

[4].

Список літератури: 1. *Nathan Bennett* What a Difference a Word Makes: Understanding Threats to Performance in a VUCA World / *Nathan Bennett, G. James Lemoine* // Leadership & managing people [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://hbr.org> 2. *Талеб Н.* Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости (The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable) / *Нассим Николас Талеб.* –М. : КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2015. – 736 с. 3. *Червинский С.* Антикризисные инновации – оксюморон или руководство к действию / *С. Червинский* // "& СТРАТЕГИИ", 2015. – №1. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.management.com.ua> 4. Офіційний сайт компанії Development Dimensions International [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ddiworld.com>

ЮР'ЄВА І.А., к.е.н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ОЛЕЙНИКОВА А., магістр, м. Харків, НТУ «ХПІ»

БОЙКО В., магістр, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Надамо визначення понять організаційна культура та соціальна відповідальність. Організаційна культура - набір найбільш важливих припущень, прийнятих членами організації, які відображають людські орієнтири їх поведінки та дії. Соціальна відповідальність - відносини між особистістю і соціальною групою, суспільством, які базуються на усвідомленому виконанні ними взаємних зобов'язань і своїх обов'язків, що випливають із нормативних актів, які регулюють соціальні відносини, а також із традицій.

Зміст організаційної культури як одного із чинників соціальної відповідальності полягає в усвідомленні себе та свого місця в організації, комунікаційній системі та мові спілкування, зовнішньому вигляді, звичках, усвідомленні часу, відношенні до нього, його використанню, взаємин між людьми, цінностях, трудовій етиці та мотивуванні. При цьому необхідно розрізняти рівні організаційної культури.

Поверхневий рівень включає: архітектуру, оформлення простору, використання простору, часів, мови. Підповерхневий - цей рівень включає цінності і вірування, які поділяють членами організації, які знаходять у традиціях, обрядах, свят організації. Глибинний рівень, як розуміння місії організації, усвідомлення її цілей, діяльності, значимості цих цілей для кожної людини, базові

принципи. Формування організаційної культури залежить від двох факторів: зовнішньої адаптації організації в суспільстві, внутрішньої інтеграції, тобто як працівники вирішують свої щоденні проблеми, пов'язані з роботою.

З точки зору соціальної відповідальності важлива реакція керівництва на критичні ситуації та організаційні кризи, тобто навіть у кризові моменти керівництво намагається зберегти людину в організації. Для заходів укріплення потенціалу виживання підприємством проводиться моделювання ролей, навчання і тренування. В організації встановлюються критерії визначення винагороди і статусів - система нагород, привілеїв, критерії прийняття на роботу просування і звільнення. Вивчаються мотиви, з яких організація має економічну безпеку. Впроваджуються організаційні символи і обряди - вірування і цінності, які лежать в основі культур організації. В системі соціальної відповідальності організаційна культура повинна мати сукупність функцій та повноважень, які необхідні для здійснення управлінського впливу, у тому числі і соціального. Система соціального управління повинна будуватися з врахуванням видів організаційних культур, таких, як "безвладна команда", де ключові працівники - успішні співробітники, "клубна культура" характеризується лояльністю, відданістю і спрацьованістю співробітників командної роботи, "академічна культура" - набір нових молодих співробітників, які виявляють цікавість до довгочасного співробітництва і згодні повільно просуватися по службовим сходам, "оборонна культура" характеризується відсутністю гарантій постійної роботи, можливості професійного росту, тому що компанії часто доводиться зазнати реструктуризації.

Також виділяють позитивну і негативну культуру. Позитивна культура організації сприяє ефективному росту продуктивності, стимулює результативність діяльності підприємства і його розвиток, є джерелом прийняття грамотних управлінських рішень. Негативна культура - джерело опору, хауса може перешкоджати ефективному прийнятті рішень, загальному функціонуванню підприємства і його розвитку і в цілому низькому рівню соціальної відповідальності.

Виділяють чотири типи організаційних культур на підставі двох вимірів: гнучкості, динамізму, стабільності, порядку, контролю. Існує нижчезазначена типологія організаційних

культур: "культура влади", у якій особливу роль відіграє лідер, його якості, здатності. Набір персоналу і його рух походить від відданості лідерові, "культура ролі" характеризується суворим розподілом ролей, успішно функціонує в стабільному суспільстві, "культура завдання" орієнтована на реалізацію конкретних проектів, де основна увага приділяється швидкому ефективному завершенню роботи; "культура особистості", в якій організація поєднує людей не для рішення завдань, а для того, щоб вони могли вирішувати власні проблеми (творчі союзи). Для всіх типологій притаманні єдність, інтеграція, внутрішня орієнтація, зовнішня орієнтація, суперництво, диференціація. Культура бюрократії (ієрархічна культура) фокусує увагу на внутрішньому аспекті існування в комбінації зі стабільністю, контролем. Ринкова культура фокусує увагу на зовнішньому аспекті в комбінації зі стабільністю і контролем. Головна мета - прибутковість.

Перевага того або іншого типу культури залежить від галузі, у якій діє організація та від рівня соціальної відповідальності. У чистому виді ці типи культур зустрічаються рідко, є якийсь домінуючий, що може мінятися залежно від віку організації.

Список літератури: 1. *Іваненко О.* Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми / О. Іваненко. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.dniprokniga.dp.ua/46-ivanenko-o.-viznachennja-ponjattja-sutnosti-ta.html>. 2. *Церкасевиц Л. В.* Сучасні тенденції соціальної політики в країнах Європейського союзу. – СПб., 2012. – С. 33. 3. *Келли Д.* The psychology of personal constructs . цитировано по книге Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные приложения, исследования и применения. СПб.: Питер, 2011 г. – 608с.

ШИПЛОВА М.В., старший викладач кафедри економічної теорії, Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНСТИТУЦІЙНА ОСНОВА МІНІМІЗАЦІЇ ПРОЯВІВ РЕНТООРІЄНТОВАНОЇ ПОВЕДІНКИ

Останнім часом стає все більш зрозумілим, що соціально-економічні перетворення в Україні на сучасному етапі розвитку стикаються з неймовірними перепонами. Це пов'язано, серед іншого, з укоріненими за багато років та невідповідними реаліям сучасності неефективними інститутами та інституціями. Однією з найбільш неефективних інституцій, виходячи з даних дослідження