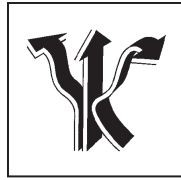


Міжрегіональна Академія управління персоналом
Українсько-Азербайджанський інститут соціальних наук
і самоврядування Г. А. Алієва
Міжнародна Кадрова Академія
ГО “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”
Всеукраїнська Академія наук публічного управління



МАУП



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 4

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Українське суспільство: контури інновацій”
м. Київ, МАУП, 30 березня 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 2 від 22.02.17)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, доц.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.;
В. І. Цибух, канд. філос. наук, доц.*

*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. 4: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Українське суспільство:
контури інновацій”, 30 березня 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова)
[та ін.]. — 2017. — 348 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

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

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

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Пальм Наталья Дмитриевна Преподавание философии в высшей школе: проблемы и перспективы	214
Примуш Роман Борисович Професійний розвиток особистості службовців в процесі кар'єрного зростання	217
Проніна Оксана Володимирівна Проблема передачі земельної ділянки у спільну власність об'єднанню співвласників багатоквартирного будинку.....	220
Пророченко Єфросинія Василівна Наукова та інноваційна присутність України в економіці ЄС через програму Горизонт 2020	223
Романова Лідія Василівна, Мартишина Оксана Юрійвна Особливості розвитку ринку теплоізоляційних матеріалів.....	226
Савойська Світлана Василівна Щодо уточнення та розширення сутності і змісту поняття постбіхевіоризм (постбіхевіоралізм).....	229
Скиба Ганна Іванівна Роль бухгалтерського обліку в умовах інноваційної економіки.....	232
Стасюк Світлана Валентинівна Розвиток податкових правових відносин на сучасному етапі в Україні.....	234
Ткачук Тетяна Леонідівна Особливості психологічної реабілітації військовослужбовців АТО.....	236
Туруніна Олена Леонтіївна Психологічні особливості розвитку організаційної культури комерційного підприємства	238
Тьорло Володимир Олександрович, Мірошніченко Вікторія Володимирівна Рівні соціального стану регіонів України та напрями подолання існуючих диспропорцій їх розвитку	241
Утвенко Володимир Валерійович Особливості правового регулювання соціального забезпечення та соціальної підтримки в Україні.....	243
Федоренко Володимир Валерійович Феномен соціального відхилення в контексті військово-правового виховання в умовах проведення антитерористичної операції	246
Філіна Ганна Ісаївна, Гайдученко Ярослав Сергійович Інвестиційний клімат України як умова залучення прямих іноземних інвестицій	250
Шапвалова Алла Миколаївна Місцеве самоврядування — ключовий суб'єкт децентралізації владних відносин у глобальному просторі.....	253
Шашкова-Журавель Ірина Олександрівна Основні напрями міжнародно-правового захисту праці на умовах неповного робочого часу	255
Шклярук Сергій Григорович, Чупак Олександр Валерійович Лізингові послуги фінансових компаній і участь банківських установ в їх фінансуванні	258

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Трансформаційні процеси, що відбуваються сьогодні в Україні, вимагають оновлення управління комерційними підприємствами для забезпечення їх високої ефективності та конкурентноздатності. Один із таких підходів передбачає врахування керівниками комерційних підприємств особливостей організаційної культури підприємств та визначення соціально-психологічних засад її формування.

Аналіз літературних джерел дозволив виділити основні підходи до вивчення організаційної культури: символічний (Н. Леметр, С. Мішон, Е. Шейн, П. Штерн, О. Францев), когнітивний (К. Камерон, Р. Квін, Р. Куїні, У. Оучі, Т. Паркінсон, Дж. Рорбах), систематичний (Р. Морано, В. Сате, Ж. Серкіс, В. Снетков, В. Співак, П. Харіс та ін.).

Спираючись на положення систематичного підходу, організаційна культура розглядається як важлива складова структури та діяльності організації. Вона являє собою сукупність визначених та встановлених в організації цілей, цінностей, норм, правил поведінки та санкцій, які суттєво впливають на ефективність діяльності комерційного підприємства та міжособистісні стосунки працівників.

