

8. Partin G. O. Zagorodnii A. G. Controlling the relations of the enterprise with the main stakeholders / G. O. Partin, A. G. Zagorodnii // Economics and enterprise management. — 2016. — No. 12 (186) — p. 167—179. [in Ukrainian]
9. Bezruchko O.O. Significance of stakeholder interests in the process of enterprise activity management / O.O. Bezruchko // Economic Sciences. — 2010. — № 18. — Access mode: http://www.rusnauka.com/18_DNI_2010/Economics/69677.doc.htm [in Ukrainian]
10. Shportko A. M. The formation of the concept of sustainable development [Electronic resource] / A. M. Shportko, GV Kireytseva // Access mode: http://www.ztu.edu.ua/en/science/conference/files/eco_es.../ShportkoAM.doc [in Ukrainian]
11. OECD/DAC. Strategies for Sustainable Development: Practical Guidance for Development Cooperation. — OECD : Paris, 2001 p. Режим доступу: <http://www.oecd.org/dataoecd/34/10/2669958.pdf>
12. A. V. Liezina, L. P. Batenko, Organizational and methodological support for project value management / A. V. Liezina, L. P. Batenko // Development Management: Semen Kuznets Kharkiv National Economic University. — 2018. — № 1 (191). — with. 60—65. [in Ukrainian]
13. University of Washington, St. Louis, Missouri, USA. Sustainability tool for programs and projects. — Access mode: <https://sustaintool.org/>
14. Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine «Ukraine's Energy Strategy for the Period up to 2035. «Security, Energy Efficiency, Competitiveness», approved on August 18, 2017 # 605-p. — Access mode: <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/control/en/doccatalog/list?currDir=50358> [in Ukrainian]

Стаття надійшла 23.01.2019

УДК 005.73:330.1:304.2

doi.10.33111/vz_kneu.20.19.01.20.138.144

Чебакова Тетяна О.
асистент кафедри бізнес-економіки та підприємництва
ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»,
Проспект Перемоги, 54/1, Київ, Україна
Email: t.chebakova93@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4242-6344

СУЧАСНІ РІЗНОВИДИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Chebakova Tetiana
Assistant department of Business Economics and Entrepreneurship,
KNEU named after Vadym Hetman»,
Peremohy avenue, 54/1, Kyiv, Ukraine
Email: t.chebakova93@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-4242-6344

THE MODERN VARIETIES OF ENTERPRISE ORGANIZATIONAL CULTURE

Анотація. У науковій статті проведено ґрунтовне дослідження вітчизняних підприємств, в межах зазначеної наукової тематики, що засвідчує недосконалість існуючої

організаційної культури господарювання, яка досі не орієнтована на підвищення активності персоналу, його мотивацію до високопродуктивної роботи, що призводить до зниження ефективності діяльності підприємств у країні. У статті розглянуто різновиди культури взагалі (культура підприємства, культура сфери діяльності, культура індивідуума, нематеріальна культура) та організаційної культури зокрема. У ході наукового пошуку було ідентифіковано ключові складові організаційної культури підприємства, а саме: культура упорядкованих спільних дій, культура створення організації, культура упорядкованої групи осіб, культура здійснення упорядкування, особиста культура раціональних дій індивідуума, корпоративна культура, комерційна культура, технологічна культура, бізнес-культура, культура процесу упорядкування, культура пізнання працівників підприємства, культура мислення працівників на підприємстві, культуру навчання, які, в свою чергу, зумовлюють ефективний та результативний розвиток підприємства. Виокремлено специфічні групи різновидів організаційної культури на підприємстві, що дозволяє більш чітко розуміти процеси взаємодії суб'єктів на підприємстві, надано опис цих груп. Обґрунтовано необхідність виокремлення нових основних складових організаційної культури підприємства (культура упорядкованих спільних дій, культура створення організації, культура упорядкованої групи осіб, культура здійснення упорядкування, особиста культура раціональних дій індивідуума) дозволяє по-новому орієнтувати спільну діяльність учасників бізнес-процесів. Доведено, що наявність високого рівня організаційної культури на підприємстві — це запорука продуктивної роботи його працівників і перспективності розвитку підприємницької діяльності, саме тому процвітати будь-якого суб'єкта господарювання та довготривала життєдіяльність засвідчує високий рівень організаційної культури підприємства.

Ключові слова: організаційна культура, культура підприємства, нематеріальна культура, культура індивідуума.

