

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ МИРОВОГО ОПЫТА В УКРАИНЕ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению актуальных вопросов образования как социального института общества. Раскрыты место и роль образования в евроинтеграции Украины, а именно в интеграции в единое европейское образовательное пространство. Выявлены особенности развития отечественной системы образования на современном этапе в условиях формирования ее новой парадигмы углубления процессов глобализации, модернизации. Особое внимание уделено проблеме качества образования. Указаны международные организации, непосредственно занимающиеся этой проблематикой, и страны, которые достигли существенных положительных сдвигов в реформировании образования. Значительное внимание в этом контексте уделено опыту Чешской Республики. Обоснованы пути повышения качества образования в Украине и формирования европейской кооперации, интеграции украинского образования в мировое и европейское образовательное пространство.

Ключевые слова: образование, образовательное пространство, мировой опыт, знания, экономика.

ENSURING QUALITY EDUCATION IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTATION OF WORLD EXPERIENCE IN UKRAINE

Summary. The article is devoted to the topical issues of education as a social institution of society. The place and role of education in the European integration of Ukraine, namely, integration into a single European educational space, is revealed. The peculiarities of the development of the national education system are revealed at the present stage, in the conditions of forming its new paradigm, deepening the processes of globalization, modernization. Particular attention is paid to the problem of the quality of education. The international organizations directly dealing with this problem and countries that have made significant positive changes in the reform of education are indicated. Considerable attention in this context is given to the experience of the Czech Republic. The ways of improving the quality of education in Ukraine, including the formation of European cooperation, the integration of Ukrainian education in the world and European educational space, are justified.

Key words: education, educational space, world experience, knowledge, economics.

УДК 334.7:004.7: 658.1

Гевко В. Л.

*кандидат економічних наук, доцент,
докторант кафедри менеджменту у виробничій сфері
Тернопільського національного технічного університету
імені Івана Пулюя*

Gevko V. L.

*PhD in Economics, Associate Professor,
Doctoral of the Department of Management in Production,
Ivan Puluj Ternopil National Technical University*

ЗМІСТОВНО-ТИПОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ МЕРЕЖЕВИХ СТРУКТУР: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ

Анотація. У сучасних умовах дисбалансу економічних процесів одними з найважливіших аспектів забезпечення стійкого зростання бізнесу та позитивних результатів його фінансової діяльності є формування організаційної культури підприємств мережових структур, виявлення чинників впливу та розроблення рекомендаційних аспектів для протидії загрозам. Захист зумовлений здатністю органів управління підприємств мережових структур на відповідних рівнях забезпечити сталий економічний розвиток підприємства, нейтралізувати негативний вплив кризових явищ економіки тощо.

Ключові слова: організаційна культура підприємств, підприємства мережових структур, підсистеми організаційної культури підприємств мережових структур, чинники організаційної культури підприємств мережових структур.

Вступ та постановка проблеми. У сучасних трансформаційних умовах наростання кризових явищ, посилення невизначеності та динамічності економічної ситуації вимагає від підприємств мережових структур посилення уваги до питань ідентифікації чинників впливу на формування організаційної культури для виявлення та нейтралізації можливих загроз, небезпек та ризиків, здатних негативно вплинути на стан та результати їхньої діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розроблення теоретико-практичної проблематики виокремлення основних чинників впливу на формування організаційної культури мережових підприємств зробили провідні вітчизняні науковці: Г. Дмитренко, Т. Заславська, Г. Колодко, В. Кириченко, Т. Максименко, С. Оборська, Ю. Пахомов, Р. Ривкіна, З. Шершньова, Е. Шаропова, В. Усачева, К. Франкич, Г. Хаєт та ін.

Метою даної роботи є поглиблення теоретико-концептуальних основ щодо формування організаційної культури мережевих підприємств та ідентифікації чинників впливу на відповідний компоненту.

Результати дослідження.

У сучасних умовах розвитку потрібні рішучі дії, значні зусилля, ретельна організаційна робота для приведення виробничих відносин у систему функціонування підприємств мережевих структур у відповідність із макроекономічними перетвореннями. Важливими складниками системи забезпечення конкурентоспроможності підприємства мають бути оптимізація соціально-трудова відносин, формування й подальший прогресивний розвиток організаційної культури.

