

Для того, щоб підвищити продуктивність, потрібно заохотити підлеглих до наполегливої праці. Працівник повинен знати, що чим більше доходу він принесе компанії, тим більше він отримає винагороду у вигляді премій, бонусів. Також, задля підвищення продуктивності праці, на підприємстві повинна бути створена атмосфера здорової конкуренції – додаткові бонуси тому, хто перевершив своїх колег. Але тут треба знати міру між здоровою конкуренцією і конкуренцією на кшталт «на війні всі засоби згодяться». Роботодавець повинен уважно слікувати за цим, оскільки такі конфлікти можуть нанести підприємству більше шкоди, ніж вигоди.

Отже, соціально-психологічні методи є одними з найбільш впливових методів підвищення продуктивності праці. Керівник повинен дбати про підлеглих та покращувати їхні навички заради підвищення ефективності та збільшення обсягів виробництва.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Харцій А. Д. Підвищення продуктивності праці через стимулювання працівників за сучасних умов господарювання [Електронний ресурс] / Харцій А. Д., Сохач С. С. // Ефективна економіка. – 2009. – № 3. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=66> (дата звернення: 30.03.2020). – Назва з екрана.
2. Ромусік Я. В. Динаміка продуктивності праці економіки України у контексті диспропорційності міжнародних порівнянь / Ромусік Я. В. // Ефективна економіка. 2011. № 5. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=569> (дата звернення: 30.03.2020). – Назва з екрана.

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЕЛЕМЕНТ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ**

*К. В. Бабенко, студентка спеціальності Менеджмент, група МО-41*

*Н. Л. Кужель, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

В умовах сьогодення роль організаційної культури в економічних процесах значно зростає та посилюється. Вона стає необхідним сучасним інструментарієм ефективного менеджмен-

ту будь якої організації. Постійний розвиток та удосконалення цієї складової внутрішнього середовища організації надає можливість вирішувати поточні завдання та долати проблеми організації, водночас посилювати свою конкурентоспроможність.

Дослідження питань організаційної культури проводиться достатньо великою кількістю вчених, як зарубіжних так і вітчизняних. Формуванню та розвитку організаційної культури підприємства приділяли увагу О. С. Віханський, О. І. Наумов, М. Х. Мескон, Є. Уткін, Д. Елдрідж, А. Кромбі, Ф. Хедоурі, Р. Блейк, С. Дж. Сайлас, В. Леонард, Г. Л. Хаєт, Ю. Г. Семенов, Т. О. Соломанидина, П. В. Емельянов, І. В. Грошев, О. Г. Тихомирова, А. В. Колесніков, І. А. Смірнова, А. Є. Воронкова, Г. М. Захарчин та ін.

Внутрішнє середовище організації є достатньо складний механізм організації, який базується на сукупності певних компонентів, пов'язаних між собою. Аналіз внутрішнього середовища організації передбачає не тільки вивчення складових внутрішнього середовища, а й втілення інструментів адаптації та змін відповідно до зовнішнього середовища.

Враховуючи, що організаційна культура проходить через весь процес управління, вона відіграє найбільш вагомую роль в організації щодо вчасного реагування на зміни та допомагає впливати на діяльність організації через встановлені цінності, норми, традиції, мову тощо.

Аналіз літературних джерел дозволяє виділити такі основні елементи організаційної культури:

- організаційні цінності, які є орієнтирами поведінки членів організації;
- місія;
- філософія організації, тобто система ключових цінностей, які відображають її самосприйняття;
- звичаї та традиції;
- норми та стиль поведінки працівників;
- символіка – емблеми, товарні знаки, уніформа та інші атрибути зовнішнього вигляду персоналу, дизайн приміщень тощо.

У кожній організації існує своя особлива корпоративна культура, сформована відповідно до різних систем цінностей та сфер діяльності. Більшість вчених дотримуюся тієї думки, що культуру можна формувати й змінювати. Основною причиною тако-

го бачення є розуміння корпоративної культури як створеного образу організації. Тому вдалий та сучасний підхід до формування цього образу формує загальний принцип роботи організації та її специфічний імідж на ринку.

Вирішальний вплив на процес формування корпоративної культури відіграє її керівництво. Розуміння керівного складу організації, важливості питання формування та розвитку організаційної культури, як основної складової внутрішнього середовища організації, є вже майбутнім успіхом для будь якої організації.

Отже, організація функціонує й розвивається як складний організм, який за основу має свій життєвий потенціал. Так, ефективність функціонування й виживання в конкурентній боротьбі залежать не тільки від стратегій, а й її чіткої корпоративної побудови, відповідних систем управління й висококваліфікованих співробітників.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Баєва О. В. Основи менеджменту : практикум / Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О. – Київ : Центр учб. л-ри, 2007. – 522 с.
2. Єрмошенко М. Менеджмент : навч. посіб. / Єрмошенко М. – Київ : Національна академія управління, 2006. – 655 ст.
3. Кузьмін О. Основи менеджменту : підручник / Кузьмін О. – Київ : Академвидав, 2003. – 414 с.
4. Мартиненко М. Основи менеджменту : підручник / Мартиненко М. – Київ : Каравела, 2005. – 494 с.
5. Співак В. А. Організаційна поведінка і управління персоналом / Співак В. А. – Санкт-Петербург : Пітер, 2000. – 102 с.

### **КОНФЛІКТ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**О. Г. Горошко**, студентка спеціальності *Менеджмент*, група *МЗД-41*

**Н. Л. Кужель**, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Науковці сучасного менеджменту визнають, що відсутність конфлікту в організації неможлива навіть при правильному підході до управління. Конфлікти існують у всіх сферах життє-