

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ОВЧАРЕНКО МАКСИМ ІВАНОВИЧ**

УДК 330.341.1

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ  
КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

Автореферат дисертації  
на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Суми – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Сумському державному університеті Міністерства освіти й науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор  
*Ілляшенко Сергій Миколайович*,  
Сумський державний університет,  
завідувач кафедри маркетингу та управління  
інноваційною діяльністю

Офіційний опонент – доктор економічних наук, професор  
*Захарчин Галина Миронівна*,  
Національний університет «Львівська політехніка»,  
завідувач кафедри менеджменту персоналу та  
адміністрування

кандидат економічних наук, доцент  
*Кам'янська Ольга Вікторівна*,  
ПВНЗ «Міжнародний університет фінансів»,  
проректор з науково-педагогічної роботи

Захист відбудеться «23» вересня 2014 р. о 16.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 55.051.01 Сумського державного університету за адресою: 40007, м. Суми, вул. Римського-Корсакова, 2, ауд. М-209.

Із дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Сумського державного університету за адресою: 40007, м. Суми, вул. Римського-Корсакова, 2

Автореферат розісланий «22» серпня 2014 р.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Є.І. Нагорний**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** В останні десятиріччя спостерігаються зміни співвідношення чинників конкурентоспроможності бізнесу, зокрема, відбувається зростання частки факторів, які відносять до нематеріальних активів підприємства. Серед них важливе місце займає корпоративна культура, як елемент інтелектуального капіталу, оскільки даний фактор передбачає досягнення конкурентних переваг в управлінні та, на відміну від природних та фінансових ресурсів, є невичерпним. Цілеспрямоване й ефективне управління розвитком корпоративної культури та її окремих елементів є одним із головних завдань сучасного менеджменту. Потреба в управлінні процесом формування та розвитку корпоративної культури передбачає як діагностику, так й ефективне планування та реалізацію відповідних управлінських заходів.

Теоретичні засади формування та розвитку корпоративної культури активно досліджуються у світовій і вітчизняній науковій літературі. Серед зарубіжних вчених різні аспекти цієї проблеми вивчали: М. Армстронг, Р. Акофф, Т. Діл, К. Девіс, П. Друкер, А. Кеннеді, У. Оучи, К. Камерон, Р. Куїн, Дж. Ньюстром, Р. Уотерман, Г. Хофстеде, С. Ханді, Е. Шейн. Здобутки російської науки і практики в цьому науковому напрямку представлені у працях В. Барінова, О. Віханського, Р. Гордєєва, Г. Кононова, Н. Михайлівської, Т. Соломонідіної, М. Павлової, О. Радугина, І. Сокольникової, В. Співака, В. Томілова. Чимало досліджень у зазначеній сфері з'явилося також останніми роками й у вітчизняній науці. Можна відзначити праці О. Амошаї, І. Булеєва, А. Воронкової, О. Грішнкової, М. Дороніної, В. Дубяга, Г. Захарчиної, С. Ілляшенко, О. Кам'янської, О. Мартякової, Л. Мельника, Г. Назарова, О. Прокопенко, Ю. Шипуліної та ін.: У працях цих науковців розкрито сутність корпоративної культури, розглянуто її різні типології та підходи до оцінки й управління розвитком корпоративної культури.

Разом із тим узагальнення досягнень економічної думки засвідчує, що, незважаючи на значну кількість наукових досліджень щодо управління розвитком корпоративної культури підприємства та підвищення актуальності цієї проблеми, невирішеними остаточно залишаються ряд теоретичних і прикладних проблем. Подальшого розвитку потребує комплекс питань, пов'язаних із формуванням принципово нового організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративною культурою, розроблення теоретико-методичних підходів до діагностики її підсистем та елементів. Особливо гостро ці питання постають для промислових підприємств як складових елементів провідної галузі економіки України. Їх розв'язання надасть змогу цілеспрямовано й ефективно управляти корпоративною культурою як важливим фактором конкурентоспроможності промислових підприємств, забезпечити умови їх стійкого зростання.

Теоретична важливість зазначених завдань, їх практична значимість для управління корпоративною культурою як фактором конкурентоспроможності промислових підприємств обумовили вибір теми дисертаційної роботи та окреслили коло питань, які в ній досліджуються.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана в контексті основних напрямів наукових досліджень Сумського

державного університету Міністерства освіти і науки України. Зокрема, до звіту за темою «Фундаментальні основи формування механізмів забезпечення інноваційного розвитку економічних систем» (№ ДР 0109U008930, 2010-2012) увійшли розробки дисертанта, що стосуються теоретико-методичних засад розвитку корпоративної культури (досліджено сутність, зміст та її роль в управлінні підприємством), за темою «Розробка наукових основ маркетингу інновацій» (№ ДР 0109U001384, 2009-2011) – пропозиції щодо удосконалення управління кадровою складовою корпоративної культури як підсистеми інноваційного потенціалу підприємства.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розробка та наукове обґрунтування організаційно-економічних засад управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств як фактор підвищення їх конкурентоспроможності.

Для досягнення поставленої мети було сформовано комплекс наступних завдань:

- узагальнити концептуальні підходи до розуміння феномену «корпоративна культура» як економічної категорії;
- розкрити специфіку теоретико-методичних підходів до управління розвитком корпоративної культури на основі врахування концепції зацікавлених сторін;
- дослідити умови й особливості становлення корпоративної культури вітчизняних промислових підприємств;
- удосконалити теоретико-методичні засади формування критеріальної бази для оцінки стану корпоративної культури промислового підприємства;
- розробити методичний підхід до оцінки стану корпоративної культури промислового підприємства, її окремих підсистем та їх елементів;
- провести діагностику стану корпоративної культури машинобудівних підприємств Сумської області;
- розробити і науково обґрунтувати засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства;
- удосконалити методичні підходи до оптимізації системи управлінських дій щодо розвитку корпоративної культури промислових підприємств та оцінити їх економічну ефективність;
- провести апробацію авторських розробок щодо управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства.

*Об'єктом дослідження* є процеси управління формуванням та розвитком корпоративної культури промислових підприємств як одного з основних факторів забезпечення їх високої конкурентоспроможності.

*Предметом дослідження* є теоретичні та методичні засади управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є теоретичні напрацювання вітчизняної та світової економічної науки, концептуальні положення сучасної економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, присвячені дослідженню проблем розвитку корпоративної культури.

Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети дослідження були використані такі методи наукового пізнання: системно-структурний аналіз та метод логічного узагальнення – при обґрунтуванні теоретичних засад формування та розвитку корпоративної культури підприємства; статистичний та порівняльний аналіз – при дослідженні соціально-економічних умов розвитку підприємств; матричний метод та метод аналізу ієрархій – при оцінюванні рівня корпоративної культури підприємств; системний підхід, метод декомпозиції та моделювання – при розробленні організаційно-економічного механізму й обґрунтуванні основних напрямів формування корпоративної культури підприємства.

Інформаційно-фактологічну базу дисертаційної роботи склали: зібрані, опрацьовані й узагальненні особисто здобувачем первинні матеріали, що характеризують рівень корпоративної культури на промислових підприємствах Сумської області України; законодавчі та нормативно-правові акти, що регулюють діяльність підприємств в Україні; офіційні дані Державного комітету статистики України а також Сумського обласного управління статистики; аналітичні огляди та звітна інформація інформаційних агенцій.

