**Усачова Вероніка Валеріївна. Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний аспект: дисертація канд. екон. наук: 08.01.01 / Донецький національний ун-т. - Донецьк, 2003**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Усачова В.В. Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний аспект. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.01.01 – Економічна теорія. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2003.У дисертації досліджено економічний зміст організаційної культури та напрями її формування в умовах транзитивного стану соціально-економічної системи в Україні. Обгрунтовано авторську позицію щодо характерних рис організаційної культури на макро і мікрорівнях, розглянуто права власності як створюючий інститут організаційної культури.У дисертаційній роботі доведено, що ефективна організаційна культура дозволяє скоротити трансакційні витрати взаємодії суб’єктів бо забезпечує більш високий рівень координації їх економічної та соціальної діяльності у процесі досягнення власних цілей, що набуває особливого значення в умовах переходу від централізованого механізму координації дій до ринкового.Проаналізовано загальноцивілізаційні і специфічні національні чинники, що впливають на організаційну культуру макросистеми, виділені зовнішні та внутрішньофірмові важелі формування ефективної організаційної культури мікросистеми.У результаті дослідження сформульовано теоретичні висновки і практичні рекомендації, які спрямовані на забезпечення рівноважного стану організаційної культури в Україні. |

 |
|

|  |
| --- |
| Головні висновки за результатами дослідження змісту і напрямів формування організаційної культури в транзитивній економіці, що проведено в дисертації, можна звести до наступного.В дисертації розкрито зміст організаційної культури в широкому значенні як способу організації життєдіяльності, що відображає загальноцивілізаційну систему цінностей і досвіду поколінь. Організаційна культура у вузькому значенні характеризує відносини всередині окремої організації і вбирає в себе зміни в організації суспільного виробництва загалом, що зумовлені якісними перетвореннями в продуктивних силах і соціальними трансформаціями.З використанням синтезу методології “старого” інституціоналізму і неоінституціональної економіки доведено, що організаційна культура має характеристики інституту і являє собою систему формальних і неформальних норм і правил, які визначають специфіку взаємодії членів організації. Інститут організаційної культури має характерні риси на макро і мікрорівнях.Центральним моментом дослідження процесу формування, етапів становлення і розвитку організаційної культури з позицій інституціоналізму є орієнтація на забезпечення більш високого рівня взаємодії суб'єктів і координації їх економічної і соціальної діяльності в процесі досягнення власних цілей, тобто комунікаційний підхід. У цьому значенні ефективна організаційна культура дозволяє скоротити трансакційні витрати взаємодії, оскільки в процесі реалізації цілей індивідами виникають обмеження, що породжуються самим процесом взаємодії. Отже, необхідно формування системи інститутів організаційної культури, які покликані створити більш адекватний механізм взаємодії.Розв'язання цієї проблеми на макрорівні передбачає:формування культури взаємодії у владних структурах, консенсусної ідеології різних соціальних груп і політичних сил, що спрямована на стимулювання створювальних, а не перерозподільчих тенденцій;подолання обмежень в рамках ринкової взаємодії через створення ефективної системи прав власності - базового інституту організаційної культури;розширення відвертості обміну-спілкування шляхом вивчення системи цінностей, ментальних моделей суб'єктів взаємодії, тобто зміцнення неформальних норм, що сприяють економічному розвитку;створення системи інститутів, що забезпечують підвищення відвертості міжнародного обміну-спілкування і зниження витрат такого обміну в умовах глобалізації, поглиблення міжнародного розподілу праці, розширення світогосподарських зв'язків, сучасних тенденцій постіндустріаналізації. Тобто формування організаційної культури, що відображає як формальні обмеження в рамках міжнародного права, так і неформальні норми, які характеризують відмінності “генетичного коду” суб'єктів міжнародного обміну-спілкування.Система інститутів для подолання обмежень взаємодії на рівні мікросистеми, з одного боку, зумовлена станом організаційної культури на макрорівні, з іншого, - передбачає внутрішньофірмові особливості:необхідність формування ендогенної складової прав власності, яка б визначала внутрішньофірмове зведення формальних правил кожної організації, що відображає чіткий розподіл правомочностей і регулювання прав власності в рамках мікросистеми;подолання зайвих комунікаційних бар'єрів через створення єдиної системи мови, використання можливостей персоніфікації обміну-спілкування і виграшу від “моральної кооперації”, взаємної унікальності суб'єктів організації, врахування їх соціальних, етичних, ідеологічних норм і переконань, відмінностей економічних і національних культур;визначення специфіки зовнішніх чинників і внутрішньофірмових важелів впливу на стан організаційної культури мікросистеми з метою встановлення її типу і сили опору можливим змінам, що необхідно для забезпечення адекватності організаційної культури трансформаційним процесам в економіці;використання сучасних методів роботи з персоналом, що спрямовані на формування ефективної організаційної культури підприємства з урахуванням системи ціннісних орієнтацій окремих професійних, вікових і національних груп персоналу, і розробка на цій основі оптимального механізму стимулювання, що забезпечує рівноважний стан організаційної культури.Обгрунтовані в дисертації теоретичні положення і висновки дозволили сформулювати деякі практичні рекомендації, що спрямовані на становлення ефективної організаційної культури в умовах транзитивного стану соціально-економічної системи в Україні:в процесі законотворчої діяльності в Україні слід забезпечити адекватність правових норм (передусім, прав власності), що створюються, існуючим нормам національної культури, оскільки невідповідність правових норм культурним традиціям, ціннісним установкам українського суспільства робить їх нелегітимними;доцільна орієнтація державної політики на досягення рівноваги в системі владних відносин, оскільки організаційна культура перехідного періоду в Україні характеризується нерозвиненістю ринкових форм влади (конкуренції, ефективної системи прав власності, державних гарантій захисту від свавілля) і переваженням адміністративної та економічної влади державних чиновників, менеджменту підприємств, кримінальних структур;потребує подолання рентоорієнтована поведінка представників владних структур на макро і мікрорівнях шляхом створення в Україні раціональної організації держави з демократичним типом влади; розвиток інститутів громадянського суспільства, що забезпечують можливість українському народу здійснювати контроль над станом організації політичного і господарського життя в країні при одночасному підвищенні рівня власної правосвідомості і законослухняності, загального рівня освіченості і культури, здатності до компромісу, соціального партнерства і взаємної довіри;з метою формування організаційної культури, яка заснована на постіндустріальних і постекономічних тенденціях, слід створювати умови для поглиблення структурної перебудови економіки з орієнтацією на пріоритет галузей, що забезпечують поворот до інноваційної парадигми економічного зростання; розширення інвестицій в людський капітал, гуманізацію всіх сфер господарського життя;в мікроекономічному аспекті доречно сприяти формуванню мотиваційного механізму, що стимулює національні підприємства до отримання прибутку за рахунок впровадження високотехнологічного виробництва, а не шляхом монопольного підвищення цін; створювати умови для розвитку творчого змісту труда і самореалізації працівників. З цієї точки зору зростає значущість цілеспрямованого впровадження сучасних методів роботи з персоналом на українських підприємствах, які дозволяють забезпечити більш високий рівень координації взаємодії працівників підприємств, подолати міжкультурні бар'єри, які пов'язані з відмінністю ціннісних орієнтацій, національних і економічних культур співробітників, і тим самим сприяти формуванню ефективної організаційної культури, що стимулює розвиток всіх сторін діяльності підприємства. |

 |