Досвід багатьох успішних підприємств мережевих структур свідчить про те, що використання принципів організаційної культури дає змогу отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищити конкурентоспроможність. Разом із тим слід підкреслити, що в умовах сучасних трансформацій економічних процесів з урахуванням особливостей її історичного минулого і сучасних проблем ідеї організаційної культури та відповідний розвиток соціально-трудова відносин ще не знайшли широкого практичного впровадження.

Сучасні дослідження вказують на той факт, що є необхідність посилення уваги керівництва до використання внутрішніх чинників розвитку підприємств, зокрема до формування організаційної культури. На цій основі виокремлюються найбільш успішні, життєздатні, перевірені досвідом зразки мислення, поведінки, прийняття рішень та взаємовідносин, які підтримуються й у процесі природного розвитку підприємств, і свідомими зусиллями керівників і власників. Саме це дає підстави вважати, що культура мережевих структур за своєю суттю є найціннішим і незамінним мотиваційним ресурсом економічного розвитку [4].

Таким чином, на організаційну культуру підприємств мережевих структур впливають чинники зовнішнього і внутрішнього характеру (рис. 1).

О.О. Шубін і М.О. Гладкий наголошували, що організаційна культура за своєю суттю є складним та багатоплановим явищем, на формування якого впливає ціла низка чинників. У складі зовнішніх чинників автори вважають доцільним виокремити чинники макросередовища та мікросередовища [6]. На нашу думку, їх розподіл має досить об'єктивний та правомірний характер у площині теорії менеджменту, тому серед чинників зовнішнього макrorівня, що впливають на організаційну культуру, нами виділено такі:

– національний чинник (культура, менталітет, релігія), який формують національні звичаї, виховання, етикет, властиві різним національним спільнотам, що впливають на організаційну культуру, що, своєю чергою, є своєрідним колективним програмуванням поведінки співробітників та їх груп.

На думку Н.М. Науменка, національний менталітет треба розглядати як специфічний чинник формування організаційної культури, вплив якого є особливо важливим завдяки специфіці модусів господарської поведінки, закладених у ньому.

Особливо вагомим цей чинник є для підприємств мережевих структур, персонал яких включає фахівців різних національностей та представників релігійних конфесій, або для підприємств, які виходять на міжнародний ринок. Успіх підприємств мережевих структур залежить від того, наскільки їм удалося ліквідувати розбіжності у відносинах різних національностей, із різними культурними традиціями;

– інституціональний чинник проявляється у політичній, економічній, соціальній ситуації, що впливають на рівень життя населення, специфіку умов для ефективного господарювання підприємств у даній країні. У рамках державного управління даються основні ідеологічні



Рис. 1. Чинники впливу на формування організаційної культури підприємств мережевих структур

Джерело: сформовано автором

установки. Законодавчі нормативно-правові акти прямо або опосередковано регламентують відповідні положення організаційної культури, зокрема у сфері вимог до організації праці, забезпечення харчування та місць відпочинку (кімнат та зон відпочинку), вимог до зовнішнього вигляду, можливих санкцій і заохочень;

– науково-технічний прогрес як чинник зовнішнього середовища впливає на всі сфери життєдіяльності людини. Стрімкий розвиток інформаційних технологій, а також поява нових ринкових сегментів створюють стимул для підприємства змінювати акцент у своїй діяльності та вимагають використовувати нові методи організації управління та виробництва, управління персоналом, зокрема підготовки персоналу до роботи в нових умовах, розроблення нових програм підвищення кваліфікації та перепідготовки; пошуку працівників, які володіють новими спеціальностями, або перепідготовки власних співробітників.

Уважаємо за доцільне акцентувати увагу на тому, що національна культура, політика, правова система, економічна ситуація – це та сфера, на яку підприємства мережевих структур практично не мають впливу. Але вплив цих чинників як на підприємство, так і на окрему людину досить відчутний. Саме вони формують ціннісні характеристики як окремої особистості, так і суспільства у цілому, що безпосередньо впливає на якісні характеристики особистості (рівень освіти, кваліфікації, дисциплінованість, відповідальність, ініціативність, цілеспрямованість, самостійність, рішучість, гнучкість у спілкуванні та ін.).

З практичного погляду серед зовнішніх чинників мікрорівня нами узагальнено такі:

– споживачі, постачальники, фінансово-кредитні установи, що пов'язані на засадах ділового партнерства та визначають особливості та специфіку підприємницької діяльності у сучасних умовах, формуючи нову культуру взаємин із постачальниками, кредиторами, яка заснована на довірі та позитивній репутації. Сучасний споживач диктує умови на ринку, саме тому для підприємств-виробників усе більшого значення набувають способи залучення споживачів для участі чи висловлення думки під час створення власної торгової марки, розроблення фірмового стилю та формування бездоганного іміджу.