Abstract. The scientific article conducted a thorough study of domestic enterprises, within the specified scientific topics, which shows the imperfection of the existing organizational culture of business, which is still not focused on increasing the activity of staff, its motivation for high-performance work, which leads to a decrease in the efficiency of enterprises in the country. The article is considered the varieties of culture in general (enterprise culture, culture of the sphere of activity, individual culture, intangible culture) and organizational culture in particular. Described the main components of the organizational culture of the enterprise (the culture of ordered common actions, the culture of creation of an organization, the culture of an ordered group of people, the culture of ordering, personal culture of rational actions of the individual, corporate culture, commercial culture, technological culture, business culture, culture of the process of regulation, culture of intellection the employees of the enterprise, the culture of thinking of employees at the enterprise, the culture of training). Singled out the specific groups of varieties of organizational culture in the enterprise, which allows to understand more clearly the processes of interaction of subjects at the enterprise, the description of these groups is given. The necessity of isolation of new basic components of the organizational culture of the enterprise (culture of orderly joint actions, culture of creation of organization, culture of orderly group of persons, culture of ordering, personal culture of rational actions of an individual) allows to re-orient the joint activity of participants of business processes. It is proved that having a high level of organizational culture at the enterprise is a guarantee of productive work of its employees and prospects of development of entrepreneurial activity, that is why prosperity of any business entity and long life activity attests to a high level of organizational culture of the enterprise.

Keywords: organizational culture, enterprise culture, intangible culture, individual culture.

Коди JEL Classification: Q43, Q55, Q56.

Постановка проблеми. Модерні соціальні та економічні відносини на підприємства характеризується зміною важелів впливу на ефективність діяльності цих суб'єктів господарювання. Більшість таких змін стосуються техніко-технологічних раціоналізацій, що потребують значних витрат коштів і часу. На противагу ним організаційні удосконалення на підприємствах окуповуються протягом року і не передбачають суттєвих одномоментних капіталовкладень. Обґрунтовані організаційні зміни на підприємствах створюють умови для отримання значно більшої продуктивності праці від удосконалення бізнес-процесів у порівнянні з технічними нововведеннями, тому останні десятиліття знаменуються зверненням науковців до використання організаційних аспектів в управлінні підприємством і поглибленні досліджень з цієї проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні умови функціонування підприємств стимулюють зростання інтересу науковців до культурних аспектів розвитку, який сприяє зрушенням у суспільній свідомості працівників, позитивно впливає на їх цінності, норми поведінки та порядок комунікацій, ще є складовими організаційної культури. Організаційна культура різних груп і систем є предметом та об'єктом різноманітних міждисциплінарних досліджень, серед яких вирізняються економічна теорія, економічна психологія, економічна соціологія, психологія менеджменту та інші соціально-орієнтовані теорії. Однак така багатоспрямованість досліджень призвела до утворення суттєвих різночитань базових понять стосовно культури організацій взагалі та організаційної культури підприємств зокрема. Дослідженням різних аспектів організаційної культури займалися вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких є Г. Захарчин [3], Т. Калініченко [4], В. Спивак [11], О. Харчишина [12], Є. Шейн [13] та інші. Однак і досі існує багато модифікацій розуміння сутності ключових процесів формування і розвитку організаційної культури підприємств, тому і виникає необхідність диференціації і уточненні базових понять, різновидів, процесів комунікацій, ієрархій у організаційній культурі суб'єктів господарювання.

Методика дослідження. З огляду на розмаїття понятійного апарату та інструментарію теорій менеджменту та теорії організацій у культурному аспекті виникає нагальна необхідність систематизації різновидів організаційної культури підприємств, саме тому було використано системний метод дослідження.

Метою статті є наукове обґрунтування, виокремлення груп, різновидів організаційної культури на підприємстві, що забезпечуватиме чітке розуміння процесів взаємодії.

Виклад основного матеріалу. Розмаїття теоретичних концепцій, що зачіпають аспекти організаційної культури на підприємстві в основному консолідовано представлено в межах теорій менеджменту. Сучасні наукові дослідження зарубіжних і вітчизняних учених доводять безперечну значимість організаційної культури в процесах активізації діяльності підприємств, що забезпечує підвищення їх конкурентоспроможності.

