

Список використаних джерел:

1. Біловодська О. А. Економічне обґрунтування реінжинірингу бізнес-процесів виробничих підприємств [Текст]: монографія. Суми: Мрія-1, 2010. 440 с.
2. Коненко В.В. Критерії та показники оцінки ефективного розвитку промислових підприємств в період воєнного стану // Теорія і практика сучасної науки та освіти: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 22-23 жовтня 2022 року. – Львів : Львівський науковий форум, 2022. С. 8-11. <http://eprints.kname.edu.ua/61853/>
3. Коненко В.В. Цифровий інструментарій антикризового управління бізнесом в період воєнного стану // Ефективна економіка. 2023. №1. – URL: <https://www.nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/1018>
4. Терехух А. А., Макар О. П. Удосконалення управління бізнес-процесами на підприємствах // Науковий вісник НЛТУ. 2015. № 7. С. 66-70.
5. Чернобай Л. І., Дума О. І. Бізнес-процеси підприємства: загальна характеристика та економічна суть // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. №9. С. 125-131.

ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ ДІЛОВИХ КУЛЬТУР В ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ

МОЖАЙКІНА Наталія Василівна,

канд. екон. наук, доцент,

ОСТРОВСЬКИЙ Ігор Анатолійович,

канд. екон. наук, доцент,

*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

У даний час у світі відбувається активна співпраця між країнами та народами у всіх сферах життя через масштабний процес глобалізації, що включає політику, економіку, культуру. Це означає, що основною проблемою для організацій, які є і функціонуватимуть в країні найближчими роками, стане пошук, поповнення та збереження талановитих управлінців-лідерів, створення умов для розвитку їх управлінського потенціалу, в тому числі здібностей до глобального лідерства. Для більш ефективного управління організацією, де часто колектив складається з міжнаціональних груп, керівнику необхідно вивчати різноманітність і головне особливості різних національних культур, крім того, постійно вдосконалювати систему управління в цілому.

Повоєнне відновлення в Україні передбачає модернізацію систем управління на всіх організаційних рівнях, якісне оновлення національної моделі управлінської культури та актуалізують потребу у формуванні нового типу лідерів, здатних здійснювати ефективне керівництво у нових соціально-економічних та політичних реаліях країни. Основні критерії нового типу

керівників складаються на основі синтезу соціокультурних традицій та сучасних принципів лідерства. Управління процесом формування нової моделі лідерства передбачає необхідність науково-обґрунтованого підходу. Однак, незважаючи на велику кількість публікацій, присвячених порівняльним дослідженням стилю лідерства та керівництва в різних країнах, залишаються відкритими питання щодо можливості та умов ефективного поєднання національних моделей управління з принципами західного менеджменту, про адаптацію традиційних основ управлінської культури до вимог зовнішнього середовища, що змінюється (міжнародне, політичне, економічне).

Однією із найвідоміших класифікацій ділових культур є модель нідерландського вченого Г. Хофстеде. Перевагами цієї класифікації є її наукова обґрунтованість та практична корисність. У своїй роботі Хофстеде не тільки проаналізував базові цінності різних народів, а й запропонував певний спосіб чисельного виміру параметрів культури для різних країн.

У 70-х роках минулого століття транснаціональна компанія ІВМ провела комплексне дослідження свого персоналу. Це дослідження охопило понад 80 тис. співробітників компанії в 53 країнах світу. Г. Хофстеде вивчив звіт про дослідження та виявив 2 групи відповідей: загальні для кожної країни та ті, що відрізняють країни друг від друга і виділив два типи культур – корпоративну (або організаційну) та ділову культуру кожної країни. Хофстеде запропонував 4 параметри, що дозволяють описати різницю між національними культурами [1]:

- 1) дистанція влади (від малої до великої);
- 2) колективізм та індивідуалізм;
- 3) жіночність та мужність;
- 4) уникнення невизначеності (слабке та сильне).

Треба зазначити, що за допомогою корпоративної культури задається стратегія, цілі компанії, певний стиль управління, рамки поведінки та система мотивації. Проводячи паралель між поняттями, національну культуру можна позначити як сукупність переконань та цінностей, зразків поведінки у тій чи іншій країні чи державі, а корпоративну культуру як сукупність переконань, правил та моделей поведінки, прийнятих та дотримуваних співробітниками організації.