Культура відносин із фінансовими інститутами (банківські службовці, аудиторі, дебітори, кредитори, фінансові консультанти, брокери) повинна сприяти можливості отримання кредиту, страхування угод, проведення розрахунків із постачальниками і споживачами, а також надання соціальних гарантій персоналу на засадах ґрунтовних соціально-трудова відносин [5];

– власники, інвестори, акціонери, спонсори визначають стратегічні тенденції підприємства мережевих структур. Вплив власників виявляється в їхньому ставленні до організаційної культури. Однак неможливо залишити поза увагою те, що в Україні, на жаль, відносини між власниками та керівництвом характеризуються непрозорістю, прагненням не залежати один від одного, не рахуватися з думкою один одного, саме тому організаційна культура повинна буди орієнтованою на підвищену увагу до власників і сприяти розвитку системи мотивації персоналу. Вплив інвесторів на організаційну культуру полягає у тому, що грошові потоки будуть вкладатися лише в розвиток того підприємства, яке має позитивну репутацію.

Уважаємо за доцільне зазначити, що під час формування організаційної культури підприємств мережевих структур слід урахувати конкурентів, громадські організації, державні установи, ЗМІ. Сучасні економічні тен-

денції визначають різну ринкову кон'юнктуру для всіх учасників бізнесу. У таких умовах функціонування підприємств мережевих структур, потребує виробництва товарів чи послуг, які завжди відповідатимуть сучасним потребам, що можливо за дотримання кількох умов: проведення досліджень, упровадження інновацій, творчого підходу персоналу до своєї роботи. Слід відзначити, що всі чинники зовнішнього середовища тісно взаємопов'язані між собою, оскільки сприяють інтеграції внутрішнього середовища підприємства [1].

Зовнішнє середовище значно впливає на формування організаційної культури підприємств мережевих структур, проте, як свідчить практика, можуть мати культури, які значно відрізняються одна від одної.

На основі проведених досліджень встановлено, що О.В. Харчишина наголошує на тому, що характер чинників впливу на формування організаційної культури підприємств мережевих структур є різним залежно від етапу життєвого циклу підприємства. У процесі еволюції відбувається зміна впливу чинників і переосмислення культури, тобто чинники можуть посилювати чи послаблювати або взагалі нейтралізувати дію інших чинників діяльності підприємства. Так, на етапі зародження підприємства ключову роль у формуванні організаційної культури підприємств мережевих структур відіграють засновники, які визначають набір цінностей, переконань, цілей, місії, підприємства, яких необхідно дотримуватися.

У контексті досліджуваної проблематики можна стверджувати, що керівництво формує і реалізовує організаційну культуру підприємств мережевих структур.

Водночас слід особливо наголосити, це явище правомірно під впливом чинників внутрішнього середовища, серед яких:

– особистість керівника (лідера). Е. Шейн відзначає, що лідерство одночасно є джерелом виникнення і підтримки культури. Основні переконання, світогляд, ідеали лідера переймаються співробітниками та підприємством у цілому;

– рівень компетенції персоналу, що проявляється у сприйнятті ним цінностей, норм поведінки, традицій, внутрішнього регламенту, прояві творчого підходу та ініціативності з його боку, як і в якій кількості необхідні заходи для навчання, переміщення, атестації, підвищення кваліфікації тощо;

– розмір підприємств мережевих структур, який, як правило, визначає тип формування організаційної культури. Так, малі, середні та великі підприємства мережевих структур різняться пріоритетними цілями. Свою специфіку мають також зовнішні і внутрішні зв'язки та система взаємовідносин на відповідних підприємствах. Для великих підприємств мережевих структур важливе місце займає питання консолідації персоналу, ієрархії управління, культурної адаптації (інкультурації) нових працівників. Великі підприємства мережевих структур здебільшого інертніші, ніж малі, тому організаційна культура останніх менш формальна;

– сфера діяльності підприємства, що, як правило, залежить від специфіки галузі суб'єктів господарської діяльності мережевих структур. Для сектору високих технологій необхідними є інновації і швидкість; у сфері обслуговування та туризмі організаційна культура буде спрямована на споживача, а у сфері екологічно небезпечного виробництва – на дотримання безпеки;

– стадія життєвого циклу підприємства, яка виражає динамічну властивість організаційної культури підприємств мережевих структур, адже вона формується

з моменту створення і спостерігається до моменту старіння, трансформуючи свої типи і характеристики;

– технологія є чинником, що знаходиться у тісному взаємозв'язку з організаційною культурою підприємств мережових структур. Якщо на підприємстві застосовується сучасна технологія, можна стверджувати про наявність організаційної культури, орієнтованої на сучасні вимоги зовнішнього середовища, виробництво продукції високої якості, задоволення споживачів, створення сприятливих умов для роботи персоналу, проведення досліджень [2].