У процесі дослідження отримані результати, які містять **наукову новизну**, а саме:

*вперше:*

- розроблено теоретико-методичні засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства через ідентифікацію складових процесу управління та його ресурсної бази, а також визначення критеріїв оцінки ефективності управлінських рішень та відповідальних осіб у розрізі кожної складової корпоративної культури, що створює передумови ефективної і взаємоузгодженої дії персоналу підприємства, зростання його конкурентоспроможності на національному і міжнародному ринках;

*удосконалено:*

- трактування сутності поняття «корпоративна культура підприємства» як комплексної, багатоелементної, самовідтворювальної та такої, що самоорганізується, системи, яка формує інтелектуальне, духовне та соціальне поле підприємства, детермінує поведінку його персоналу і яка динамічно змінюються під цілеспрямованим впливом суб'єкта управління, з метою досягнення синергетичного ефекту в умовах конкурентної боротьби. Це дозволило встановити нові специфічні особливості корпоративної культури, формалізувати її структурний склад та провести оцінювання її стану на підприємстві;

- науково-методичні засади комплексної багатофакторної оцінки рівня корпоративної культури підприємства через сформовану систему критеріїв на основі методу аналізу ієрархій, матричного аналізу та бінарних характеристик. Такий підхід, на відміну від існуючих, поєднує кількісні та якісні методи оцінки рівня її розвитку, що дозволяє підвищити точність аналізу та якість прийнятих управлінських рішень;

- науково-методичні положення до оптимізації заходів із управління корпоративною культурою підприємства на основі діагностично-пошукового (метод розстановки пріоритетів) та діагностично-контрольного (метод мінімізації витрат та максимізації прибутку) методів, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє

обрати напрямки розвитку корпоративної культури у відповідності до загальної стратегії управління промисловим підприємством;

*дістали подальшого розвитку:*

- систематизація підходів до визначення сутності поняття «корпоративна культура підприємств» із виділенням управлінського, ринкового, історико-генетичного і психологічного підходів, на основі фасетно-ієрархічної класифікації, що дозволило деталізувати напрями впливу на процеси формування і розвитку корпоративної культури;

- підхід до моделювання процесу управління розвитком корпоративної культури підприємства на основі поєднання складових культури, методів управління нею, базових цінностей та стратегій управління підприємством у цілому, що дозволяє враховувати різноспрямовані інтереси зацікавлених сторін і гармонізувати їх у процесі управління;

- формалізація факторів формування та розвитку корпоративної культури підприємства у розрізі макро-, мезо- та мікрорівнів, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє визначити проблеми та перешкоди на шляху її становлення і розвитку, а також розробити заходи щодо вдосконалення корпоративної культури промислових підприємств України.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що теоретичні положення, висновки і рекомендації дисертаційного дослідження доведені до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій щодо формування та вдосконалення організаційно-економічних засад управління розвитком корпоративної культури на промислових підприємствах.

Розроблені автором теоретико-методичні засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства та комплекс заходів, спрямованих на формування високого рівня корпоративної культури у відповідності з визначеними напрямками, впроваджено у діяльність ПАТ «Сумський завод «Насосенергомаш» (довідка № 1178-09 від 26.03.2014). Пропозиції щодо класифікації факторів формування та розвитку корпоративної культури підприємства, в результаті чого були визначені основні причини, які стримують її розвиток упроваджено в діяльність ТОВ «НВП «Техно» (довідка № 5 від 05.02.2014). Пропозиції щодо оптимізації вибору системи управлінських дій в процесі управління розвитком корпоративної культури підприємства за критерієм їх ефективності впроваджено в діяльність ТОВ «Сумський механічний завод» (довідка № ОМ 02-020 від 19.03.2014).

Матеріали дисертаційного дослідження (теоретичні, методичні та практичні авторські розробки) впроваджені в навчальний процес Сумського державного університету як розділи курсів: «Маркетинговий менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Маркетинг інновацій», «Корпоративне управління» (акт № 256 від 07.03.2014 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційне дослідження є завершеною науковою роботою. Положення, висновки, рекомендації і розробки, які виносяться на захист, одержані автором самостійно і відображені в опублікованих працях. Результати, опубліковані дисертантом у співавторстві, використані у дисертаційній роботі лише в межах його особистого внеску.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертаційного дослідження доповідалися, обговорювалися й отримали схвальну оцінку на науково-практичних конференціях, серед яких: Науково-технічна конференція викладачів, співробітників, аспірантів і студентів факультету економіки та менеджменту СумДУ «Економічні проблеми сталого розвитку» присвячена дню науки в Україні (м. Суми, 2010 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Економіка та менеджмент: перспективи розвитку» (м. Суми, 2011 р.); III Міжнародна науково-практична конференція «Якість економічного розвитку: глобальні та локальні аспекти» (м. Дніпропетровськ, 2011 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 2012 р.); IV-VII Міжнародна науково-практична конференція «Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу» (м. Суми, 2010-2013 рр.); Міжнародна науково-практична конференція «Економічні перспективи України та світу» (м. Чернігів, 2013 р.); Всеукраїнська наукова конференція «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства» (м. Суми, 2013 р.); XXIV Міжнародна науково-практична конференція «Економіка в умовах глобалізації світових економічних процесів» (м. Львів, 2013 р.); I Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання підвищення конкурентоспроможності держави, бізнесу та освіти в сучасних економічних умовах» (м. Полтава, 2013 р.); Міжнародна науково-практична конференція, присвячена пам'яті проф. Балацького О.Ф. «Економічні проблеми сталого розвитку» (м. Суми, 2013 р.).

**Публікації.** Основні наукові положення, рекомендації та висновки дисертанта опубліковано у 21 науковій праці загальним обсягом 5,46 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,82 друк. арк., у тому числі: розділ у колективній монографії, 7 статей у наукових фахових виданнях України (з них 3 включені до міжнародних наукометричних баз), 13 публікацій у збірниках тез доповідей конференцій.

**Структура і зміст роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації – 235 сторінок, у тому числі основного тексту 200 сторінок, 42 таблиці на 35 сторінках, 40 рисунків на 39 сторінках, список використаних джерел із 215 найменувань на 21 сторінці, 19 додатків на 30 сторінках.

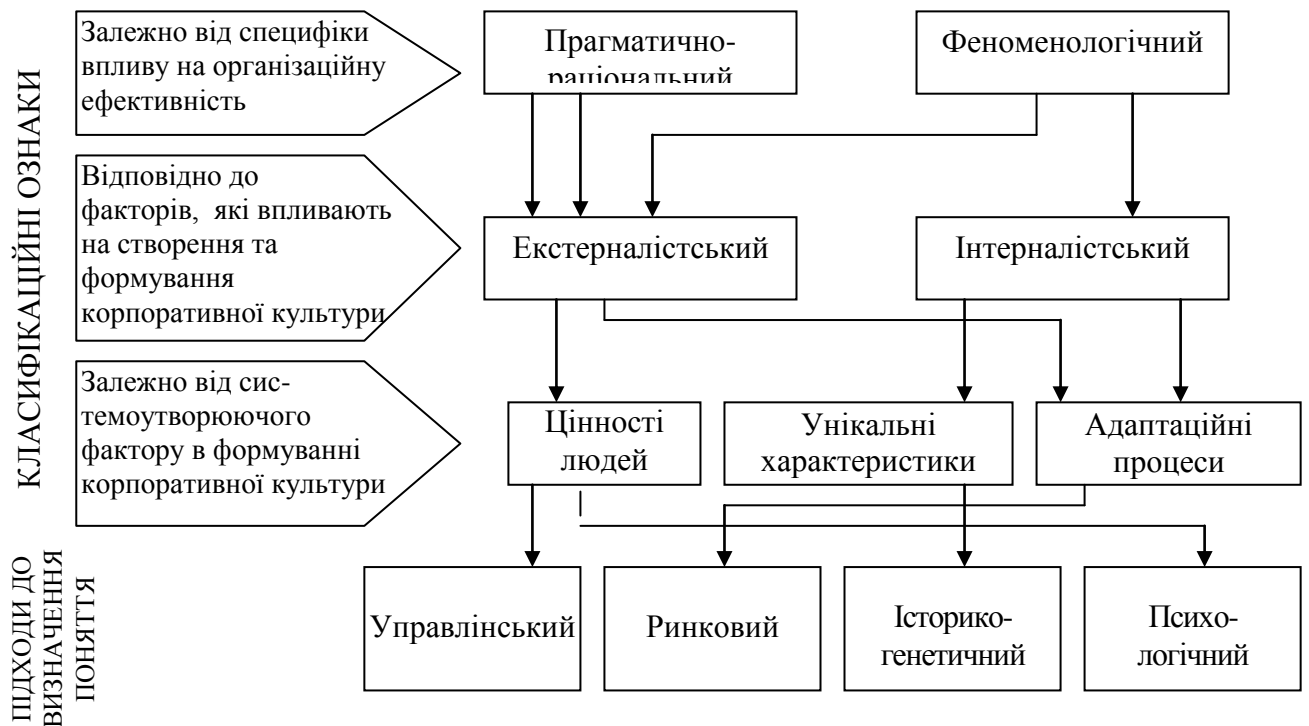
## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми виконаної дисертаційної роботи, визначено мету, основні завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів.

