємовідносин індивіда та економічних інститутів [21]. Виділяють таке поняття як «культура корпорації», описують це поняття О. Рудінська, С. Яроміч, І. Молоткова трактуючи його поведінкою працівників організації, їхніми переконаннями і цінностями, традиціями, рівнем взаємовідносин між менеджерами і працівниками, між компанією, її клієнтами і постачальниками [18].

Сучасні організації виділяють таке поняття як «корпоративна культура», А. Крилов пише про корпоративну культуру як про сукупність ідей, цінностей, загально визначених моделей і норм поведінки, притаманних конкретній організації; спільний досвід членів організації, що формується в ході колективної діяльності і виражений як матеріальними, так і духовними формами [13]. Корпоративну (внутрішню або організаційну) культуру О. Шинкаренко справедливо вважає системою, що складається з комплексу правил поведінки, символів, ритуалів, традицій і цінностей, прийнятих в організації, обов'язкова для всіх її працівників, колективна і виконувана ними. Ця система має функціонувати досить тривалий час, стати звичною для працівників, сприяти успішній взаємодії і злагодженим діям працівників і всіх рівнів управління організації для досягнення її цілей, і таким чином підтвердивши свою спроможність передаватися новим працівникам як зразок виконання [25]. Н. Царенко зазначає, що корпоративна культура, орієнтована на кодекс ієрархії і розглядається як одна з підсистем, що виконує функції адаптації підприємства до навколишнього середовища та ідентифікації його співробітників. Корпоративна культура, орієнтована на цінності керівництва. Цей підхід досліджує фактори, що впливають на організаційну культуру і впливають на життя організації [23].

Корпоративну культуру О. Бала запропонувала трактувати, як правила і норми поведінки, базовані на матеріальних і духовних цінностях, культурних, етичних та соціальних потребах працівників для досягнення цілей підприємства [3]. Корпоративна культура належить до складних матеріально-духовних феноменів, системних за своєю суттю стверджує Г. Захарчин, розглядає її треба всесторонньо, із позицій різних сфер знань, формується і сприймається корпоративна культура людською свідомістю, впливає на поведінку людини й спосіб її почувань та думання [12]. У своїх дослідженнях О. Тарасова розуміла корпоративну культуру як систему матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відбивають індивідуальність організації, виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою та із зовнішнім середовищем [19].

Є достатньо багато трактувань «культури» та її видів, розглядають декілька аспектів «культури», наприклад як систему, як відношення людей один до одного, як взаємовідносини людини з довкіллям, як спосіб і наслідок людської діяльності, як правила та норми діяльності тощо. Розглянувши поняття «культура» в наукових працях вчених, все ж таки не має чіткого визначення, що таке «культура», яка її мета, цілі, різновиди, який вплив вона має на розвиток та роботу підприємства.

Необхідно більше детально дослідити, розглянути, сформувані визначення, форми, види культури підприємства та який вплив вона має на організацію.

Для цього необхідно визначити економічну сутність і класифікацію організаційної культури підприємства, але спочатку дослідити, що таке «організація».

Для визначення поняття «організація» слід розглянути, що описували в своїх працях вітчизняні та закордонні науковці. Нижче зазначені найбільш поширені визначення «організація».

Організація являє собою свідомо координоване соціальне утворення з визначеними межами, яке функціонує на відносно постійній основі для досягнення спільної мети або цілей [17 с.28]. Одне з тверджень, яке висуває О. Тарасова, що організація – це люди, які в ній працюють. І саме вони є носіями культури. Тобто культура в організації формується поведінкою, взаємодією та спілкуванням, переконаннями та цінностями, яких дотримуються ті люди, що працюють [19]. Організація на думку Б. Мільнера являє собою свідомо координоване соціальне утворення з визначеними межами, яке функціонує на відносно постійній основі для досягнення спільної мети або цілей [17]. Згідно цих означень не можна однозначно сформувані визначення «організація». Після дослідження трактувань поняття «організація», можна сказати, що *організація* – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі чи цілей. Організація повинна відповідати вимогам: наявність більше двох осіб; наявність спільної мети; наявність осіб, які свідомо працюють разом для досягнення спільної мети.

Після сформування визначення організації та культури, які мають протиставлення щодо визначень та означень цих понять, виникає потреба все ж таки сформувані, що являє собою організаційна культура підприємства, як її можна описати, як виконує функції, який вплив має і на яких етапах виробництва. Актуалізація формування організаційної культури, яка набула статусу вагомий складової системи управління полягає в поглибленому дослідженні аспектів її створення у виробничій, управлінській, комерційній та обслуговуючій сферах діяльності підприємства.

