



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 7

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції
“Теоретико-методологічні засади та соціальна практика
модернізації України: політичні, юридичні, економічні
та психологічні проблеми”
м. Київ, МАУП, 29 листопада 2018 р.*

*IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного
розвитку України в умовах європейської інтеграції”
м. Київ, МАУП, 14 листопада 2018 р.*

*Міжнародної наукової конференції
“Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні:
стан, проблеми, тенденції розвитку”
м. Київ, МАУП, 7 грудня 2018 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 31.10.18)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 7: Матеріали. звітн. наук.-практ. конф. “Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми”, 29 листопада 2018 р.; IV Всеукр. наук.-практ. конф. “Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”, 14 листопада 2018 р.; Міжнар. наук. конф. “Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку”, 7 грудня 2018 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2018. — 372 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018

Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.

Удосконалення управління зайнятістю як передумова
збереження трудового потенціалу 193

Владика Ю. П.

Кризові явища: причини та наслідки 196

Середюк К. В.

Методичні засади управління корпоративною соціальною відповідальністю..... 199

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Домків Т. С., Чолишкіна О. Г.

Криптоаналіз алгоритмів шифрування з використанням технології CUDA 204

Рябокін Ю. М.

Впровадження технології блокчейн в Україні 207

Ліскін В. О.

Онтологічний інжиніринг систем електронного навчання 211

ІV ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України

в умовах європейської інтеграції”

(14 листопада 2018 р.)

Буковинська М. П.

Ділова поведінка менеджера – як імпульс підвищення
ефективності діяльності підприємств..... 215

Братусь Г. А.

Оцінка світової практики здійснення розрахунків
із використанням платіжних карток..... 217

Кобржицький В. В.

Ризики зовнішньоекономічної діяльності та бізнес-планування 220

Козлова А. І.

Чинники, що стоять на заваді іноземному інвестуванню в економіку України 223

Колпаков В. М.

Проблеми людського розвитку в контексті євроінтеграційних процесів 226

Берестецька Л. М.

Деякі аспекти використання тренінгових технологій в підготовці менеджерів 230

Головач Н. В.

Професійна освіта як ключовий фактор розвитку трудового потенціалу України 233

Сомов Д. О.

Взаємозв'язок організаційної культури та стратегії організації..... 237

Бєлова А. І., Кокуба Є. М.

Теоретичні підходи до конкурентоспроможності підприємства
як засобу досягнення його стратегічної стійкості в умовах ринку..... 240

Бєлова А. И., Чайкара Анил

Целесообразность разработки бизнес-планирования продукции
предприятия в условиях рыночной экономики 244

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціально-економічна діяльність суб'єктів господарювання, побудована на ринкових умовах, спирається на створенні та наданні продукції та послуг організаціями. Вони є об'єктивною реальністю соціально-економічної відносин суспільства, що базуються на економічному ефекті від спеціалізації та кооперації людей. Водночас, традиції, соціальні та психологічні чинники доповнюють потребу людей у спільній продуктивній діяльності.

Таким чином, організація як форма спільної колективної діяльності людей в умовах конкуренції з іншими організаціями, є тим об'єктом, в якому перетинаються закономірності організаційної культури та стратегії.

В будь-якій організації, яка має певну історію, формується організаційна культура. Спільні норми та принципи взаємодії людей в процесі спільної діяльності окреслюються майже одразу з виникненням організації, проте їх розвиток, формування цілісного комплексу традицій, норм, цінностей, власна організаційна філософія та ідеологія формуються в процесі більш тривалого функціонування організації. Тобто, організаційна культура в повному обсязі свого прояву має прояв у організацій, які мають тривалу історію своєї діяльності. Водночас, в ринкових умовах сталого функціонування організації не є випадковим явищем, воно забезпечується цілим комплексом управлінських рішень, що спираються на стратегію та стратегічні цілі.

Можна стверджувати, що формування культури організації є результатом її стратегічної діяльності.

Про наявність такого тісного зв'язку між стратегією та організаційною культурою свідчить низка фактів.

По-перше, Генрі Мінцберг при класифікації шкіл стратегії окремо виділив школу культури, прибічники якої вважали достатнім для формулювання і реалізації стратегії впливу культурних чинників [1].

По-друге, у концепції "7-S" представлені взаємозалежні елементи, зокрема організаційні цінності та стратегія [2]. Дана концепція демонструє роль організаційної культури у механізмі підтримки існуючої стратегії та необхідності подолання супротиву змін цінностей при перегляді існуючої стратегії.

По-третє, різні рівні культури знаходяться під впливом одна одної. Так, національна культура, ділова культура окремої країни впливають на організаційну та професійну культури.