У першому розділі «**Організаційно-економічні передумови управління формуванням та розвитком корпоративної культури промислових підприємств**» узагальнено підходи до визначення сутності корпоративної культури та її складових елементів; розкрито специфіку теоретико-методичних підходів до управління її розвитком; визначено закономірності, тенденції і особливості розвитку корпоративної культури вітчизняних промислових підприємств.

Систематизація наукових поглядів вітчизняних та закордонних дослідників довела існуючу неузгодженість трактування сутності поняття «корпоративна культура», визначення змісту її складових, що вносить неузгодженість у теоретичні

дослідження, обмежує наукові розробки в напрямку встановлення місця даної категорії в загальній системі управління підприємством, обумовлює невизначеність щодо застосування відповідних заходів щодо управління її формуванням і розвитком. На основі системних досліджень автором інтегровано внесок усіх шкіл із визначення економічної природи корпоративної культури, що домінували в різний час та перебувають у загальному руслі мейнстриму, не протиставляючи, а синтезуючи окремі їх елементи для практичного застосування. З цією метою автором запропоновано фасетно-ієрархічну класифікацію підходів до визначення сутності поняття «корпоративна культура» (рис.1), в якій поєднано паралельний розподіл напрямів дослідження та ознаки класифікації, які відображають їх значущість, ієрархічність та характер взаємозалежності.



**Рис. 1. Фасетно-ієрархічна класифікація основних підходів до визначення поняття «корпоративна культура»**

Запропонована автором класифікація склала основу для виділення таких науково-методичних підходів до розуміння сутності цієї категорії: управлінський, психологічний, ринковий, історико-генетичний. Така класифікація наукових напрямів дослідження корпоративної культури формує підґрунтя для переосмислення економічної сутності та методів більш ґрунтовного аналізу взаємозв'язку та взаємообумовленості наукових концепцій. Автором обґрунтовано, що жоден із виокремлених підходів не є вичерпним, оскільки визначає лише окремі сторони досліджуваної категорії та не відповідає вимогам системності. Доведено, що при формуванні концептуальних засад управління розвитком корпоративної культури слід враховувати не тільки психологічні та історико-генетичні особливості формування корпоративної культури, а й її ринкову складову - здатність до самоорганізації, що слугує каталізатором ефективного використання потенційних можливостей підприємства, а також управлінську готовність до досягнення синергетичного ефекту, що виявляється у багатокритеріальному управлінні усіма



складовими корпоративної культури для досягнення різних ефектів (економічний, технічний, соціальний, ресурсний).

Використовуючи метод багатомірної дихотомії автором проведено порівняльний аналіз підходів різних вчених до поділу корпоративної культури на складові елементи та об'єднано їх у певні групи, зокрема: інтелектуальну, соціальну, духовну. Автором доведено, що однією із найважливіших складових системного управління розвитком корпоративної культури як багаторівневого та поетапного процесу є забезпечення узгодженості формування її підсистем, тобто координація за ресурсами, часом та напрямками управлінських дій щодо кожного структурного елемента інтелектуальної, духовної та соціальної складової корпоративної культури.

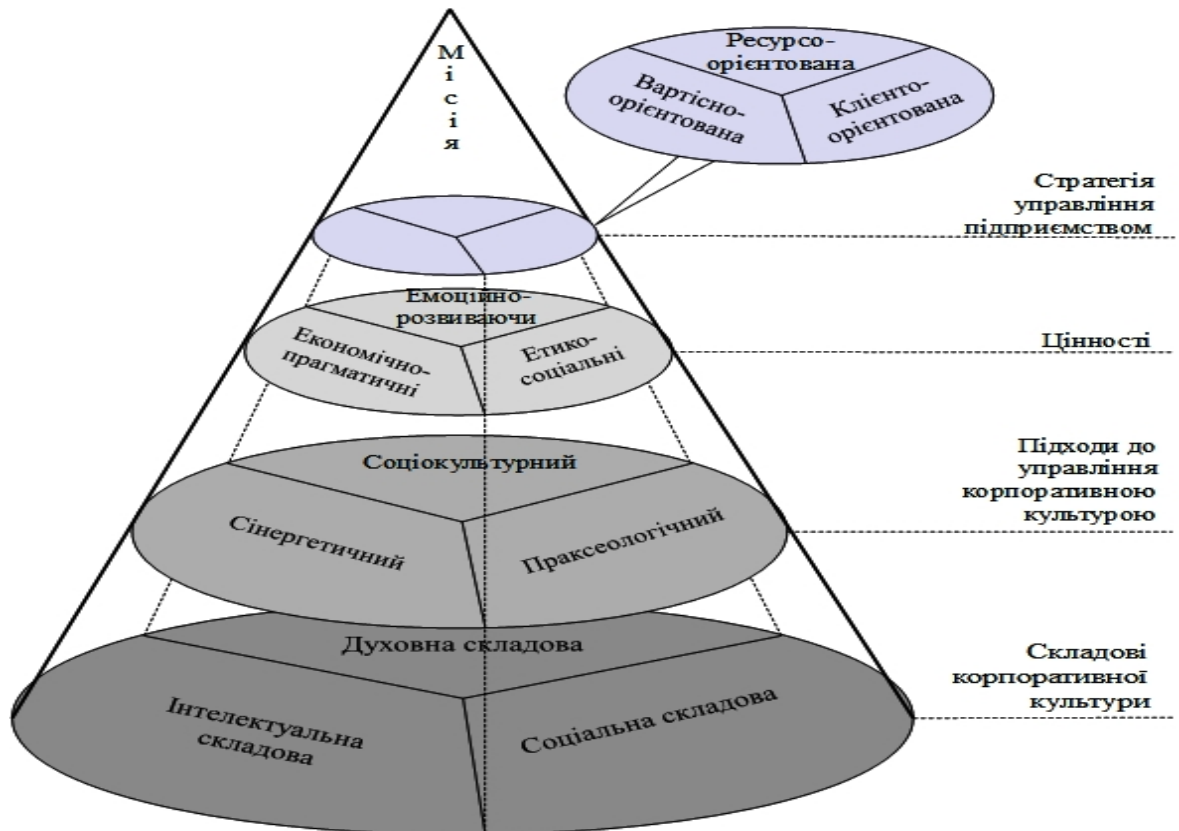
У роботі корпоративну культуру підприємства запропоновано розуміти як комплексну, багатоелементну, самовідтворювальну та таку, що самоорганізується, систему, яка формує інтелектуальне, духовне та соціальне поле підприємства, детермінує поведінку його персоналу і яка динамічно змінюється під цілеспрямованим впливом суб'єкта управління, з метою досягнення синергетичного ефекту в умовах конкурентної боротьби. Запропоноване розуміння категоріальної сутності досліджуваного поняття дало можливість встановити нові специфічні особливості корпоративної культури, дозволило уточнити загальну структуру та розкрити сутність її складових, а також врахувати її керований розвиток через цілеспрямоване формування уявлень і цінностей, необхідних підприємству.

З урахуванням системних взаємозв'язків між всіма ланками управлінського процесу та авторського розуміння природи корпоративної культури в системі взаємопов'язаних та взаємообумовлених процесів, у роботі доведено, що формування та ефективне управління корпоративною культурою має базуватися на основі врахування концепції зацікавлених сторін (до яких відносяться власники, менеджмент, працівники, споживачі) (рис. 2).