Досвід вітчизняних підприємств засвідчує недосконалість існуючої організаційної культури господарювання, яка досі не орієнтована на підвищення активності персоналу, його мотивацію до високопродуктивної роботи, що призводить до зниження ефективності діяльності підприємств у країні. У цьому контексті перспективним завданням слід вважати формування нової або вдосконалення існуючої організаційної культури підприємств шляхом перегляду стимулів до

ефективної діяльності на ґрунті нових підтримки корпоративних цінностей, адаптованих до нагальних потреб забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Д. Елдрідж і А. Кромбі описують культуру організації як унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, образів поведінки тощо, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей» [14]. Є. Внуков розглядає організаційну культуру як соціальне явище, яке виступає складовою соціального управління; базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, забезпечуючи оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації чи соціального інституту [1]. М. Семикіна пропонує розглядати організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [9]. Є. Малінін розуміє організаційну культуру на підприємстві як систему визнаних трудовим колективом цінностей, переконань, вірувань, норм, традицій, які визначають відповідний стереотип поведінки людей у сфері трудової діяльності [6]. В. Кукоба стверджує, що упорядкування взаємовідносин індивідів у корпоративному об'єднанні — підприємстві є організаційною культурою цієї організації [5].

Інтегруючи в одне ціле понятійні розуміння, пропонується тлумачення поняття організаційної культури підприємства у такому вигляді: під *організаційною культурою підприємства* слід розуміти цінності, переконання, очікування та норми, які пов'язують організацію в єдине ціле і поділяються її працівниками. Вона є необхідною умовою успішної роботи підприємства — це — економічний інститут, що зміцнює ринкові позиції підприємства, підвищує привабливість її для інвесторів, виступає для організації ключовою конкурентною перевагою та важливим стратегічним ресурсом.

Значна більшість науковців виділяє досить велику кількість різновидів культури підприємства [2, 3, 8, 9, 11]: бізнес-культура, корпоративна культура, соціальна культура підприємства, технологічна культура підприємства, культура знань працівника тощо. Ці різновиди не у повній мірі віддзеркалюють навіть основні властивості (упорядкувальні, процесні, комунікаційні), які притаманні організаційним культурам підприємств. Тому необхідно доповнити наявні різновиди культури в організаціях (на підприємствах) новими групами, що повніше характеризують різні аспекти цього феномену.

Доцільно виокремити такі додаткові групи: культура підприємства (технологічна культура, економічна культура, корпоративна культура, професійна культура, організаційна культура, упорядкувальна культура, бізнес-культура, культура якості роботи, виробнича культура, комерційна культура), культура сфери діяльності (духовна культура, культура праці, політична культура, соціальна культура), культура індивідуума (культура знань, культура праці, соціально-психологічна культура; культура розуміння, культура мислення, культура навчання), нематеріальна культура (інформаційна культура, музична культура, етнографічна культура, етнічна культура, художня культура). Виходячи з того, що культура підприємства включає досить багато різновидів, але в даний час відсутні їх структуровані описи, необхідно визначити базові складові організаційної культури підприємства (рис. 1).



Рис. 1. Основні складові організаційної культури підприємства

Джерело: розроблено автором.

До основних складових організаційної культури підприємства слід включити: культуру здійснення упорядкування, культуру створення організації, особисту культуру раціональних спільних дій індивідуума, культуру здійснення упорядкування, культуру упорядкованих спільних дій групи осіб.

У складі культури упорядкованої групи осіб доцільно виокремити: корпоративну культуру та комерційну культуру. Корпоративна культура описує культуру в середині організації чи будь-якого об'єднання, яка представляє собою мікро-клімат для працівників підприємства на рівні керівництва та підрозділів (виробничих, складських тощо), може проявлятися формально (регламентована та описана документально — від стилю одягу до норм поведінки щодо організаційної структури та моделі управління) чи неформально (без письмових правил) на сучасних підприємствах під впливом ряду факторів, одним з яких є науково-технічний прогрес і розвиток економічних відносин; корпоративну культуру можна поділити на культуру керівництва — описує ідеологію, та культуру працівників — формується під впливом чинників, які можуть змінюватися чи інтегруватися та організаційна культура як культура системи або групи індивідумів це встановлені групою людей (осіб) специфічні правила і норми

упорядкування їхньої поведінки пов'язаних між собою постійними формальними і неформальними зв'язками або визначення порядку поведінки та взаємовідносин з іншими особами, які мають спільну мету діяльності).

Комерційна культура виокремлює певні правила і норми поведінки, зокрема між суб'єктами господарювання, між суб'єктом господарювання та дистриб'ютором, між суб'єктами господарювання та кінцевим споживачем товару або послуг для ефективнішої діяльності підприємства з метою максимізації вигоди для всіх учасників процесу, ринкових відносин тощо.