В своїй праці Н. Царенко зазначає, що достатньої популярності набуває інтерпретація поняття «організаційна культура» відповідно до структурно-функціональних традицій як системи зразків, норм, дозволених членами спільності і ролей, які відповідають певним верховним цінностям. Інше кажучи, підприємство являє собою складну систему, що складається з різних підсистем: технологічної, адміністративної, соціальної і т.д. [23]. Під організаційною культурою Н. Жовнір розуміє систему організації праці, яка утворюється і реалізується з метою ефективного використання наявних трудових ресурсів, які діють на основі встановлених правил і процедур внутрішнього розпорядку підприємства з метою виконання поточних виробничих завдань, конкурентоспроможності підприємства, виробленої продукції, задоволення потреб і інтересів та максимізації прибутку [6].

Організаційна культура на думку Т. Базарова має цілісне уявлення про цілі і цінності, властиві організації, специфічні принципи поведінки і способи реагування [2]. Атмосфера чи соціальний клімат в організації – саме так, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуорі описали організаційну культуру [15]. Описуючи організаційну культуру Е. Шейн вважає, що її необхідно розглядати як глибинний рівень основоположних припущень і переконань, що можна розділяти між членами організації, які діють несвідомо і визначають в основному звичний для себе спосіб сприймати і оцінювати себе і середовище. До того ж на його думку це пов'язане з тим, що «приймає на віру», не вимагає доказів, припущень і переконань з колишнім досвідом організації, в якому вона могла переконатися, що всі ці припущення і

переконання підтверджувалися, допомагаючи виживати і розвиватися в середовищі і вирішувати внутрішні проблеми інтеграції [24].

Достатньо в широкому розумінні описав організаційну культуру С. Іпатов, охарактеризувавши її як сукупність основних переконань – самостійно сформованих, засвоєних чи розроблених відповідною групою по мірі того, як вона вчиться вирішувати проблеми адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції – які виявились досить ефективними, щоби їх вважали цінними, а тому передаються новим іменам як правильний образ сприйняття, мислення і ставлення до конкретних проблем [7]. О. Харчішина, яка досліджувала культуру в сфері менеджменту вважає, що організаційна культура є системою, яка включає такі підсистеми, пов'язані тісними зв'язками прямого і зворотного характеру: 1) ціннісна: цінності, місія і філософія компанії; 2) символічна: герої, легенди, ритуали, символи; 3) нормативна: норми, процедури, правила, критерії та структури; 4) комунікативно-управлінська: стиль управління, система комунікацій, система управління персоналом; 5) ідентифікаційна: фірмовий стиль, імідж, бренд компанії як роботодавця та товарний бренд [22].

На думку Н. Царенко, достатньо часто організаційна культура трактується як прийнята філософія та ідеологія управління, припущення, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, норми, що лежать в основі відносин і взаємодій як усередині організації, так і за її межами. Організаційна культура В. Воронковою трактується як сукупність норм, умов і цінностей, обраних, створених і тих, що поділяються колективом, з метою внутрішньої інтеграції та адаптації для зовнішнього середовища [20]. В своїй праці Е. Капітонов описує організаційну культуру, як демократизацію управління, орієнтовану на відносини, оптимізацію організаційного клімату, групова динаміка на робочому місці, мотивація організаційної поведінки, стабільність і органічність організаційного розвитку, інтегрований погляд на ринок і пристосування його до товару (а не навпаки) і т.д. [10]. О. Виханський визначає, що організаційна культура є складною композицією важливих припущень, які беззастережно приймають і розділяють члени групи чи організації [5].

Організаційна культура описує процес, як вважає Б. Мільнер, коли організація формує власний вигляд, в основі якого лежать специфічна якість виробленої продукції і послуг, що надаються, правила поведінки і моральні принципи працівників, репутація в діловому світі і т.д. Це система загальноприйнятих в організації уявлень і підходів до постановки справи, до форм відносин і до досягнення результатів діяльності, які відрізняють дану організацію від всіх інших [17]. Зі слів Е. Шейна організаційна культура описує комплексні базові уявлення, що набуваються групою в процесі зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції. Це набір прийомів та правил, які виправдали себе в минулому та підтвердили свою актуальність [24].

Організаційна культура зі слів Л. Малінз це сукупність традицій, цінностей, політик, переконань, моделей комунікацій та поведінки та сприйняття психологічного контакту [16]. Д. Акер визначив організаційну культуру як набір цінностей або домінуючих переконань, що визначають пріоритети організації; набір норм поведінки; символи та символічні дії для розвитку і збереження загальних цінностей і норм [1].