Обґрунтовано, що в залежності від того, яку стратегію управління обирає підприємство в процесі формування місії (вартісноорієнтовану, клієнтоорієнтовану чи ціннісноорієнтовану), буде залежати вибір підходу до управління корпоративною культурою та розвиток відповідної її складової; з метою ініціації глибинних змін системи цінностей (економіко-прагматичні, етико-соціальні, емоційно-розвиваючі). Аналіз сучасної методології управління корпоративною культурою підприємств (соціокультурний, синергетичний та праксеологічний), дозволив сформувати нову парадигму управління її розвитком із метою підвищення їх економічного потенціалу, що є особливо актуальним для промислових підприємств України.

Аналіз об'єктивних закономірностей процесу формування і розвитку корпоративної культури на промислових підприємствах України дозволив класифікувати їх залежно від різних рівнів аналізу з виділенням макрорівня (ускладнення організаційно-правових форм ведення бізнесу, посилення конкуренції, поживлення процесу глобалізації, становлення національної економічної культури), мезорівня (адаптивність бізнесу та корпоративне управління; корпоративна етика; корпоративна соціальна відповідальність і кадрова політика; корпоративні фінанси) та мікрорівня (формування систем сімейного виховання, шкільного навчання, організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики). Формалізація

зазначених факторів дозволила обґрунтувати тезу про те, що макрофактори для всіх підприємств однакові, мезофактори і мікрофактори проходять через підприємство і саме вони формують різноманітність корпоративних культур. На підставі обробки, систематизації та критичного аналізу статистичної інформації щодо впливу факторів мезорівня на формування і розвиток корпоративної культури на промислових підприємствах України за 2008-2013 рр. були виокремлені основні причини, які стримують її розвиток та зроблено висновок про необхідність цілеспрямованого її управління.



**Рис. 2 Процес управління розвитком корпоративної культури підприємством на основі узгодження інтересів зацікавлених сторін**

У другому розділі «Теоретико-методичні засади управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств» удосконалено теоретико-методичні засади формування критеріальної бази для оцінки стану корпоративної культури та підходи до її діагностики, а також проведено оцінку стану корпоративної культури на промислових підприємствах.

Із метою оцінки інтегрального рівня корпоративної культури на підприємстві автором розвинуто методичні засади формування критеріальної бази, виходячи з запропонованого підходу до розуміння сутності поняття «корпоративна культура». Так, за результатами проведеного аналізу виокремлено та досліджено наступні групи індикаторів відповідної складової корпоративної культури та проаналізовано тенденції зміни кожного з них: 1) інтелектуальна складова, яка включає в себе індикатори розвитку персоналу та прояву інновацій; 2) соціальна – умови, характер і зміст праці, організацію праці та стимули до неї, соціальне забезпечення; 3) духовна

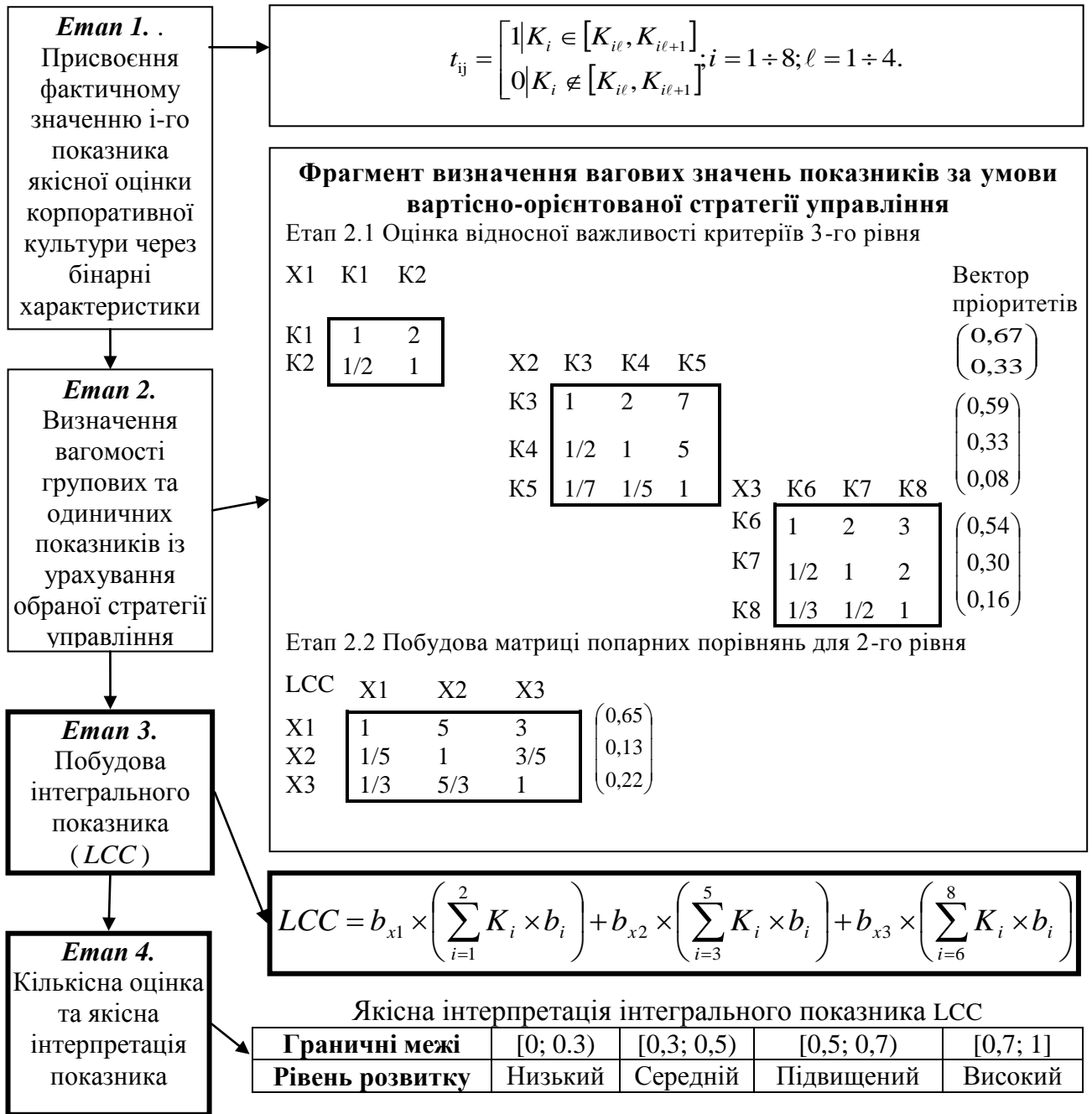
- характеризує морально-психологічний клімат, формування системи цінностей; культурну адаптацію.

Сформована система індикаторів корпоративної культури ґрунтується на запропонованих автором принципах формування показників для розрахунку інтегральної оцінки її рівня, а саме: адекватність системи показників завданням дослідження та їх інтегрованість відповідно до потреб управління; наявність інформаційного забезпечення; проведення динамічного і просторового порівняльного аналізу; забезпечення накопичення статистичної бази значень показників у динаміці, що може стати інформаційною передумовою розробки спеціальних критеріальних моделей діагностики ефективності корпоративної культури; охоплення показниками всіх найважливіших напрямів оцінки ефективності корпоративної культури; оптимальність кількості показників із кожного напрямку дослідження, виключення зі складу системи показників, що дублюють один одного; можливість чіткого та однозначного визначення критеріальної межі, що може використовуватись для ідентифікації показника. Запропоновані автором теоретико-методичні засади формування критеріальної бази для оцінки стану корпоративної культури промислового підприємства дозволили уніфікувати показники для визначення комплексної характеристики корпоративної культури, об'єктивізувати аналітичні дані для проведення порівняльного аналізу оцінки корпоративних культур промислових підприємств.

У роботі запропоновано науково-методичний підхід (рис. 3) до розрахунку інтегрального показника оцінки рівня корпоративної культури підприємства (з використанням інструментарію матричного аналізу, бінарних характеристик та методу аналізу ієрархій), який дає змогу виявити і проаналізувати інтелектуальну, соціальну та духовну складову корпоративної культури підприємства.