В групу культури здійснення упорядкування в організації слід включити: технологічну культуру, бізнес-культуру, культуру процесу упорядкування, культуру пізнання працівників підприємства, культуру мислення працівників на підприємстві, культуру мислення працівників на підприємстві, культуру навчання. Технологічна культура підприємства описує перетворювальну діяльність людини, в якій виявляються її вміння, творчі здібності, знання, норми, методи щодо виробництва товарів і надання послуг. Бізнес-культура підприємства являє собою систему цінностей і норм, які є основою комерційної діяльності та формують поведінку працівників всередині компанії та в стосунках організації з зовнішнім світом; Культура процесу упорядкування відображає сукупність дій або процесів, що ведуть до створення нових і вдосконалення вже існуючих взаємозв'язків між частинами цілого для того, щоб ці частини у вищому ступені сприяли раціональному успіху кінцевого результату. Культура пізнання працівників підприємства характеризує специфічні прийоми, правила, і способи вирішення розумових завдань, що залежать від багатьох факторів, наприклад таких як: рівень освіти, життєвий досвід, виховання, самоосвіта тощо.

Культура мислення працівників на підприємстві характеризує якість роботи, яка формується та розвивається в результаті освоєння нових навичок, якими повинні володіти працівники для свідомого, цілеспрямованого процесу вилучення інформації із зовнішнього світу та її подальшого опрацювання з метою розвитку професійних якостей і здібностей. Культура навчання працівників містить цілеспрямовану, не матеріальну, соціальну й духовну діяльність працівника, спрямовану на реалізацію власних сил, підвищення рівня власної професійної компетенції, професійних якостей, здібностей, можливостей і життєвих принципів.

Група особистої культури раціональних дій індивідуума об'єднує: організаційну культуру організації як культуру стану упорядкованості дій індивідуума, професійну культуру працівників, культуру якості роботи працівників, культуру якості роботи працівників, політичну культуру працівників, культуру знань працівників, культуру праці співробітників, духовну культуру працівників, соціальну культуру працівників.

Організаційна культура організації як культура стану упорядкованості дій індивідуума виокремлює особливі норми і правила, встановлені в даній групі, щодо значення порядку поведінки окремих учасників групи та взаємовідносин у ній шляхом встановлення правил і норм для кожного індивідуума окремо, для підвищення самоорганізації кожної особи (індивідуума) у групі); професійна культура працівників висвітлює досвід у певній сфері діяльності, що включає практичні навички й уміння, пов'язані з видом професійної праці, і разом з тим здатність вирішувати нестандартні службові завдання, поняття професійної ку-

льтури включає саме майстерність працівника, який виділяє його і дозволяє приймати самостійні рішення, творчо підходити до вирішення трудових завдань; культура якості роботи працівників показує сукупність взаємопов'язаних характеристик: доступність, постачання, техніко-економічні характеристики, дизайн, надійність, ефективність споживання і експлуатації, ремонтпридатність, ступінь екологічності; політична культура працівників охарактеризовує сукупність стійких форм політичної свідомості й поведінки, а також характеру і способів функціонування політичних інститутів у межах певної політичної системи, які виявляються в діяльності суб'єктів політичного життя суспільства); культура знань працівників описує генерування ідей, джерела нових знань, інновацій, інформаційну відкритість, готовність до змін, відкритість); культура праці співробітників включає культуру організації праці, тобто роботу на підприємстві, соціальну культуру, культуру розуміння, культуру мислення, культуру навчання, психологічна культура; духовна культура працівників містить процес створення, накопичення і розповсюдження духовних цінностей і результат досягнутого суспільством духовного становлення; соціальна культура працівників включає процес міжлюдського спілкування та інструмент формування людських цінностей.

Група різновидів організаційної культури, що характеризує культуру упорядкованих спільних дій містить: економічну культуру організації, виробничу культуру підприємства, організаційну культуру підприємства як культуру стану упорядкованості в групі, культура праці.