В процесі нашої теоретико-експериментальної роботи виділено основні функції організаційної культури комерційного підприємства: інтегративну, оцінювальну, орієнтаційну, функції збереження та контролю. Її вплив на ефективність діяльності комерційного підприємства значною мірою залежить від того, наскільки організаційна культура є привабливою для працівників комерційного підприємства (Р. Моран, П. Харіс, Л. Карамушка та ін.), тобто наскільки її зміст відповідає їх основним потребам та інтересам (в особистісному та організаційному розвитку, матеріально-фінансовому забезпеченні, соціальній захищеності тощо).

Крім того, нами виділено систему чинників, що впливають на формування організаційної культури комерційного підприємства, через три рівня аналізу: макрорівень (рівень суспільства), мезорівень (рівень організації), мікрорівень (рівень особистості).

В дослідженні чинників макрорівня виділено ті, що зумовлені: особливостями політичного та соціального розвитку суспільства в певний період; особливостями національної культури країни та національного стилю управління та діяльності; соціально-психологічними особливостями регіону, в межах якого функціонує підприємство; новітніми науково-технічними розробками (Д. Болінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, В. С. Лозниця, У. Оучі, Г. Хофштеде та ін.).

До чинників мезорівня віднесено ті, що зумовлені: структурою та особливостями діяльності комерційного підприємства; матеріальним і технічним забезпеченням праці, особливостями соціально-психологічного клімату відділів комерційного підприємства; особливостями неформальних груп працівників (М. Х. Мескон, Р. Моран, В. М. Снетков, П. Харіс, Ф. Хедоурі та ін.). У цьому аспекті звернуто увагу на

ряд характеристик комерційного підприємства, що можуть впливати на особливості його організаційної культури в цілому та окремих субкультур: масштабність (наявність великої кількості відділів та територіально віддалених підрозділів тощо); специфічність діяльності та різнофункціональність (кожен підрозділ характеризується своєю специфічною метою, завданнями та змістом діяльності); складність управлінської структури (наявність різних рівнів управління та досить велика кількість суб'єктів управління, що обумовлює наявність різних стилів та стратегій управління) та ін. [4; 7].

На основі наукових даних, можна зробити висновок, що через наявність таких характеристик організаційна культура комерційного підприємства постійно перебуває під впливом процесів диференціації та інтеграції (Е. Шейн), які, в свою чергу, залежать від прийняття або неприйняття працівниками встановлених на підприємстві загальних цілей, цінностей, норм, санкцій та правил поведінки (Р. Моран, П. Харіс).

Аналіз факторів мікрорівня показав, що на рівні особистості на формування організаційної культури можуть впливати: психологічні характеристики управлінської діяльності керівників різних рівнів та підрозділів комерційного підприємства (стиль діяльності; особистісні характеристики; обмеження в управлінській діяльності та ін.); організаційно-професійні (посада працівників в організації) та соціально-демографічні (стать та вік працівників) характеристик працівників організації.

Зокрема, спираючись на дослідження фахівців, зроблено висновок, що управлінська діяльність керівників комерційного підприємства є одним із найбільш суттєвих чинників, що впливають на формування його організаційної культури, оскільки керівник виступає головною дійовою особою в організації і його моральні якості, норми та цінності транслуються підлеглим, досить часто унаслідуються ними та впливають на їх професійний та особистісний розвиток (Ю. Ф. Пачковський, Т. Пітерс, С. Свістунов, Ж. Серкіс, В. Співак, В. Томілов, Р. Уоттерман, Е. Шейн). Підкреслено, що важливу роль у формуванні організаційної культури комерційного підприємства відіграють лідерські якості керівника (Е. Берн, Д. Бодді, С. О'Донелл, Л. Карамушка, Д. Майєрса та ін.)