Процедура індикативної оцінки такого специфічного поняття, як культура підприємства, має ряд особливостей, пов'язаних із якісним характером індикаторів. Із цією метою для визначення інтегрального рівня корпоративної культури на першому етапі здійснено перехід до бінарних показників, які визначено на основі сформованих значень відповідних індикаторів. На другому етапі автором визначено вагові значення показників та їх індикаторів на основі методу аналізу ієрархій, при цьому їх значення характеризуються розвитком відповідної складової корпоративної культури, що відповідають обраній стратегії управління (вартісно-, клієнто- чи ціннісноорієнтованої). У зв'язку з тим, що при оцінці стану корпоративної культури в якості вихідних даних є ряд експертних оцінок – результат спеціально організованого анкетування, автором на третьому та четвертому етапі здійснюється порівняння кількісної оцінки кожного з показників ( $K_1 \dots K_n$ ) та встановлення взаємозв'язку якісної оцінки значення  $i$ -го показника LCC із рівнем корпоративної культури.

Застосування запропонованого науково-методичного підходу до оцінки корпоративної культури на практиці дозволяє: визначити рівень корпоративної культури, який склався на підприємстві; поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління нею; знизити ступінь невизначеності та ризику при здійсненні процесів її формування і, таким чином, підвищити обґрунтованість та якість прийнятих управлінських рішень на промислових підприємствах.



**Рис. 3. Науково-методичний підхід до оцінювання рівня корпоративної культури**

$K_i$  – кількісне значення  $i$ -го показника ( $i=1 \div 8$ );  $j$  – індикатор рівня корпоративної культури ( $j=1 \div 5$ );  $b$  – ваговий коефіцієнт  $i$ -го показника ( $i=1 \div 8$ ) та індикаторів; LCC – інтегральний показник рівня корпоративної культури підприємства; X1 – інтелектуальна складова, X2 – соціальна складова, X3 – духовна складова, K1 – індикатори розвитку персонала; K2 – індикатори прояву інновацій; K3 – умови, характер і зміст праці; K4 – організація праці та стимули до неї; K5 – соціальне забезпечення; K6 – морально-психологічний клімат; K7 – формування системи цінностей; K8 – індикатори культурної адаптації.

На основі аналізу статистичних даних, що опосередковано характеризують стан розвитку корпоративної культури машинобудівних підприємств Сумської області, встановлена та доведена наявність спільних тенденцій щодо її розвитку, а саме: на підприємствах фактично не здійснюються витрати на розвиток корпоративної культури; ігнорування корпоративної культури спричиняє неефективне використання працівниками робочого часу та порушення трудової

дисципліни; незначну увагу приділяють таким складовим корпоративної культури, як інтелектуальний та соціальний розвиток персоналу; невідповідність технологій, застаріле обладнання гальмують ефективність діяльності працівників тощо. З огляду на це, менеджменту необхідно зосередити увагу на більш ефективному використанні того потенціалу, який існує на підприємствах, мобілізувати його можливості та вдосконалити існуючі механізми. З цієї точки зору доцільним є визначення рівня розвитку корпоративної культури для конкретного підприємства на основі розробленого авторського науково-методичного підходу.

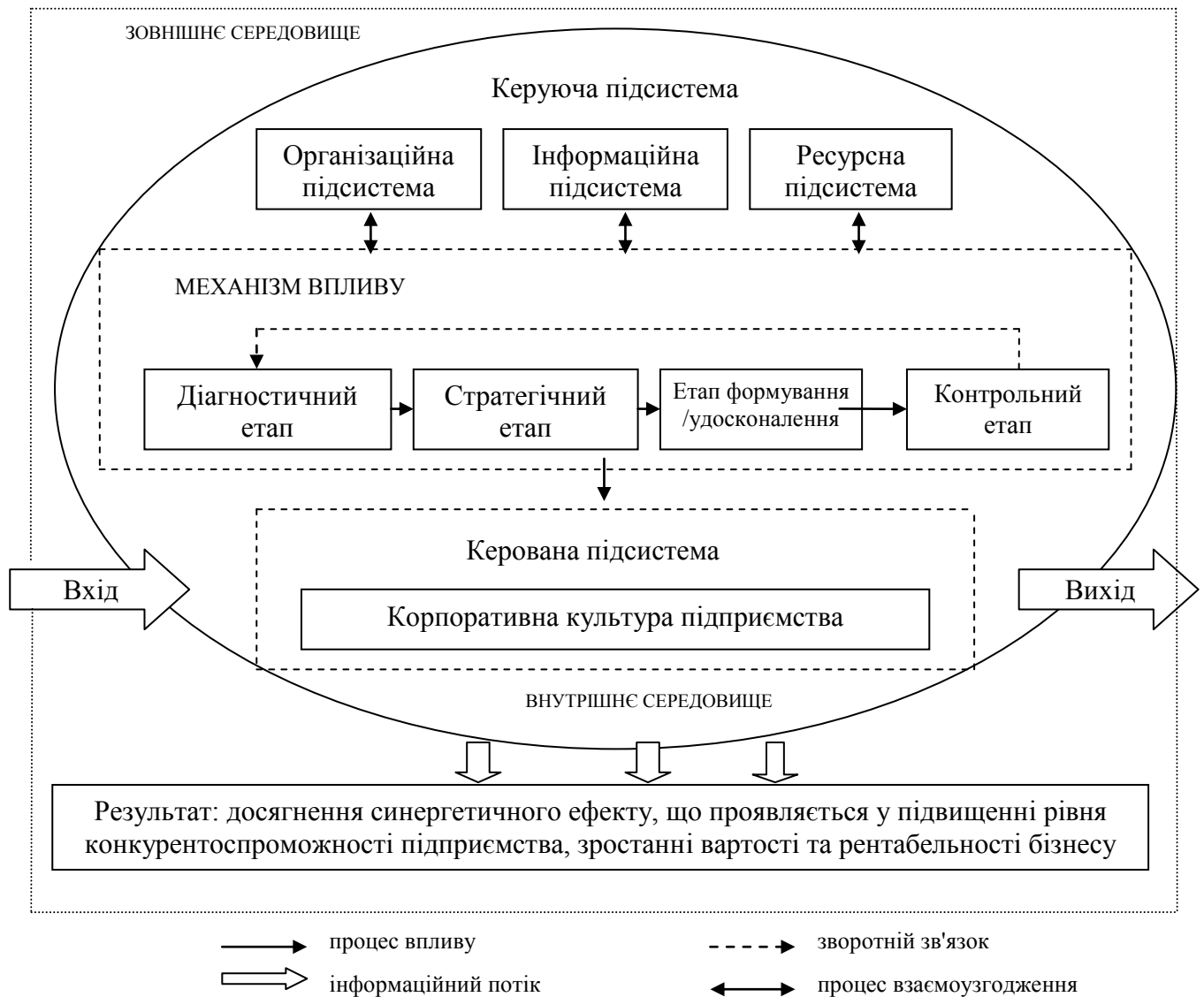
Засобами практичного впровадження сформованого науково-методичного підходу обрана його програмна реалізація у вигляді програми діагностики стану корпоративної культури, що дозволила оперативно провести анкетування працівників підприємства. Розроблена автором програма дозволяє вирішувати такі організаційні проблеми: автоматизований аудит корпоративної культури на основі моніторингу її стану; виявлення слабких і сильних місць у корпоративній культурі; визначення ризиків і загроз корпоративної культури – «конфліктогенних зон»; формування конкретного технічного завдання для відповідальних осіб із управління розвитком корпоративної культури; обґрунтування необхідності витрат на заходи з управління розвитком корпоративної культури.

На основі авторського підходу до оцінки рівня корпоративної культури встановлено підвищений рівень культури для на обраному для апробації підприємстві -ТОВ «НВП «Техно» (5 з 8 елементів перебувають на цьому рівні і вище). До цих елементів належать: індикатори розвитку персоналу, умови, характер і зміст праці, організація праці та стимули до неї, культурна адаптація. Водночас такі індикатори, як соціальне забезпечення, морально-психологічний клімат, формування системи цінностей знаходиться на середньому рівні. Фактично, це означає, що персонал підприємства виконує професійні обов'язки на високому рівні, проте змушений виконувати свою роботу в некомфортних для нього умовах, що призводить до зростання незадоволення працівників та зумовлює загальний рівень культури підприємства. Встановлені тенденції та доведена автором наявність певних проблем на досліджуваному підприємстві формують наукове підґрунтя для перегляду стратегії розвитку корпоративної культури, що має стати поштовхом для зміни пріоритетів у формуванні принципів та методів управління.