Організаційна культура орієнтована впливати опосередковано через персонал підприємства, тим самим підвищувати конкурентоспроможність організації. Вона повинна бути основним об'єктом уваги керівників підприємств і організації [22].

Висновки. Дослідження зарубіжними і вітчизняними вченими з понятійного апарату щодо понять «культура», «організація», «організаційна культура» призвело до появи великої кількості тлумачень цих понять без схожих підходів, які мають суттєві відмінності та не дійшли спільної думки щодо визначення, відсутні визначення «організаційної культури», які в повній мірі відображали її економічний зміст. Було проаналізовано такі поняття як корпоративна культура, культура корпорації, економічна культура, культура підприємства тощо, але ці поняття не є синонімами категорії «організаційна культура» та можуть застосовуватись і досліджуватись паралельно. Не має чіткого означення, не достатньо вивчене поняття «організація» тому і не сформовано розуміння «організаційної культури», не визначено економічну сутність «організаційна культура підприємства», яка є важливим елементом для підвищення ефективності роботи підприємства, категорія «організаційна культура» потребує додаткових досліджень. Отже, залишається відкритим питання тлумачення поняття організаційна культура підприємства для теоретико-методичного забезпечення високо розвинутої організаційної культури на підприємствах.

Список літератури.

1. Акер Д. Стратегическое рыночное управление. СПб, "Питер", 2002. – с. 487
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998
3. Бала О.І. Корпоративна культура – чинник соціально – економічного розвитку організації / О.І. Бала // Вісник НУ «Львівська політехніка» "Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку". – 2006. – №567. – С.6-11.
4. Вейл П.Б. Культура предпринимательства и культура организации / П.Б. Вейл. Ч. 1. – М. : АКДИ «Экономика и жизнь», 1994. – 95 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. –М., 1998.
6. Жовнір Н.М. "Управление организационной и инновационной культурой в системе регионального развития" // Экономика і регіони №1(2) –2004 –ПНТ9, – с. 45-47.
7. Іпатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // С.А. Іпатов // Вестник Московского ун-та, арк. 14. Психология. – 1997. № 4
8. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; [пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
9. Канюта С.М. Іванюта В.Ф. Підприємництво та бізнес-культура. Навч. пос. –К.: Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
10. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR. – М.: ИКЦ «Март», Ростов – н / Д: Изд. центр «Март», 2003. – 416 с.
11. Короткий енциклопедичний словник з культури. — К.: Україна, 2003. — ISBN 966-524-105-2. — с.171
12. Корпоративна культура : навч. посібник / Г. М. Захарчин [та ін.] ; заг. ред. Г. М. Захарчин. – Львів : Новий світ-2000, 2011. – 342 с.
13. Крылов А. Н. Коммуникационный менеджмент. Теория и практика взаимодействия бизнеса и общества.. — 2-е изд.. — М., 2015. — С. 104. –352 с. — ISBN 978-5-7974-0450-7.
14. Кукоба В.П. Виробнича культура в системі менеджменту підприємства / В.П.Кукоба // Экономика підприємства : теорія та практика : зб. мат. IV Міжнар. наук.-практ. конф. 12 жовт. 2012 р. – К.: КНЕУ, 2012. – С.144-146.
15. Мескон, М.Альберт, Ф.Хедури, Основы менеджмента, пер. с англ. – М.: Дело, 1992. –702 с.
16. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение. Мир "Новое знание" 2003. – с. 909
17. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. –М.: ИНФРА-М, 2000. – 480с.
18. О.В. Рудінська, С.А. Яроміч, І.О. Молоткова Менеджмент. –Київ, Ельга – Ніка – Центр, – 2002 р.
19. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О. В. Тарасова, С. С. Марінова // Економика харчової промисловості. – 2013. – № 3. – С. 28-32.
20. Управління людськими ресурсами і філософські засади. Навч. посібник під ред. В.Г. Воронкової. – К: ВО "Професіонал", 2006. – 576 с.
21. Фединець, Н. І. Соціологія ринку : навч. посібник / Н. І. Фединець, Ю. Б. Миронов, М. Р. Гонська. – Львів : Вид-во ЛКА, 2011. – 228 с.
22. Харчишина О.В. Властивості організаційної культури: системний підхід / О.В. Харчишина // Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи. IV міжнар. наук.-практ. конф. , 3-4 червня 2010 р.: тези доповідей / Київський інститут бізнесу і технологій, Житомирська філія. – Житомир, 2010. – С. 296-300.
23. Царенко Н. В. Корпоративная культура: сущность, теория, практика / В. М. Ячменева, Н. В. Царенко // Экономика и управление. – 2007. – № 6. – С. 76–82.
24. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – [3-е изд.]. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
25. Шинкаренко О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартовсерии ISO 9000:2000. Издательство: Дело и Сервис, 2010. – 367 с.

