ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

студент гр. АМм-41 **Сперчинська Я.С.**
Сумський деравний університет (Україна)

Формування належної організаційної культури, здатної підвищити імідж підприємства та її прибутковість, потребує значних зусиль та належних знань. Так, кожне підприємство має свої особливості, тому використання загальноприйнятого шаблону даного виду культури є помилковим та безумовно несе за собою негативні наслідки. Створення організаційної культури потребує індивідуального підходу, який повинен базуватися на аналізі факторів, що значно на неї впливають.

Основні чинники зовнішнього і внутрішнього середовища представлені на рис. 1.

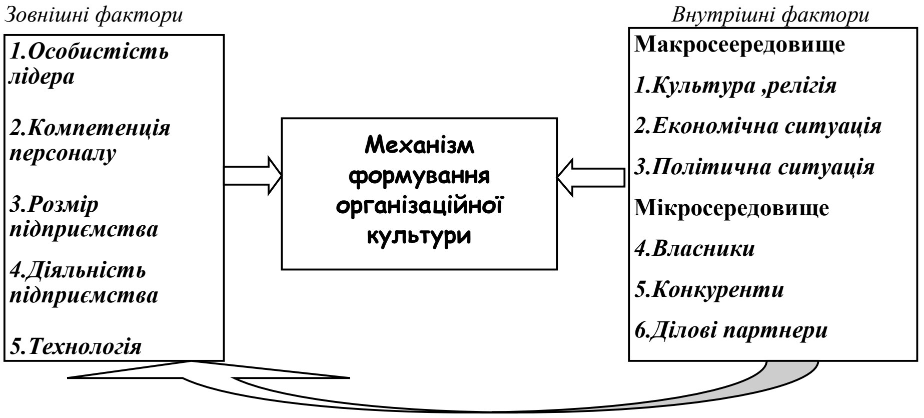

Рис. 1 Чинники внутрішнього і зовнішнього середовища, які впливають на організаційну культуру

У таблиці 1 представлений аналіз сутності та змістовності поняття «організаційна культура» з урахуванням впливу факторів середовища.

Таким чином, формування організаційної культури це складний процес, який включає в себе аналіз ряду зовнішніх та внутрішніх факторів. Проте слід пам'ятати, що найбільший вплив мають такі чинники як особистість керівника, стадія життєвого циклу підприємства, сфера діяльності підприємства, рівень компетентності персоналу та розмір підприємства.

Таблиця 1 – Аналіз поняття організаційна культура

Автор	*Сутність*	*Переваги*	*Недоліки*
Ф.Харріс і Р.Моран	Розглядають конкретну організаційну культуру на основі 10 характеристик . Усвідомлення себе і свого місця в організації.	10 характеристик дозволяють людям зрозуміти сутність культури організації. Тобто ,працівник надає свого значення подіям і діям ,може проаналізувати своє робоче оточення. Завдяки цьому з'являється узгодженість між працівниками.	Організаційна культура може мати негативну роль у випадку, коли в організації з'являються нові люди, які прагнуть налагодити діяльність організації у відповідності з запитами соціального середовища ,а співробітники ,які орієнтовані на попередню організаційну культуру чинять опір.
Г. Джонсон	Джонсон запропонував структурну модель «культурної мережі» організації . Структурна модель відображає найважливіші елементи організації ,яку базуються на найбільш сконцентрованому вираженні системи базових уявлень по Е.Шейну.	До переваг належить те ,що модель відображає лише найважливіші елементи організації.	Недоліком є те що елементи такої структурної моделі не впорядковані ієрархічно . Це означає ,що все знаходиться на одному рівні . Тобто структура влади не може знаходитися на вищому рівні.
Т. Пітері і Р. Уотермен	Виявили зв'язок між культурою і успіхом в роботі організації. Для цього вони взяли за зразок успішні американські фірми.	Всі працівники організації розуміють і вірять в цінності компанії. Чіткість керівництва.	Обмеження даної моделі є недоліком. До обмежень відносять слабку орієнтацію ,закритість моделі і ситуаційний підхід ,відсутність аналізу зовнішнього середовища.
Т. Парсонс	Для свого виживання та існування організація повинна адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища ,інтегрувати всі складові в єдине ціле ,бути визначеною людьми та ін. організаціями.	Соціальна система створена взаємодією людей. Людина одночасно є діячем,який має ідеї ,цілі і об'єктом орієнтації для інших і самого себе.	Такий підхід не враховує суб'єктивність ,творчу активність і свободу волі людини ,людина стає пасивним елементом системи. Застосовуючи такий підхід неможливо пояснити соціальні зміни і конфлікти.

Науковий керівник: ст. викладач **Байстрюченко Н.О.**

Сперчинська, Я.С. Вплив зовнішнього та внутрішнього середовища на формування організаційної культури [Текст] / Я.С. Сперчинська; наук. кер. Н.О. Байстрюченко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 403-404.