У третьому розділі **«Удосконалення системи управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств»** розроблено засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства, вдосконалено методичні підходи до оцінки ефективності його управління та запропоновано практичні аспекти його реалізації.

Спираючись на авторський підхід до оцінки стану корпоративної культури підприємства сформовано й науково обґрунтовано засади механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства. Запропонований організаційно-економічний механізм управління її розвитком структурно включає (рис.4): цілі; вхідну та вихідну інформацію, яка включає профіль бажаної культури, виражений через погоджену систему цінностей і систему показників; підсистему впливу; блок функціонального забезпечення відповідних змін, що характеризується рівнем функціональної побудови підприємства; блок організаційного забезпечення,

який дозволяє оцінити рівень організації структури управління формуванням і розвитком культури; блок ресурсного забезпечення – передбачає наявність таких складових: кадрова, правова, інформаційна, фінансова та технічна. Такий підхід дозволяє розробити, погодити і реалізувати комплекс управлінських заходів, спрямованих на формування високого рівня корпоративної культури у відповідності з визначеними напрямками, виходячи з особливостей та стану її існуючого рівня, вимог зовнішнього середовища, стратегії розвитку підприємства і специфіки його діяльності.



**Рис.4. Структурно-логічна схема формування системи організаційно-економічних засад управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства**

Згідно авторської моделі, процес формування і розвитку корпоративної культури промислового підприємства пропонується розділити на 4 основних етапи. На першому – здійснюється дослідження й аналіз існуючої чи планованої корпоративної культури, проводиться аналіз різних показників діяльності підприємства. Головною відмінністю даної моделі від існуючих є введення в неї

процедур аналізу профілю споживача, що дозволить повною мірою реалізувати клієнтоорієнтовану функцію корпоративної культури промислового підприємства. На другому етапі формулюються проблемні зони і перспективи розвитку стратегії підприємства. Автором обґрунтовано, що підвищений та високий рівні корпоративної культури є підґрунтям для еволюційного розвитку підприємства, тоді коли низький та середній – для більш кардинальних заходів в управлінні. Крім того, важливою складовою даного етапу є визначення ключових учасників, які відповідальні за подальший процес формування й розвитку корпоративної культури. На третьому етапі відбувається зміна/формування корпоративної культури відповідно до визначених рівнів культури з застосуванням трьох груп методів (адміністративних, психологічних та економічних). На четвертому етапі відбувається комплексна оцінка результативності системи управління корпоративною культурою промислового підприємства та виконання коригуючих дій через систему зворотних зв'язків. На основі проведеного аналізу приймається рішення про подальшу роботу з розвитку корпоративної культури. Ця модель досить чітко визначає склад і послідовність дій, відповідальних, ресурси і систему показників для оцінки досягнутих змін за вказаними напрямками.

Авторський підхід до управління розвитком корпоративної культури підприємства на основі врахування концепції зацікавлених сторін передбачає вибір системи управлінських дій щодо її розвитку в залежності від сформованої стратегії управління. Оцінку ефективності обраної стратегії управління запропоновано виконувати на основі авторського підходу до оптимізації системи управлінських дій із позиції їх результативності на основі діагностично-пошукового (метод розстановки пріоритетів) та діагностично-контрольного (метод максимізації прибутку або мінімізації витрат) методів (рис. 5). На відміну від інших, даний підхід дозволить керівництву після оцінки фінансових, часових та інших можливостей підприємства обрати оптимальний набір показників, методів, термінів, об'єктів і суб'єктів оцінки, а також проаналізувати отримані дані за допомогою запропонованих критеріїв.

Апробація теоретико-методичних засад, зазначених у дисертаційній роботі, була здійснена на сумському машинобудівному підприємстві ТОВ «НВП «Техно», що виготовляє устаткування для виробництва насосних станцій. Спираючись на результати діагностики, були розроблені рекомендації щодо поліпшення стану розвитку корпоративної культури на підприємстві. При цьому вибір раціональної стратегії управління її розвитком здійснювалось на основі поєднання методу мінімізації витрат та методу пріоритетів, що обумовлено існуючими ресурсними обмеженнями на підприємстві.

До числа позитивних змін унаслідок впровадження запропонованих заходів можна віднести: створення умов для реалізації та розвитку індивідуальних здібностей нових працівників; досягнення високого ступеня свободи і самостійності (можливість приймати рішення, визначати методику виконання завдань, встановлювати графік й інтенсивність роботи та ін.). До числа нівельованих негативних змін завдяки розробленим заходам можна віднести: зменшення величини збитку, що наноситься здоров'ю персоналу несприятливими умовами праці (професійні захворювання, нещасні випадки на роботі і пр.); зменшення

збитку, що наноситься особистості (інтелектуальні та фізичні перевантаження і недовантаження, стресові ситуації та ін.).



**Рис. 5. Методичні підходи до оптимізації системи управлінських дій в процесі управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств з позиції їх ефективності**

$B_m$  - наявні ресурси для формування і розвитку корпоративної культури;  $X_n$  - варіант стратегії формування і розвитку корпоративної культури;  $a_{mn}$  - кількість ресурсів, необхідних для здійснення стратегії щодо формування і розвитку корпоративної культури  $X_n$ ;  $C_n$  - сукупний дохід/витрати на реалізацію стратегії  $X_n$  відповідно (якщо цільова функція досліджується на максимум або мінімум);  $P_{ik}$  - величина пріоритетів варіантів стратегій формування та розвитку корпоративної культури;  $P_k$  - ознаки пріоритетів варіантів стратегій;  $j = 1 \div n$ ,  $n$  - загальна кількість варіантів стратегій;  $k = 1 \dots m$ , де  $m$  - загальна кількість ознак

Прогнозована економічна ефективність рекомендованих заходів щодо вдосконалення управління персоналом для ТОВ «НВП «Техно» представлена в табл. 1. Проте після здійснення цих заходів рекомендується здійснити повторну діагностику стану корпоративної культури та на основі вже існуючих даних повторити оптимізаційні розрахунки і скоригувати стратегічні дії щодо її розвитку. Формалізація умов досягнення підприємством запланованих показників формує наукове підґрунтя для встановлення необхідних та достатніх умов формування та ефективного використання ресурсів у контексті управління розвитком корпоративної культури на ТОВ «НВП «Техно».



**Показники зменшення витрат та приросту економічного ефекту від нововведень для ТОВ «НВП «Техно»**

Показники	Рік, грн			Темп зростання, %		
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015	2016/2014
Витрати	288294	293480	278990	101,8	95,1	96,8
Економічний ефект*	372831	436483	439013	117,1	100,5	117,8

\*запланований приріст прибутку при зміні корпоративної культури

Реалізація запропонованих науково-методичних підходів до управління розвитком корпоративної культури на промислових підприємствах України в сукупності дозволить підвищити ефективність її управління, що обумовлює зростання їх конкурентоспроможності.

### ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення науково-прикладного завдання, що полягає в розвитку теоретичних і методичних положень щодо управління розвитком корпоративної культури підприємства. Отримані результати дозволили зробити такі висновки:

1. Авторська систематизація підходів до визначення сутності поняття «корпоративна культура» на основі їх фасетно-ієрархічної класифікації дозволяє деталізувати напрями впливу на процеси формування і розвитку корпоративної культури промислового підприємства та обрати об'єкт і методи впливу.

2. Повніше і детальніше аналізувати сутність і зміст корпоративної культури промислового підприємства можна спираючись на авторське її визначення як комплексної, багатоелементної системи, яка формує інтелектуальне, духовне та соціальне поле підприємства, здатна до саморганізації і динамічно змінюється під цілеспрямованим впливом суб'єкта управління, з метою досягнення синергетичного ефекту в умовах конкурентної боротьби. Запропоноване визначення враховує ключові характеристики поняття та базується на системному підході, що дає можливість сформулювати ефективний механізм управління її розвитком.