References.

1. Aker, D. (2002), Strategicheskoe rynochnoe upravlenie [Strategic market management], "Piter", Sankt-Peterburg.
2. Bazarova, T.Ju. B.L. and Eremina M.(1998), Upravlenie personalom: Uchebnik dlja vuzov [Human Resource Management: A Textbook for high schools], Banki i birzhi, JuNITI, Moskva.
3. Bala, O.I. (2006), " Corporate culture is a factor of socio – economic development of organization ", Visnyk NU "L'vivs'ka politekhnika" "Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku", vol.567, pp. 6-11.
4. Vėj, P.B. (1994), Kul'tura predprinimatel'stva i kul'tura organizacii [Business culture and culture of the organization], AKDI "Jekonomika i zhizn'", Moskva.
5. Vihanskij, O.S. and Naumov, A.I., (1998), Menedzhment [Management], Moskva.

6. Zhovnir, N.M. (2004), " Management and organizational innovation culture in the system of regional development ", Ekonomika i rehiony, vol. 1(2), pp. 45-47.
7. Ipatov, S.A. (1997), " Organizational culture: conceptual models and diagnostic methods ", Vestnik Moskovskogo un-ta, ark. 14. Psihologija, vol. 4.
8. Kameron, K. and Kuinn,R.(2001), Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'turi [Diagnostics and change of organizational culture], "Piter", Sankt-Peterburg.
9. Kaniuta, S.M. and Ivaniuta, V.F. (2008), Pidpriemnytstvo ta biznes-kul'tura [Business and business culture], Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv.
10. Kapitonov, Je.A. and Kapitonov, A.Je. (2003), Korporativnaja kul'tura i PR [Organizational culture and PR], «Mart», Moskva.
11. Korotkij entsyklopedychnyj slovnyk z kul'tury (2003), ISBN 966-524-105-2, Kyiv, Ukraine, pp. 171.
12. Zakharchyn, H. M. (2011), Korporatyvna kul'tura [Organizational culture], Novyj svit-2000, L'viv.
13. Krylov, A. N. (2015), Kommunikacionnyj menedzhment. Teorija i praktika vzaimodejstvija biznesa i obshhestva [Communication management. Theory and practice of interaction of business and community], 2nd ed, Moskva.
14. Kukoba, V.P. (2012), " Production culture in enterprise management system ", Zbirka materialiv IV Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Information package the 4th International Scientific and Practical Conference], KNEU, Ukraine, pp. 144-146.
15. Meskon,M., Al'bert, M. and Kheduory,F. (1992), Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of management], Delo, Moskva.
16. Mallinz L. (2003), Menedzhment i organizacionnoe povedenie [Management and Organisational Behaviour], Mir "Novoe znanie".
17. Mil'ner B. 3. (2000), Teorija organizacii [Theory of organization], 2nd ed, INFRA-M, Moskva.
18. Rudins'ka, O.V., Yaromich, S.A. and Molotkova I.O.(2002), Menedzhment [Management], El'ha – Nika – Tsentr, Kyiv.
19. Tarasova, O. V. and Marinova, S. S. (2013), " Corporate culture as a tool for effective management of the enterprise ", Ekonomika kharchovoi promyslovosti, vol. 3 pp. 28-32.
20. Voronkova, V.H. (2006), Upravlinnia liuds'kymy resursamy i filosof's'ki zasady [Human Resources Management and the philosophical foundations], VO "Profesional", Kyiv.
21. Fedynets', N. I. Myronov, Yu. B. and Hons'ka M. R. (2011), Sotsiologhiia rynku [Sociology of the market], LKA, L'viv.
22. Kharchyshyna, O.V.(2010), " Properties organizational culture: the systems approach ", IV Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia [the 4th International Scientific and Practical Conference], Kyivs'kyj instytut biznesu i tekhnolohij, Zhytomyr.
23. Tsarenko, N. V. and Yachmeneva, V. M. (2007), " Corporate culture: the nature, theory, practice ", Jekonomika i upravlenie, vol. 6 pp. 76–82.
24. Shejn, Je (2002), Organizacionnaja kul'tura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership], 3rd ed, Piter,Sankt-Peterburg.
25. Shinkarenko, O.N. (2010), Upravlenie personalom organizacii pri vnedrenii standartovserii ISO9000:2000 [Human Resource Management of organization in the implementation of ISO 9000:2000], Delo i Servis.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2016 р.



ТОВ "ДКС Центр"