Економічна культура організації включає діяльність на ринку товарів і послуг, де здійснюються реалізація та покупка різних товарів; на ринку праці, коли створюються нові робочі місця і йде боротьба за них, на ринку фінансів, де здійснюються операції з грошима та цінними паперами; виробничу культуру підприємства — це так звана місія підприємства, що описує найважливішу мету його існування та подальшого розвитку, цінності, що розділяють працівники організації, норми і правила поведінки, традиції, а також моральні та духовні принципи, на яких вони ґрунтуються; організаційна культура підприємства як культура стану упорядкованості в групі характеризує сукупність ознак, що вказують на рівень внутрішньої упорядкованості взаємодії між складовими цілого тобто системи, обумовлена ієрархічною або лінійною будовою цього цілого; культура праці на підприємстві включає трудові навички працівників, стан продуктивних сил, система моральних орієнтирів, цінностей і умов: організаційних, соціальних, технічних, екологічних, зовнішньо економічних, психофізіологічних, естетичних і суспільно-політичних, що забезпечують задоволення потреб в економічному й соціальному аспекті для працівника під час трудової діяльності.

Характеристики групи культури створення організації включають: організаційну культуру підприємства як культуру процесу створення нової групи індивідумів, соціально-психологічну культуру працівників, культуру мовлення працівників, культуру поведінки працівника, культуру мислення працівника.

Організаційну культуру підприємства як культуру процесу створення нової групи індивідумів включає процес започаткування, що описує дії з утворення нового в існуючому середовищі або відокремлення в іншу групу через ряд розбіжностей в існуючій системі); соціально-психологічна культура працівників

включає комплекс активно реалізованих соціальних і психологічних відносин і відповідних умінь, які повинні містити: систематичне самовиховання культурних спрямувань, навичок, високий рівень етики ділового спілкування; психологічну саморегуляцію та самоконтроль; творчий підхід, вміння реально оцінювати свої можливості та включає в себе як освіченість, так і основні параметри розвитку особистості; культура мовлення працівників представляє вербальну взаємодію із співрозмовником.

Вміння чітко формулювати й висловлювати свою думку, вміти сприймати думки співрозмовника й уміти слідувати за думками кількох співрозмовників одразу, тобто вміння ведення монологу, діалогу та полілогу; культура поведінки працівника відображає нормативно-регулятивна категорія, в якій визначальними можуть бути й особистісні якості. Являє собою складний розділ — культура почуттів, яку надзвичайно важко звести у певні рамки й межі те, що формується на несвідомому рівні і знаходить прояв у вигляді емоцій. Емоційний стан людини, хоча й може бути керованим, проте застосовувати його може у такому вигляді далеко не кожен працівник); культура мислення працівника надзвичайно важливий аспект особистісної культури, який передбачає свідому організацію власного мислення й надзвичайну самоорганізацію людини взагалі. Інакше кажучи, культура мислення є передумовою для формування того, що називається особистісною культурою.

Висновки: Безперечно, можна зазначити, що наявність високого рівня організаційної культури на підприємстві — це запорука продуктивної роботи його працівників і перспективності розвитку підприємницької діяльності. Процвітання підприємства та довготривала життєдіяльність свідчатиме про високий рівень організаційної культури підприємства. З огляду на це розглянуті різновиди культури взагалі (культура підприємства, культура сфери діяльності, культура індивідуума, нематеріальна культура) та організаційної культури зокрема дозволяють визначити місце і роль специфічних соціально-економічних відносин у межах певного підприємства. Виокремлення нових основних складових організаційної культури підприємства (культура упорядкованих спільних дій, культура створення організації, культура упорядкованої групи осіб, культура здійснення упорядкування, особиста культура раціональних дій індивідуума) дозволяє по-новому орієнтувати спільну діяльність учасників бізнес-процесів. Запропоновані специфічні групи різновидів організаційної культури на підприємстві та надані характеристики складових цих груп дозволяють чітко і точно розуміти динаміку процесів взаємодії суб'єктів діяльності на підприємствах.

Література

1. Внуков Є. О. Організаційна культура в транзитивному суспільстві: постановка проблеми / Є. О. Внуков // Грані. — 2015. — № 12(1). — С. 80—85.
2. Гэлэгер Р. М. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Р. М. Гэлэгер. : Добрая книга, 2006. — 352 с.
3. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія / Г. М. Захарчин. — Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. — 276 с.
4. Калініченко Т. І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Т. І. Калініченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2010. — № 3. — С. 62—67.