3. Врахування і взаємне узгодження різноспрямованих інтересів сторін, які зацікавлені у розвитку різних аспектів корпоративної культури, доцільно проводити з застосуванням запропонованого в дисертації підходу до моделювання процесу управління її розвитку, що дозволяє об'єднати в єдину систему складові культури, підходи до управління ними, базові цінності і стратегії управління підприємством у цілому.

4. Виявити проблемні зони на шляху управління процесами становлення та розвитку корпоративної культури промислового підприємства на макро-, мезо- та макрорівнях, з метою їх удосконалення надає змогу авторська класифікація факторів впливу.

5. Точно діагностувати стан корпоративної культури промислового підприємства з метою розробки на цій основі орієнтованих управлінських рішень дозволяє сформована автором критеріальна база та розроблені у дисертації

методичні засади формалізованої багатокритеріальної оцінки рівня корпоративної культури як у цілому, так і за окремими її складовими та елементами.

6. Сформуванню організаційно-економічного механізму ефективного й цілеспрямованого управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства можна спираючись на розробки автора щодо визначення складу й послідовності процедур управління, ресурсної бази, критеріїв ефективності управлінських рішень, відповідальних за стан складових корпоративної культури. Практична реалізація цього механізму створює передумови ефективної і взаємоузгодженої дії персоналу підприємства, що дозволяє забезпечити його конкурентоспроможність на внутрішніх і зовнішніх ринках.

7. Оптимізацію системи заходів з управління корпоративною культурою промислового підприємства відповідно до загальної стратегії управління, доцільно проводити за авторськими методичними підходами, які дозволяють обрати критерії та методи оцінки ефективності виходячи з завдань управління.

8. Основні теоретико-методичні розробки та рекомендації дисертаційного дослідження впроваджено в практику управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств Сумської області, які займаються виробництвом машин та устаткування. Економічна ефективність рекомендованих заходів щодо вдосконалення системи управління корпоративною культурою, зокрема, для ТОВ НВП «Технолог» становить 117,8%.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### ***Розділи у колективних монографіях***

1. Овчаренко М. І. Формування корпоративної культури вітчизняних підприємств: соціально-економічний аспект / М. І. Овчаренко // Інновації і маркетинг – рушійні сили економічного розвитку : монографія / за ред. д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка. – Суми: ТОВ «Друкарський дім «Папірус», 2012. – 130-140.

### ***Статті в наукових фахових виданнях***

2. Овчаренко М. І. Роль корпоративної культури в процесі корпоративного управління підприємством / М. І. Овчаренко // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: економічні науки. – 2011. – №1. – с. 41-45.

3. Овчаренко М. І. Підходи до визначення характеристик елементів корпоративної культури / М. І. Овчаренко // Вісник Дніпропетровського університету. – 2011. – Т.19, №10/1. – Серія «Економіка». – Вип. 5(2). – С. 47-52.

4. Овчаренко М. І. Корпоративна культура організації як економічної категорії: її сутність і зміст / М. І. Овчаренко // Збірник наукових праць «Економічний простір». – 2011. – №52/2. – с. 250-259.

5. Ілляшенко С. М. Умови та особливості становлення корпоративної культури вітчизняних підприємств // Ілляшенко С. М., Овчаренко М. І. // Проблеми економіки. – 2012. – №3. – с. 114 – 118. (Випуск журналу входить до міжнародних наукометричних баз: Index Copernicus Journals Master List (Польща, <http://www.indexcopernicus.com/>), Російський індекс наукового цитування (РІНЦ, Росія, <http://elibrary.ru/>). Особистий внесок: досліджено фактори впливу на розвиток корпоративної культури, а саме: розвиток корпоративного сектора України, національні особливості економічної культури українців, конкурентоспроможність

вітчизняних підприємств та глобалізаційні процеси.

6. Ілляшенко С. М. Засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства [Електронний ресурс] / С. М. Ілляшенко, М. І. Овчаренко // Ефективна економіка. – 2013. – № 9. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>. Особистий внесок: охарактеризовано сутність, принципи та етапи управління розвитком корпоративної культури підприємства.

7. Овчаренко М. І. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури підприємства / М. І. Овчаренко, С. В. Червякова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №2. – С. 130-141. (Випуск журналу входить до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus Journals Master List (Польща, <http://www.indexcopernicus.com/>), та міжнародних баз реферування: Directory of Open Access Journals - DOAJ (<http://www.doaj.org/>), Google Академія (<http://scholar.google.com.ua>), Ulrichsweb (<http://www.serialssolutions.com/>), Academic Journals Database (<http://www.journaldatabase.org>), Research Bible (<http://www.researchbib.com/>). Особистий внесок: запропоновано науково-методичний підхід до оцінки стану корпоративної культури на основі побудови інтегрального показника

8. Овчаренко М. І. Методичні підходи до оптимізації вибору системи управлінських дій щодо розвитку корпоративної культури промислових підприємств з позиції їх ефективності / М. І. Овчаренко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №3. – С. 129-136. (Випуск журналу входить до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus Journals Master List (Польща, <http://www.indexcopernicus.com/>), та міжнародних баз реферування: Directory of Open Access Journals - DOAJ (<http://www.doaj.org/>), Google Академія (<http://scholar.google.com.ua>), Ulrichsweb (<http://www.serialssolutions.com/>), Academic Journals Database (<http://www.journaldatabase.org>), Research Bible (<http://www.researchbib.com/>))

### ***Матеріали наукових конференцій***

9. Овчаренко М. І. Проблеми формування корпоративної культури в Україні / М. І. Овчаренко // «Економічні проблеми сталого розвитку» : збірник тез доповідей науково-технічної конференції викладачів, співробітників, аспірантів і студентів факультету економіки та менеджменту СумДУ присвяченої дню науки в Україні (19-23 квітня 2010 р., м. Суми). – Частина 3. – Суми: Вид-во СумДУ, 2010. – С. 21-22.

10. Овчаренко М. І. Корпоративна культура як інновації в управлінні підприємством / М. І. Овчаренко // «Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу» : збірник тез доповідей Четвертої міжнародної науково-практичної конференції (29 вересня – 1 жовтня 2010 р., м. Суми). – Суми: ТОВ Друкарський дім «Папірус», 2010. – с. 159-162.

11. Овчаренко М. І. Характеристика корпоративної культури машинобудівних підприємств Сумщини з позиції її складових елементів / М. І. Овчаренко // Економіка та менеджмент: перспективи розвитку : тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції (18-20 травня 2011 р., м. Суми) : в 2 т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.Ю. Троян. – Суми: СумДУ, 2011. – Т.1. – с. – 115-116.

12. Овчаренко М. І. Порівняльний аналіз підходів до визначення елементів корпоративної культури / М. І. Овчаренко // «Якість економічного розвитку:

глобальні та локальні аспекти» : збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (28-29 червня 2011 р., м. Дніпропетровськ). – У двох томах. – Том 2. – Дніпропетровськ: СПД Біла К.О., 2011. – с. 76-79.

13. Овчаренко М. І. Аналіз існуючих методів діагностики корпоративної культури / М. І. Овчаренко // «Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу» : збірник тез доповідей П'ятої міжнародної науково-практичної конференції (29 вересня – 1 жовтня 2011 р., м. Суми). – Суми: ТОВ «ТД «Папірус», 2011. – с. 152-154.

14. Овчаренко М. І. Умови та особливості становлення корпоративної культури вітчизняних підприємств / М. І. Овчаренко // «Маркетинг інновацій і інновації в маркетингу» : збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції (27-29 вересня 2012 р., м. Суми). – Суми: ТОВ "ДД Папірус", 2012. – с. 191-193.

15. Овчаренко М. І. Формування української економічної культури як фактор розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / М. І. Овчаренко // «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики»: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (15 – 16 листопада 2012 р., м. Харків). – Харків: ФОП Александрова К.М.; ВД «ІНЖЕК», 2012. – с. 162-166.

