

Використана література:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Момчева А. М. Інвестиції в персонал як чинник підвищення ефективності діяльності організації / А.М. Момчаєва // Ефективна економіка. – 2013. – № 10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2400> (дата звернення 12.10.2019).
3. Тельнов А. С. Трансакційний підхід до інвестицій в людський капітал / А. С. Тельнов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 235–241.
4. Рісін І. Є. Інвестування коштів у персонал як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства / Рісін І. Є. // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2126> (дата звернення 12.10.2019).

**Вплив організаційної культури на управління персоналом в організації**  
*Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування НФаУ,  
Холостенко В. В., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності  
«Адміністративний менеджмент» НФаУ,  
story2302@mail.ru*

Сьогодні існує безліч підходів до визначення залежності між культурою підприємства і результатами його діяльності. Вони визначають вплив культури на діяльність організації через такі процеси: корпоративний дух; ухвалення рішень; контроль виконання; канали комунікації; ототожнення організації; сприйняття внутрішнього середовища; виправдання своєї поведінки [1, с. 18].

Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості організаційна культура може значно впливати на трудову поведінку, мотивацію та саморозвиток працівників.

М. Артеменко пропонує розрізняти позитивну та негативну організаційну культуру [2]. Позитивна організаційна культура фіксує для працівника цінність своєї професійної діяльності як способу особистісної трудової, творчої самореалізації й саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб. Негативна організаційна культура відображає ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.

Н. Фіщук та І. Ломачинська визначають такі специфічні функції організаційної культури: надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності; допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і прилучитися до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві; стимулювання прояву індивідуальної і колективної відповідальності при виконання окреслених завдань, зокрема у сфері інновацій (впливає на мобільність і здатність до розроблення інновацій) [2].

Організаційна культура створюється й підтримується керівником. Керівник, опановуючи цей інструмент управління, створює підстави для управління персоналом,

його поведінкою. Проте виникає проблема визначення, що в організаційній культурі є першопричиною, а що наслідком, чим можна управляти, а що треба враховувати як даність. Американський вчений Е. Шейн одним з перших структурував рівні організаційної культури. Сьогодні в науковій літературі [1, 4, 5] все більше аналізують їх зміст:

– зовнішні прояви культури, з якими одразу стикаються клієнти та партнери (фірмовий стиль, манеру спілкування, лозунги, прийнятий дрескод, оздоблення офісних приміщень, офіційні церемонії, корпоративні заходи тощо);

– внутрішня частина організаційної культури, а саме: правила, які визначають етику та деонтологію фармацевтичного працівника, ставлення до споживачів лікарських засобів та медичних виробів, партнерів, держави, суспільства, самої організації. Основними документами, які регулюють ці правила, є Корпоративні кодекси фармацевтичних підприємств як найвищі стандарти індивідуальної поведінки, що створюють взаємну довіру, Етичний Кодекс фармацевтичних працівників України та посадові інструкції;

– глибинний рівень культури, який виступає як мотиваційна складова для відповідальних за формування організаційної культури.

Залежно від розстановки базових положень, організаційна культура носить свій відмінний для кожної організації відтінок й може по-різному впливати на поведінку працівників.

Використана література:

1. Братішко Ю. С. Роль корпоративної культури у формуванні системи соціальної відповідальності фармацевтичних підприємств / Ю. С. Братішко // Молодий вчений. – 2014. – № 12 (15). – С. 232–238.

2. Артеменко М. Г. Корпоративна культура: структурні компоненти і моделі / М. Г. Артеменко // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія: Теорія культури і філософія науки. – 2011. – № 940, вип. 41. – С. 119-123 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhITK\\_2011\\_940\\_41\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhITK_2011_940_41_29).

3. Кевин М. Томсон Рецепты корпоративной культуры. Как изменить привычное поведение / Кевин М. Томсон; [Пер. с англ. А. С. Карпенко]. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 243 с.

4. Кайдалова А. В. Корпоративна (організаційна) культура [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/6060/korporativna-organizacijnakultura><http://pharmencyclopedia.com.ua/article/6060/korporativna>.

5. Ліфінцев Д. С. Корпоративна культура як інструмент формування іміджу організації / Д. С. Ліфінцев // Стратегія економічного розвитку України. – 2009. – Вип. 24–25. – С. 190–193.

### **Підвищення ефективності системи кадрової безпеки фармацевтичних підприємств**

*Коляда Т. А., к.ю.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування НФаУ  
takolyada@ukr.net*

*Абраштова Є.О., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент» Національного фармацевтичного університету*

Забезпечення кадрової безпеки фармацевтичних підприємств та визначення її складових є сьогодні актуальними як у науково-теоретичному, так і у практичному