5. Кукоба В. П. Упорядкувальний аспект організаційної культури підприємства: сутність, складові, основні атрибути / В. П. Кукоба // Стратегія економічного розвитку України: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2016. — № 39. — С. 20—30.
6. Малинин Е. Д. Организационная культура и эффективность бизнеса: учеб. Пособие / Е. Д. Малинин. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Издво НПО «МОДЭК», 2004. — 368 с.
7. Овчаренко М. І. Підходи до визначення характеристик елементів корпоративної культури / М. І. Овчаренко // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». — 2011. — Вип. 5 (2). — С. 47—52.
8. Савчук Л. Розвиток організаційної культури в Україні / Л. Савчук // Персонал. — 2012. — № 5. — С. 86—89.
9. Семикіна М. В. Корпоративна культура підприємства як важіль економічного зростання та інноваційного розвитку / М. В. Семикіна // Соціально-економічні аспекти промислової політики: сб. науч. тр. / Ин-т экономики пром-ти НАН Украины. — Донецк, 2007. — С. 120—128.
10. Слабко Я. Я. Процес формування та розвитку організаційної культури промислового підприємства: соціологічний аспект / Я. Я. Слабко // Грані: Соціологія. — 2009. — № 6 (68). — С. 127—131.
11. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.
12. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: Монографія / О. В. Харчишина — Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І Франка, 2011. — 289 с.
13. Швиданенко Г. О., Теплюк М. А. Сучасні тренди розвитку інноваційного підприємництва // Економіка та держава. — 2018. — № 5. — С. 89—92.
14. Eldridge J. E. T. A sociology of organization / J. E. T. Eldridge, A. D. Crombie. — London: George Allen & Unwin, 1974. — 218 p.

Reference

1. Vnukov E. O. Organizational culture in a transitive society: problem statement / Ye.O. Vnukov // Grani. — 2015. — No. 12 (1). — P. 80—85.
2. Gelager R. M. The soul of the organization. How to create a successful corporate culture / R. M. Gelager. : The Good Book, 2006. — 352 p.
3. Zakharchin G.M. Mechanism of formation of organizational culture of machine-building enterprise: monograph / G. M. Zakharchin. — Lviv: Publishing House of the National University «Lviv Polytechnic», 2009 — 276 pp.
4. Kalinichenko T. I. Theoretical approaches to the interpretation of organizational culture / T. I. Kalinichenko // State and Regions. Series: Economics and Business. — 2010. — No. 3. — P. 62—67.
5. Кукоба В. П. Regulatory aspect of organizational culture of an enterprise: essence, components, main attributes / VP Kukoba // Strategy of Economic Development of Ukraine: Sb. sciences etc. / Ministry of Education and Science of Ukraine, State Economic University «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman». — K.: KNEU, 2016. — No. 39. — P. 20—30.
6. Malinin E. D. Organizational Culture and Business Efficiency: Study. Manual / E. D. Malinin — Moscow: Publishing House of the Moscow Psychological and Social Institute; Voronezh: Exodus of NGO «MODEK», 2004 — 368 pp.
7. Ovcharenko M. I. Approaches to characterization of elements of corporate culture / MI Ovcharenko // Bulletin of the Dnipropetrovsk University. The series «Economics». — 2011. — Vip. 5 (2). — P. 47—52.

8. Savchuk L. Development of organizational culture in Ukraine / L. Savchuk // Personnel. — 2012. — No. 5. — P. 86—89.
9. Semikina M. V. Corporate culture of the enterprise as a lever of economic growth and innovation development / M. V. Semikina // Socio-economic aspects of industrial policy: Sat. scientific tr / Institute of Economy of the National Academy of Sciences of Ukraine. — Donetsk, 2007. — P. 120—128.
10. Weak J. The process of forming and developing the organizational culture of an industrial enterprise: the sociological aspect / Ya. Ya. Weakly // Grani: Sociology. — 2009. — No. 6 (68). — P. 127—131.
11. Spivak V. A. Corporate Culture / VA Spivak — St. Petersburg: Peter, 2001. — 352 pp.
12. Kharchishina O. V. Formation of organizational culture in the system of management of food industry enterprises: Monograph / O. V. Kharchyshina — Zhytomyr: View of Zhytomyr State University. And Frank, 2011. — 289 pp.
13. Shvydanenko H. O., Tepliuk M. A. Suchasni trendy rozvytku innovatsiinoho pidpriemnytstva // Ekonomika ta derzhava. — 2018. — № . 5. — S. 89—92.
14. Eldridge J. E. T. A Sociology of Organization / J. E. T. Eldridge, A. D. D. Crombie. — London: George Allen & Unwin, 1974 — 218 p.

Стаття надійшла 16.01.2019