16. Овчаренко М. І. Підходи до оптимізації вибору системи управлінських дій в контексті корпоративної культури / М. І. Овчаренко // Актуальні питання підвищення конкурентоспроможності держави, бізнесу та освіти в сучасних економічних умовах : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (14-15 лютого, 2013 р., м. Полтава). – У 3 т. – Дніпропетровськ: ФОП Біла К.О., 2013. – т. 2. – С. – 55-56.

17. Овчаренко М. І. Вартісно-орієнтований підхід в процесі оцінки економічної ефективності управління розвитком корпоративної культури / М.І. Овчаренко // «Економіка в умовах глобалізації світових економічних процесів» : збірник тез наукових робіт XXIV Міжнародної науково-практичної конференції (5-6 квітня 2013 р., м. Львів). – В 2-х частинах – Львів: ЛЄФ, 2013. –ч. 2. – с. 7-8.

18. Овчаренко М. І. Управління соціальними інститутами сталого розвитку в контексті формування корпоративної культури / М. І. Овчаренко // «Економічні проблеми сталого розвитку»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф. (24-26 квітня 2013 р., м. Суми). – У 4 т. / за заг. ред. О.В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т.1. – с. 211-213.

19. Овчаренко М. І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення формування корпоративної культури / М. І. Овчаренко, Т. В. Іванова // Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства : матеріали всеукраїнської наукової конференції (19-20 квітня 2013 р., м. Суми). – Суми: Сумський державний університет, 2013. – Ч.3. – с. 140-144. Особистий внесок: структуровані соціально-психологічні індикатори стану корпоративної культури підприємства.

20. Овчаренко М. І. Концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративної культури підприємства / М. І. Овчаренко // Економічні перспективи України та світу : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (20-21 вересня 2013 р., м. Чернігів). – Чернігівський державний технологічний університет, 2013. – с. 83-86.

21. Овчаренко М. І. Процес реінжинірингу з позиції управління розвитком корпоративної культури підприємства // М. І. Овчаренко, С. В. Овчаренко // «Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу» : збірник тез доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції (26-28 вересня 2013 р., м. Суми). – Суми: ТОВ "ДД Папірус", 2013. – с. 203-204. Особистий внесок: досліджено сутність, складові та напрями процесу реінжинірингу в контексті управління розвитком корпоративної культури.

### **АНОТАЦІЯ**

Овчаренко М.І. Організаційно-економічні засади управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) – Сумський державний університет, Суми, 2014.

Дисертація присвячена вирішенню питань розроблення і наукового обґрунтування організаційно-економічних засад управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств як одного з основних факторів їх економічного зростання. Досліджено концептуальні підходи до розуміння феномена «корпоративна культура» як економічної категорії, розкрито підходи до управління розвитком корпоративної культури на основі врахування концепції зацікавлених сторін. Уточнено умови та особливості становлення корпоративної культури на промислових підприємствах України та визначено основні перешкоди, що стримують її розвиток.

У дисертації розроблено теоретико-методичні засади критеріальної бази та методичні засади комплексної багатфакторної оцінки рівня корпоративної культури підприємства. Сформовано організаційно-економічний механізм управління розвитком корпоративної культури промислового підприємства. Розроблено й науково обґрунтовано методичні підходи до оптимізації заходів з управління корпоративною культурою підприємства за критерієм їх ефективності. Досліджено практичні аспекти та визначено напрями вдосконалення системи управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційно-економічний механізм, управління розвитком, діагностика, стратегія.

### **АННОТАЦИЯ**

Овчаренко М. И. Организационно-экономические основы управления развитием корпоративной культуры промышленного предприятия. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности) - Сумский государственный университет, Сумы, 2014.

Диссертация посвящена решению вопросов разработки и научного обоснования организационно - экономических основ управления развитием корпоративной культуры промышленных предприятий как одного из основных факторов их экономического роста. Исследованы концептуальные подходы к пониманию феномена «корпоративная культура» как экономической категории, раскрыто

подходы к управлению развитием корпоративной культуры на основе учета концепции заинтересованных сторон. Уточнены условия и особенности становления корпоративной культуры на промышленных предприятиях Украины, которые классифицированы в зависимости от разных уровней анализа с выделением макро-, мезо- и микрофакторов, что позволяет выявить проблемные зоны, детализировать препятствия на пути становления и развития, а также разработать меры по изменению корпоративной культуры промышленных предприятий Украины.

В диссертации разработаны теоретико-методические основы критериальной базы (интеллектуальную составляющую характеризуют индикаторы развития персонала и проявления инноваций; с точки зрения социального развития учитываются индикаторы, характеризующие условия труда, характер и содержание рабочих; социальное обеспечение и характеризуют организацию труда и стимулы к ней; духовное развитие характеризуется: морально-психологическим климатом; формированием системы ценностей; культурной адаптации) и методические основы комплексной многофакторной оценки формальными процедурами (с использованием метода анализа иерархий, матричного анализа, бинарных характеристик) уровня корпоративной культуры предприятия, учитывает состояние его отдельных составляющих и их элементов, повышает точность анализа и качество принятых по его результатам управленческих решений.

Сформирован организационно-экономический механизм управления развитием корпоративной культуры промышленного предприятия, который структурно включает: цели; входящую и исходящую информацию, включая профиль желаемой культуры, выраженный через согласованную систему ценностей и систему показателей; подсистему воздействия; блок функционального обеспечения соответствующих изменений, характеризующееся уровнем функционального построения предприятия; блок организационного обеспечения который позволяет оценить уровень организации структуры управления формированием и развитием культуры; блок ресурсного обеспечения - предполагает наличие следующих составляющих: кадровая, правовая, информационная, финансовая и техническая. Реализация на практике предложенного механизма управления корпоративной культурой предприятия создает предпосылки эффективного и взаимосогласованного взаимодействия персонала предприятия, повышает его конкурентоспособность на национальном и международном рынках.

Разработаны и научно обоснованы методические подходы к оптимизации мероприятий по управлению корпоративной культурой предприятия по критерию их эффективности на основе диагностико-поискового (метод расстановки приоритетов) и диагностико-контрольного (метод минимизации затрат и максимизации прибыли) методов, что обеспечивают баланс экономических интересов заинтересованных сторон, определяет состав и последовательность действий, ответственных, ресурсы и систему показателей для оценки достигнутых изменений по указанным направлениям. Исследованы практические аспекты и определены направления совершенствования системы управления развитием корпоративной культуры промышленных предприятий.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационно-экономический механизм, управление развитием, диагностика, стратегия.

**SUMMARY**

Ovcharenko M. I. Organizational and economic principles of corporate governance culture of the industrial enterprise. - Manuscript.

Thesis for the degree of Candidate's of Economic Sciences, speciality 08.00.04 - economics and management (by sector) - Sumy State University, Sumy, 2014.

Thesis deals with the issues of development and scientific study of organizational and economic bases of corporate culture industry as one of the main factors of economic growth. The conceptual approach to understanding the phenomenon of "corporate culture" as an economic category, series approaches to managing corporate culture based on consideration of the concept of stakeholders. Specified peculiarities of the corporate culture at industrial enterprises of Ukraine and the obstacles that hinder its development.

In the thesis the theoretical and methodological basis of criteria framework and methodological foundations of complex multi-level assessment of the corporate culture of the company. Formed organizational and economic mechanism of development of the corporate culture of the industrial enterprise. Developed and scientifically substantiated methodological approaches to optimize the management of the corporate culture of the company by the criterion of efficiency. Investigated the practical aspects and directions of improvement of the management of the development of the corporate culture industry.

Keywords: corporate culture, organizational and economic mechanism, management development, diagnosis, strategy.

---

Підписано до друку 15.08.2014. Формат 60×84/16

Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид.арк. – 1,0.

Тираж 100 прим. Зам. 1782

---

*Виготовлено*

*ТОВ «Друкарський дім «Папірус»*

*40030, м. Суми, вул. Перемоги, буд. 2 Тел. 0542 78-00-75*