На основі проведених досліджень нами визначено, який вплив має рівень загроз на організаційну культуру підприємств мережових структур (рис. 2–4).



Рис. 2. Структура загроз економічному складнику підприємств мережових структур України, 2017 р. [3]

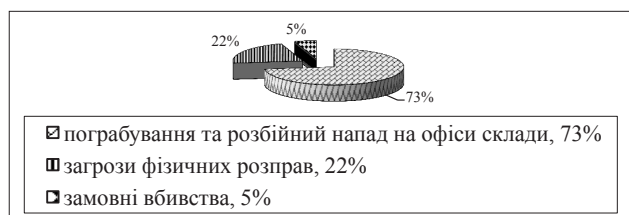


Рис. 3. Структура загроз фізичного тиску підприємств мережових структур України, 2017 р. [3]

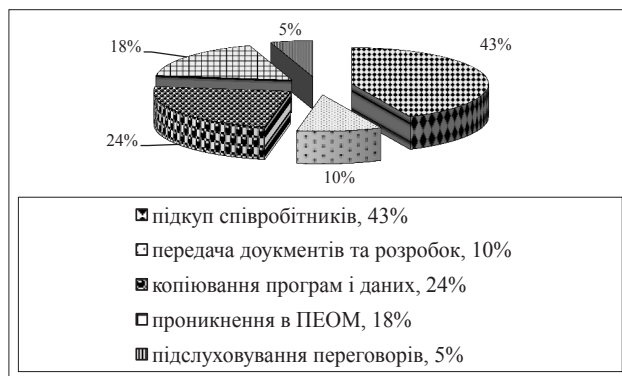


Рис. 4. Структура впливу інформаційного складника підприємств мережових структур України, 2017 р. [3]

Звертаємо увагу на те, що з-поміж усієї сукупності чинників на організаційну культуру підприємств мережових структур найбільший вплив, безумовно, чинять: національний, особистість керівника, стадія життєвого циклу підприємства, сфера діяльності підприємства, рівень компетенції персоналу та розмір підприємства.

Висновки. Акумулюючи описане вище, зазначимо, що сучасну наукову тематику щодо формування організаційної культури підприємств мережових структур становлять проблеми, пов'язані з процесами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Ми акцентуємо увагу на тому, що аналіз численних зовнішніх і внутрішніх загроз, напрямів і об'єктів їхньої дії, можливих наслідків для підприємств мережових структур свідчить про їх різноманітність. Вони змінюються залежно від специфіки діяльності підприємницьких структур. Для кожної мережової структури буде своя система загроз, притаманна саме даним господарюючим суб'єктам. У зв'язку із цим головними завданнями керівників мережових компаній виходячи з конкретної ситуації, у якій опиниться господарюючий суб'єкт, є визначення найбільш небезпечних із них, розроблення системи заходів з їх своєчасного виявлення, запобігання або послаблення.

Список використаних джерел:

- Білецька О.О. Організаційна культура підприємства: проблеми та перспективи. Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». 2012. № 1. С. 80–83.
- Діденко Н.В. Формування механізму організаційної культури. Бізнес Інформ. 2012. № 6. С. 206–207. URL: http://www.business-inform.net/pdf/2012/6_0/206_207.pdf.
- Звіт державної служби фінансового моніторингу України за 2017 рік. 88 с.
- Зинов'єв Ф.В. Сутність і складові організаційної культури підприємства. Держава та регіони. 2010. № 3. С. 46–50.
- Стадник В.В. Методичні підходи до визначення напрямів удосконалення організаційної культури засобами освітнього менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 5. Т. 4. С. 250–255.
- Шубін О.О. Організаційна культура як соціально-економічний феномен у контексті сучасної парадигми управління. Проблеми економіки. 2013. № 3. С. 239–246.

СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ СЕТЕВЫХ СТРУКТУР: СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

Аннотация. В современных условиях дисбаланса экономических процессов одними из важнейших аспектов обеспечения устойчивого роста бизнеса и положительных результатов его финансовой деятельности являются формирование организационной культуры предприятий сетевых структур, выявление факторов воздействия и разработка рекомендательных аспектов для противодействия угрозам. Защита обусловлена способностью органов управления предприятий сетевых структур на соответствующих уровнях обеспечить устойчивое экономическое развитие предприятия, нейтрализовать негативное влияние кризисных явлений в экономике и тому подобное.

Ключевые слова: организационная культура предприятий, предприятия сетевых структур, подсистемы организационной культуры предприятий сетевых структур, факторы организационной культуры предприятий сетевых структур.

CONTENT AND TYPOLOGICAL CHARACTERISTICS OF FACTORS OF INFLUENCE ON FORMING ORGANIZATIONAL CULTURE OF ENTERPRISES OF NETWORK STRUCTURES: MODERN REALITIES

Summary. In today's conditions of imbalance at economic processes one of the most important aspects of ensuring sustainable business growth and positive results of its financial activity is the formation of organizational culture the enterprises of network structures and the identification of factors influence, respectively, and the development of advisory aspects to counteract threats. Protection is conditioned by the ability of the management bodies at network structures the appropriate levels: to ensure sustainable economic development of the enterprise; to neutralize the negative impact the economic crisis phenomena, etc.

Key words: organizational culture of enterprises, enterprises of network structures, subsystem of organizational culture the enterprises at network structures, factors of organizational culture the enterprises at network structures.

УДК 327

Гірман А. П.

*кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин
Університету митної справи та фінансів*

Кодацька Н. О.

*кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин
Університету митної справи та фінансів*

Girman A. P.

*PhD in Political Science, Associate Professor,
Associate Professor of the Economics and Social-Labor Relations Department,
University of Customs and Finance, Ukraine, Dnipro*

Kodatska N. O.

*PhD in Sociology, Associate Professor,
Economics and Social-Labor Relations Department,
University of Customs and Finance, Ukraine, Dnipro*

РЕГІОНАЛЬНІ СТУДІЇ У КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. У роботі розглянуто науково-методичні підходи до розроблення механізмів забезпечення переходу до нової моделі ринку праці на регіональному та міжнародному рівнях. Досліджено сучасні зміни в структурі та якості людських ресурсів. Проведено аналіз молодіжного ринку праці та зайнятості населення як найбільші динамічних елементів ринкової економіки. Розкрито механізм реформування ринку праці, який характеризується високою часткою структурного безробіття, тобто невідповідністю рівням професійних компетенцій працівників займаним посадам і потребам ринку.

Ключові слова: зайнятість молоді, національна економіка, професійна мобільність, ринок праці, регіональний та міжнародний рівні.

Вступ та постановка проблеми. Сучасний розвиток економіки пов'язаний зі змінами суспільства у цілому так з поступовим переходом суспільства до інформаційного типу. Сутність інформаційної революції зводиться до необхідності трансформації освітніх технологій, щось є прямою продуктивною силою здатності індивіда генерувати нове знання. Сучасні соціально-економічні зміни суспільства розглядаються як перехід від «матеріальної» до «інтелектуальної» економіки, «економіки, щось базується на знаннях» (knowledge-based economy). Вона визначає ключовими чинниками розвитку матеріального та нематеріального виробництва наукові знання так спеціалізовані навички їх носіїв та виявляє проблеми якості робочої сили, підготовки, формування професійних компетенцій, перепідготовки зі підвищення кваліфікації кадрів; формування конкурентоспроможності працівників; професійної орієнтації населення; мобільності

кадрів; соціального становища трудящих так їх соціального захисту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню окремих аспектів проблеми функціонування ринку праці присвячено значну кількість наукових праць таких дослідників, як Д. Богиня, Е. Лібанова, О. Павловська, С. Злупка, В. Моргікова, І. Петрова, Л. Шевченко. Деякі питання формування та розвитку трудових ресурсів та молодіжні проблеми на ринку праці розглядалися сучасними науковцями З.П. Бараник, А.В. Кашиним, Є.С. Польщикою, Ю.О. Сахно, Л.Ф. Удотовою, Ю.О. Тарабукіним тощо.

Проте сьогодні недостатньо досліджень присвячено соціально орієнтованому напрямку розвитку ринку праці, особливо його молодіжному сегменту в регіональному розрізі.

Метою даної роботи є поглиблення теоретико-методологічних підходів до розроблення механізмів забезпе-