

В сьгоднішніх умовах бізнес-середовища, інтеграції вітчизняних суб'єктів господарювання до розвиненого ринкового середовища постає важливе питання у площині вирішення системної проблеми, яка полягає в трансформації пострадянських промислових підприємств у конкурентоспроможний стан.

Якщо сьгоднішні компанії зістануться незмінними, нам не знайти виходу з нинішніх труднощів: життя робиться все більш бурним та напруженим; зростає роз'єднаність та конкуренція між співробітниками організації; нестачу знань та вмінь люди компенсують інтенсивною працею; збільшується тягар проблем, який не під силу вирішити ні людям, ні компаніям [1, с. 3].

Трансформація підприємства - це складний процес, який має під собою «глибинні зміни», а саме означає організаційні реформи, в ході яких досягається зміна цінностей, прагнень та поведінки людей при одночасній зміні процесів, методів, стратегій та систем [1, с. 15]. Отже дуже важливо враховувати при плануванні та управлінні трансформацією підприємств саме певні культурні аспекти, які можуть стати вирішальними у визначенні ефективності в тактичній та стратегічній перспективі самого процесу та визначити кінцевий результат. Описана проблематика в тому чи іншому аспекті застосована до соціально-економічних систем різного масштабу та призначення, зокрема, і промислових підприємств, висвітлюється в працях вітчизняних та закордонних вчених, а саме: К. Вельцель, Л. Харрісон, П. Кобзєв, Р. Куїнн, В. Македонов, Д. Логан, Дж. Кінг, Х. Фішер-Райте та ін. Проте у вітчизняній практиці та науці цьому питанню приділяється недостатньо уваги, що і обумовило актуальність даної теми.

Метою даної роботи є висвітлення та розгляд культурних аспектів трансформації промислових підприємств задля їх врахування при формуванні стратегії трансформації її розробки та реалізації.

Підприємство – це господарська система, яка функціонує у соціально-економічному середовищі та є однією із ланок в ієрархії суб'єктів соціально-економічних відносин. Первинна ланка цієї ієрархії – є людина, або згідно праці [2] активний організаційно-економічний елемент, який є певним носієм домінантних ознак, які можуть бути як конструктивними так і деструктивними. Все це, спираючись на роботу автора [3] можна

узагальнити певним визначенням – культура як образ життєдіяльності.

Культура як образ життєдіяльності – це система цінностей, норм, установок, звичаїв та традицій, яка склалася в ході історичного розвитку певної групи активних елементів та яка впливає на всі аспекти їх індивідуальної та групової поведінки [3, с. 9].

Згідно моделі, яка представлена у роботі [3], культура як образ «життєдіяльності» поділяється на п'ять оціночних параметрів, а саме:

1. Рівень стану світогляду активних елементів.
2. Рівень стану ціннісних чеснот активних елементів.
3. Рівень стану соціальної поведінки активних елементів
4. Рівень стану економічної поведінки активних елементів.
5. Рівень стану екологічної поведінки активних елементів.

Причому слід розуміти, що цінності, установки, норми, традиції та традиції, формують у результаті культуру як "образ життя", яка може мати один з трьох наступних характерів впливу на процеси функціонування та розвитку державних систем і територій, на яких вони створені:

конструктивний (творчий) - позитивний вплив, що сприяє прогресивному, загальносистемному і стійкому розвитку, а також є базою максимізації синергічного ефекту у всіх сферах життєдіяльності держави.

нейтральний (байдужий) - характер впливу, який не робить ні позитивного, ні негативного впливу на процеси функціонування та розвитку державних систем і країн. Основні характеристики: стабільність, яка плавно переходить в застій.

деструктивний (руйнівний) - негативна, руйнівний вплив на всі сфери життєдіяльності держави і країни. Стимулює і, у кінцевому підсумку, призводить до порушень, проблем і навіть ентропогенної системної катастрофи [4, с. 9-10].

А отже від того, який тип культури є домінуючим у тій чи іншій організації, як зовні так і в середині, в даному випадку промислового підприємства і залежить як програма дій так і підходи до самої трансформації і, насамперед, вірогідність отримання конструктивного результату.

Таким чином можна зробити висновок, що культура активних елементів є невід'ємною частиною трансформаційних перетворень на промисловому підприємстві, без дослідження стану якої та розроблення захо-

дів, щодо управління нею в процесі трансформаційний перетворень неможливо досягнути цілей трансформації з заданим рівнем ефективності.

Література

1. Сенге Питер М. Танец перемен: Новые проблемы самообучающихся организаций : пер. с англ. / Питаре М. Сенге, Арт Клейнер, Ричард Б. Росс, Брайан Дж. Смит, Джордж Рот, Шарлотта Робертс. - Москва : Издательство «Олимп – Бизнес», 2017. – 624 с.

2. Кобзев П. М. Системный анализ созданных альтернативных иерархий организационно – экономических систем / П. М. Кобзев // Економіка розвитку. – ХНЕУ. – 2009. – № 4 (52). – С. 24 – 29.

3. Гагаринов А. В. Культурный феномен и его роль в трансформации постсоветской государственной системы управления Украины: основные архетипы устойчивого развития / А. В. Гагаринов // Архетипіка і державне управління: виклики та ризики суспільної трансформації [Текст] : зб. наук. пр. переможців і кращих авторів Четвертого міжнар. конкурсу молодих учених ; 28 трав. 2016 р., Київ, Україна / за наук. ред. Е. А. Афоніна, Г. Л. Рябцева. – Київ ; Тбілісі : Псіхея, 2016. – С. 7 – 16

4. Гагаринов А. В. Культурный феномен и его роль в трансформации постсоветской государственной системы управления Украины: основные архетипы устойчивого развития / А. В. Гагаринов // Архетипіка і державне управління: виклики та ризики суспільної трансформації [Текст] : зб. наук. пр. переможців і кращих авторів Четвертого міжнар. конкурсу молодих учених ; 28 трав. 2016 р., Київ, Україна / за наук. ред. Е. А. Афоніна, Г. Л. Рябцева. – Київ ; Тбілісі : Псіхея, 2016. – С. 7 – 16

Науковий керівник,
д. ек. наук, проф.

Гавкалова Н.Л.