Пізніше канадець Бонд, який тривалий час жив на Далекому Сході, додав п'яту характеристику культури – ставлення до часу (короткострокове та довгострокове), оскільки виявилось, що 4-х параметрів достатньо для розуміння поведінки представників європейських та північноамериканських країн, але недостатньо розуміння поведінки жителів Сходу. Хофстед назвав цей параметр «фактором конфуціанського динамізму», який відображає готовність жертвувати миттєвими вигодами заради майбутнього. Довгостроковими визнавалися національні культури, орієнтовані на майбутнє, що заохочують наполегливість, стабільність і економність, схильні до довгострокових інвестицій; короткостроковими – національні культури, орієнтовані на минуле, заохочують традиціоналізм та збереження стабільності. Слід враховувати, що у реальному житті рідко зустрічаються

крайнощі, і кожна реальна культура займає певну проміжну позицію. А на поведінку окремої людини впливають ще й її характер, стать, вік тощо.

Згідно із ступенями Хофстеда, на рівні культури відбувається «колективне програмування» свідомості. Етапами «програмування» виступають сім'я, школа (університет) та робота. Вплив цих соціальних інститутів на формування людини велике. Супутніми чинниками «колективного програмування» є державна влада та ідеологія тієї країни, де мешкає людина (рис. 1) [2].



Рисунок 1 – Етапи колективного програмування

Виходячи з аналізу, індекс індивідуалізму найбільш високий для країн Західної Європи (особливо для США, Великобританії) та низький для країн Азії, Африки та Латинської Америки. Цікавий той факт, що майже всі сильні та розвинені країни мають великий ІІ (індекс індивідуалізму), тоді як бідні країни займають найнижчі позиції. Існує залежність між рівнем національного доходу та ступенем індивідуалізму в культурі країни. Також слід зазначити, що країни з великим індексом дистанції влади здебільшого належать до колективістських, а країни з маленьким ІДВ – до індивідуалістських. Багато культурних конфліктів засновані на різниці індивідуалістських та колективістських підходів.

Недовга історія незалежної України не дозволяє дати глибокий та всебічний аналіз усіх факторів та причин, що визначили становлення української управлінської культури. Зокрема багато рис сучасних українських керівників пов'язані з особливостями становлення системи державного управління в Україні. Соціально-економічні умови сучасного світу, які швидко змінюються, ставлять перед організаціями та підприємствами нові цілі та завдання, непорівнянні по своїм масштабам, складності, комплексності. Щоб дати гідну відповідь на ці «виклики», керівники підприємств змушені як переглядати звичні, традиційні методи управління, так й постійно підвищувати свої лідерські якості. Розуміння лідерства як соціального феномену призводить до розгляду його як однієї з найважливіших складових управлінської діяльності [3, с. 87]. У цій ситуації, поряд із такими важливими змінами, як завдання, характер відносин, зрілість послідовників, велике значення мають соціокультурні чинники на які треба вивчати та удосконалювати. Тому що, володіти сильною організаційною та

управлінською культурою стає традицією багатьох компаній, з метою забезпечення високої продуктивності, успішності компанії та лояльності їй співробітників.

Список використаних джерел:

1. Trompenaars F. Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. London: Nicholas Brealey, 2013. 265 с.
2. Hofstede G.H. Cultures and organizations: software of the mind. London: Mc Graw Hill. 2015. 279 p.
3. Логунова М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Київ: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. 256 с.

ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

НЕТРЕБА Ірина Олександрівна,

канд. екон. наук, доцент

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

В сучасних економічних умовах одним із вагомих чинників, що впливають на фінансову стійкість підприємства є своєчасне виявлення кризових ситуацій та розробка ефективних напрямів їх подолання у найкоротші терміни. При цьому ключовим питанням залишається збереження діючої структури бізнес-процесів підприємства, мінімізація порушень у діяльності організаційно-економічного механізму.

Стратегічні зміни, як необхідна умова подолання кризових явищ та зменшення негативних наслідків, потребують відповідного ресурсного забезпечення, зокрема, фінансових можливостей. Зазначимо, що в одному із розділів антикризової програми може бути визначена реорганізація як напрям адаптивного управління. Для забезпечення безперервного функціонування системи антикризового управління, доцільно здійснювати системний моніторинг показників фінансової діяльності, соціального розвитку, метою якого є виявлення проблем в управлінні персоналом, системі матеріально-технічного забезпечення і т. ін. [1].

Дослідження вищезазначених питань потребує оцінки та аналізу фінансового потенціалу підприємства. Системне уявлення про можливості його використання в умовах кризи для підвищення платоспроможності підкріплюється отриманою реальною оцінкою економічних явищ і процесів, що відбуваються на підприємстві на даний момент. Відповідно до наукової концепції економічного потенціалу підприємства, фінансові важелі визначено як один із ключових елементів, що потребує застосування низки показників, які враховують інвестиційні можливості.