По-четверте, низка стратегій організації передбачають вихід на закордонні ринки збуту та постачання, побудову мережі філій, представництв або утворення спільних підприємств. Вся ця діяльність буде знаходитись під постійним впливом міжкультурних комунікацій та культурним шоком для співробітників.

По-п'яте, ігнорування проблем організаційної культури в практиці управління організаціями має прояв у тому, що деякі з керівників можуть дозволити собі приниження працівників, ненормативні висловлювання в їх бік, грубу поведінку, подвійну

мораль в політиці управління та ігнорування загальноприйнятих норм моралі, національних традицій. Це відбивається негативно на відношенні працівників до роботи, до керівника та до колективу та негативно впливає на кінцевому результаті діяльності організації.

По-шосте, стратегічна поведінка організації визначається цінностями та характером управлінських дій вищого керівництва організації. Усталений стиль керівництва та лідерства в організації формує відповідні типи організаційної культури.

В цілому, коло питань яке пов'язує стратегію та стратегічне управління загалом з організаційною культурою досить велике. Проте існують певні нерозроблені напрямки на яких пропонуємо зосередити нашу увагу.

Так, наприклад, "школа культури" за Г. Мінцбергом стратегічний процес розглядає як процес соціальної взаємодії, який ґрунтується на загальних для членів організації переконаннях та розумінні. За такого підходу культура сприяє не стратегічним змінам, а збереженню поточної стратегії, в кращому випадку допускається коригування в межах загальної стратегічної перспективи.

Проте, наявність підприємницьких за своєю філософією та стратегічної поведінкою організацій, свідчить про те, що культурні організаційні цінності можуть полягати як у стабільному функціонуванні, так і у постійних інноваціях та змінах. Якщо така цінність сформована, то вона є основою організаційної культури.

Екстраполяція традиційної поведінки як підходу до формування стратегії ігнорує динамічні властивості організаційної культури.

Організаційна культура постійно розвивається: цінності та норми, що виявилися застарілими та такими, що негативно впливають на діяльність, переглядаються на користь нових, які позитивно себе зарекомендували та позитивно оцінені та розділяються персоналом.

Крім того, спостерігається пасивність людей, що формують організацію, стосовно цілеспрямованого впливу на формування організаційної культури.

Хоча вплив поведінки лідера та вищих керівників як раз і сприяє формуванню нових цінностей організаційної культури.

Гомогенність цінностей не може бути абсолютною, оскільки хоча цінності і поділяються в певний проміжок часу більшістю співробітників. Проте всі члени конкретної організації є одночасно членами багатьох інших формальних та неформальних організацій та знаходяться під впливом притаманним їм культур.

Мультикультурна позиція людини зберігається за рахунок адаптації до кожної не суперечливої за цінностями організаційної культури різних організацій. На особистому рівні сприйняття людина вибудовує пріоритетність цінностей, які вона засвоює та використовує у соціальній діяльності в межах низки організацій.

З часом особистий пріоритет цінностей може змінюватися у людини та транслюватися на всі інші сфери життя, зокрема й на зміну цінностей, які раніше людина поділяла.

Наведені чинники демонструють, що розуміння культурного підходу в межах шкіл стратегії є значно звуженим. Це пояснюється тим, що Г. Мінцберг окремо виділяє школи навчання та підприємництва, які за своєю суттю є різновидами та інструментами формування організаційної культури.

Слід зазначити, що більш сучасний ресурсний підхід до стратегії визначає, що організаційна культура може бути джерелом стійких конкурентних переваг [3], може мати механізм ізоляції стійких конкурентних переваг та, відповідно, приносити рентний дохід та бути стратегічним ресурсом, на якому може базуватися стратегія організації.

Таким чином, організаційна культура може бути активним інструментом стратегічного розвитку суб'єктів господарювання. Формулювання та зміна цінностей організаційної культури повинні бути цілеспрямованим, свідомим процесом лідерів та топ-менеджменту компанії. Оскільки цінності визначають набір допустимих цілей та обмежують шляхи їх досягнення, то вони повинні бути обов'язково узгодженими з офіційними цілями, стратегіями організації та методами їх забезпечення.

Джерела

1. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий. / Пер. с англ – СПб.: Питер, 2001. – 336 с.
2. Концепция 7-S McKinsey [Электрон. ресурс] // 2012. – Назва з екрану: <http://www.logolex.com.ua/articles/8/382/>.
3. Barney, J. B. "Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage" / J.B. Barney // Academy of Management Review. – 1986. – Volume 11. – Issue 3. – pp. 656 – 665. (11, 3, 1986:656-665).