Таким чином, проведений аналіз зазначених теоретико-методологічних підходів до розуміння сутності організаційної культури комерційного підприємства та психологічних чинників, що впливають на її становлення, вимагає більш повного розкриття її змісту у підготовці керівників комерційних підприємств.

Загальними принципами соціально-психологічної підготовки керівників комерційного підприємства є: системність, проблемність, комплексність використання методичних засобів, консультативних та організаційних прийомів.

Соціально-психологічне навчання повинно складалось з двох основних етапів. Перший етап повинен бути спрямований на опанування керівниками підрозділів знань з проблеми управління організаційною культурою комерційного підприємства. Даний етап складається з трьох підетапів: а) висвітлення сутності проблеми організаційної культури; б) аналіз ролі керівника в управлінні організаційною культурою; в) ознайомлення з особливостями організаційної культури комерційного підприємства, на якому проводиться навчання. На даному етапі було використано такі методи: міні-лекції, дискусії, бесіди.

Другий етап повинен передбачати практичне засвоєння керівниками умінь та навичок управління організаційною культурою комерційного підприємства. Етап містить у собі: а) корекцію психологічного стану керівників; б) формування у керівників умінь та навичок управління особистісною культурою (усвідомлення системи особистісних цілей, цінностей, норм, правил); в) формування у керівників умінь та

навичок діагностувати особливості організаційної культури комерційного підприємства, на якому вони працюють, та психологічні чинники, які на неї впливають; г) формування у керівників умінь та навичок розробляти нові моделі організаційної культури комерційного підприємства, які б відповідали цілям та завданням організації та потребам (інтересам) її працівників; д) формування навичок управляти окремими елементами організаційної культури (цілями, цінностями, нормами, правилами поведінки тощо).

Ефективність соціально-психологічного навчання повинна оцінюватись за допомогою таких критеріїв: 1) рівень знань, умінь, навичок по управлінню організаційної культури; 2) міра реалізації очікувань від психологічної підготовки до управління організаційною культурою; 3) міра значущості знань, умінь, навичок по управлінню організаційною культурою; 4) міра використання знань, умінь, навичок по управлінню організаційною культурою; 5) психічний стан керівників.

Із всього вищесказаного можна зробити висновок, що підвищення рівня привабливості організаційної культури можливе при реалізації наступних наступних умов: а) оволодіння знаннями, які розкривають сутність організаційної культури комерційного підприємства; б) оволодіння уміннями та навичками діагностики особливостей організаційної культури комерційного підприємства та психологічних чинників, які впливають на її становлення; в) оволодіння знаннями, вміннями та навичками управління організаційною культурою комерційного підприємства.

Джерела

1. Башук Т. О. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві / Т. О. Башук, А. М. Жолудєва // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2011. — № 2. — С. 179–183.
2. Білорус Т. В. Організаційна культура / Т. В. Білорус, І. М. Горбась // Міждисциплінарний словник з менеджменту / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. — К.: Нічлава, 2011. — С. 41–42.
3. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч.-метод. посібник / К. М. Гнезділова. — Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. — 124 с.
4. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. — К.: Педагогічна думка, 2015. — 288 с.
5. Сергієнко Е. О. Організаційна культура в публічному управлінні: термінологічні проблеми / Е. О. Сергієнко // Ефективність державного управління: зб. наук. праць. — Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2009. — Вип. 18/19. — С. 361–367.
6. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Т. І. Калініченко // Держава та регіони. — 2010. — № 3. — С. 62–67.
7. Терещенко К. В. Толерантність персоналу в контексті розвитку організаційної культури інноваційних і традиційних закладів освіти // Організаційна психологія. Економічна психологія. — 2015. — №1. — С. 140–147.
8. Химич І. Г. Імідж як важливий показник діяльності підприємства у сучасних умовах розвитку корпоративної культури / І. Г. Химич // Економіка та держава. — 2009. — № 9. — С. 59–61.
9. Юрченко В. В., Мельник Ю. В., Богданова Н. В. Корпоративна культура організації. Навчально-методичний посібник. — К., 2014. — 44 с.