інноваційні процеси державно-приватного партнерства. Компанії, уряд та громадянське суспільство мають балансувати в пошуку унікальних фінансових, інтелектуальних та операційних активів, які можна впровадити для вирішення великих проблем, які вони не можуть вирішити поодинці.

Література:

1. Lopera-Valle A. Industry 5.0 and circular economy, 20 Jun 2022, https://www.aloperav.com/industry-5-0-and-circular-economy/

2. The birth of circular manufacturing. *Manufacturing*, May 16, 2020, https://manufacturingdigital.com/lean-manufacturing/birth-circular-manufacturing

3. The Barriers to Circular Approaches. *World Economic Forum*, https://www.weforum.org/circular-economy-for-net-zero/barriers

Мельничук О.І.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Одеський державний аграрний університет
м. Одеса, Україна
Колот Є.О.,
здобувач вищої освіти
Одеський державний аграрний університет
м. Одеса, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Здійснюючи пошук напрямків підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств, все частіше науковці і практики звертають свою увагу на ресурси нематеріальної природи. В сучасних умовах інтелектуальні активи забезпечують ефективне функціонування суб'єктів аграрного підприємництва, а їх розвиток визначає організаційна культура підприємства.

Існування різних підходів щодо трактування поняття «організаційна культура» зумовлено тим, що в науковій літературі нараховується майже п'ятсот визначень терміну «культура». Найпоширенішим з яких є таке, що розглядає її як «сукупність виробничих, суспільних і духовних досягнень людей», а в контексті організації – як сукупність цих досягнень та вмінь певної групи людей, зайнятої у виробничому процесі підприємства, вагоме місце серед яких належить керівникові» [3, с.63].

Найбільший внесок у формування та поглиблення теоретичного базису організаційної культури здійснили К. Левін і Х. Уайт (1936 р.), С. Картрайт і Б. Зандер (1953 р.), К. Арджирис (1958 р.), Д. Мак-Грегор (1960 р.), К. Гертц (1973 р.), П. Тернер (1971 р.), С. Ганді (1978 р.). А. Петтигру (1979 р.), Т.Петер, Т. Діл, А. Кеннеді, Р. Вотермен, Е Шейн (1980 р.)., О.С. Віханський і О.І. Наумов (1998 р.).

Сучасні науковці Хомутенко Л.І. та Вязовченко В.Є. [9, с. 32.]. зазначають, що найбільш поширеним визначенням організаційної культури є запропоноване

Денісоном Даніелем та Е. Шейном, в якому вона сприймається як «колективна поведінка людей, що є частиною якої-небудь організації» [12, с. 101] чи «зразок колективної поведінки і обов'язків, які викладаються новим членам (співробітникам організації) як єдиний спосіб сприйняття дійсності, а також - системи «мислення» і «відчуття» [10].

В підходах Віханського О.С. і Наумова О.І. [1] та Кригульської Т.В. [4, с.77] спільним є те, що трактування сутності організаційної культури подається через сукупність ціннісних установок і орієнтацій, звичок, норм і правил, що діють в підприємстві та визначають стиль поведінки працівників.

Визначати організаційну культуру як «систему уявлень, якої отримуються усі члени організації і яка відрізняє дану організацію від інших», «соціальний клей, який допомагає утримувати цілісність організації» пропонує Роббінз Ст. П. [6].

Чарльз Хіль та Гарет Джонес організаційну культуру пропонують розглядати, як таку, що «визначає дорогу, по якій окремі індивіди і групи здійснюють взаємодію один з одним, з клієнтами і з власниками/засновниками» [11].

Харчишина О.В. наголошує, що організаційна культура є продуктом досвіду соціальних груп, який забезпечує досягнення організаційної ефективності. Процес формування культури відбувається важко і повільно, переважно під впливом лідерів організації [8, с. 203].

Процес формування та розвитку організаційної культури аграрних підприємств включає такі етапи [2, 5, 7]:

1) Аналізується клімат та оцінюється стан організаційної культури (цінності, норми, стиль поведінки, національні стереотипи, трудовий менталітет).

2) Визначається місія, цілі та стратегія підприємства (визначаються критерії досягнення цілей підприємства та цілі формування організаційної культури);

3) Формуються цінності, норми та правила бажаної поведінки;

4) Визначаються методи та засоби впровадження сформованих цінностей, норм, правил поведінки (формується система внутрішніх комунікацій, створення легенд, символів, обрядів);

5) розробляється програма адаптації та навчання працівників підприємства з урахуванням елементів організаційної культури (структурна побудова);

6) реалізується програма впровадження організаційної культури та здійснюється її моніторинг, щодо усунення недоліків та формування нових компетенцій.

Особистість керівника суттєво впливає на формування організаційної культури. Він визначає умови в яких буде відбуватись її розвиток, чітко встановлює цілі і цінності підприємства.

Література:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник / 3-е изд. М.: Гардарика, 1998. 528 с.

2. Зінов'єв Ф.В., Брустінов Д.В., Пижинський Я.І. Сутність і складові організаційної культури підприємства. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво.* 2010. Вип. 3. С. 46-50.

3. Калініченко Т. І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво.* 2010. № 3. С. 62-67.

4. Кригульська Т.В. Деякі аспекти проблеми структуризації організаційної культури підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2010. №3. С.76-80.

5. Пижинський Я.І., Брустінов Д.В. Формування концепції організаційної культури. *Экономика и управление*. 2008. №5. С. 20-25

6. Роббинз Ст. П. Основы организационного поведения: Пер. с англ. 8-е изд.: М.: Изд. Дом «Вильямс», 2006. 448 с.

7. Смолінська Н.В. Формування та зміна організаційної культури підприємства. Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". 2011. № 698. С. 290-294.

8. Харчишина О. В. Концепція організаційної культури підприємств: ретроспективний аналіз та перспективи практичного застосування. *Вісник Державного агроекологічного університету.* 2007. №2. С. 202-208.

9. Хомутенко Л. І., Вязовченко В. Є. Організаційна культура підприємства: теоретичні та практичні аспекти формування. Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. 2014. Т. 19. Вип. 1/2. С. 31-36.

10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ./ Под ред Т. Ю. Ковалевой. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

11. Charles W. L. Hill, Gareth R. Jones. Strategic Management. Houghton Mifflin College Division, 2001. 512 p.

12. Denison Daniel R., Haaland S., Goelzer P. Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the Rest of the World? *Organizational Dynamics*. 2004. pp. 98-109.