

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

ІННОВІНГ СУЧАСНИХ ТРЕНДІВ В МЕНЕДЖМЕНТІ БЕЗПЕКИ

Збірник тез доповідей
Всеукраїнської науково-практичної конференції

26 травня 2023 року

Львів
2023

Секція 2

HR – МЕНЕДЖМЕНТ ТА БІЗНЕС ПРОЄКТУВАННЯ

І.І. Пасінович , АКТУАЛЬНІ ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ, ЯКІ ВИЗНАЧАЮТЬ СПЕЦИФІКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	101
К.К. Голубцова, Р.В. Сагайдак-Нікітюк , АКТУАЛЬНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ	104
В.Є. Момот, О.М. Литвиненко , ДИНАМІЧНІ ЕФЕКТИ У ДІАГНОСТИЦІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ	106
Ван Дунчен, О.М. Красносова , ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРЕДСТАВНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ	108
О.М. Лозинський , ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В МЕНЕДЖМЕНТІ БІЗНЕСУ	110
Х.Я. Владига, Л.А. Перетятко , ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНІ	114
М.П. Шмега, Л.А. Перетятко , ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ	116
В.О. Трикоз, В.І. Товарнянський , ЕФЕКТИВНІ РІШЕННЯ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В АВТОМОБІЛЬНІЙ ПРОМИСЛОВOSTІ	118
В.І. Біла, Р.І. Содома , ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИЗИКУ	120
Ю.В. Чіпчар, Л.Я. Балаш , ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ	122
З.П. Васянович, Л.А. Перетятко , ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕСОМ	124
Т.Є. Іщейкін, В.Л. Вороніна, Д.В. Ставицька , ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	126
Х.С. Матківська, О.Б. Зачко , ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ПІДРОЗДІЛАХ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ	128
О.І. Тютюк, Р.І. Содома , КОМУНІКАТИВНІ КОМПЕТЕНЦІЇ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ	131

УДК 159.923

ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ КУЛЬТУРИ В МЕНЕДЖМЕНТІ БІЗНЕСУ

Лозинський О.М., кандидат психологічних наук,
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності,

У 2018 р. нами було розроблено і перевірено запитальник «Сила організаційної культури» для оцінки особливостей організаційної культури трудових колективів в бюджетних установах і комерційних організаціях (дивись нижче). Сильна організаційна культура проявляється: у підтримці її цінностей більшістю членів організації, у високій згуртованості колективу; бажанні співробітників залишатися членами організації й докладати зусилля для реалізації її інтересів; наявності вольових керівників; делегуванні повноважень; позитивній репутації; бонусній системі оплати праці. В певних випадках вона може блокувати інноваційний розвиток організації.

Для дослідження взаємовпливу організаційних культур та особистості співробітників фірми проведено анонімне анкетування вибірки обсягом 130 респондентів, що працюють на Львівщині. Застосовано 3 запитальники: стандартизований «Запитальник особливостей організаційної культури», тест «Загальної самоефективності» (Шварцер Р., Єрусалем М., Ромек В.Г.), авторський запитальник «Сила організаційної культури». *Опис вибірки.* Форма власності праці: бюджетні організації 29%; комерційна фірма 70%, громадська організація 1%. Вік респондентів: до 35 років 70%; більше 36 років 30%. Стать респондентів: жіноча 70%; чоловіча 30%. Освіта: вища у 55%; середня спеціальна у 45%. Загальна самоефективність низька у 28%; посередня у 62%; висока у 10%.

Найбільш поширеною виявилась організаційна культура, орієнтована на завдання; друге місце займає авторитарна організаційна культура та культура, орієнтована на людину; на останньому місці бюрократична організаційна культура.

Встановлено розподіл організаційних культур за «індексом сили»:

- «сильна» орг. культура у 41% фірм та організацій (індекс 8-10);
- «середньої сили» орг. культура у 51% фірм та організацій (індекс 4-7,5);
- «слабка» орг. культура у 8% фірм та організацій (індекс 0-3,5).

Встановлено розподіл організаційних культур за «індексом інноваційності»:

- «високий рівень інноваційності» орг. культури у 29% фірм та організацій (індекс 8-10);
- «середній рівень інноваційності» орг. культури у 53% фірм та організацій (індекс 4-7,5);

- «низький рівень інноваційності» орг. культури у 18% фірм та організацій (індекс 0-3,5).

Результати даних анкетування досліджені кореляційним аналізом змінних. Шкала «Індекс сили організаційної культури» має зворотну кореляцію з шкалою «Бюрократична організаційної культури» ($r=-0,49$; $p\leq 0,05$); має пряму кореляцію з шкалою «Організаційна культура, орієнтована на людину» ($r=0,32$; $p\leq 0,05$); має пряму кореляцію з шкалою «Загальна самоефективність» ($r=0,26$; $p\leq 0,05$). Шкала «Індекс інноваційності організаційної культури» має сильну пряму кореляцію з шкалою «Індекс сили організаційної культури» ($r=0,87$; $p\leq 0,05$); зворотну кореляцію з шкалою «Бюрократична організаційної культури» ($r=-0,51$; $p\leq 0,05$); має пряму кореляцію з шкалою «Організаційна культура, орієнтована на людину» ($r=0,24$; $p\leq 0,05$)

Таблиця 1. Запитальник «Сила організаційної культури»

Запитальник «Сила організаційної культури»			
Інструкція: до кожного твердження виберіть ту відповідь (відповідь 1, або відповідь 2), яка більшою мірою описує стосунки на Вашій роботі.			
	Запитання	Відповідь 1	Відповідь 2
		Оцінка «0»	Оцінка «1»
1	Назва фірми є відомою і престижною	Ні	Так
2	Співробітники користуються фірмовою символікою, одягом або іншими фірмовими речами?	Ні	Так
3	Яка тональність оголошень в приміщенні?	Наказова	Інформуюча
4	Як поведуться співробітники, коли їм повідомлять, що їх колега захворів ?	Нарікатимуть, що побільшало роботи	Обговорять як розподілити його роботу
5	Як поведуться співробітники стосовно інформації про посадове підвищення їх колеги?	Значна частина відреагує скептичними репліками	Більшість щиро привітають
6	Як поставляться співробітники щодо проведення тренінгу професійних навиків (у робочий час)?	Як до чергової трудової повинності або з байдужістю	З живим інтересом і очікуванням

7	Чи відгукнуться співробітники щось запропонувати у письмовій формі у випадку влаштування «Скриньки ідей і пропозицій»?	Скринька швидше за все залишиться майже порожньою	Письмових пропозицій та ідей буде багато
8	Співробітникизобов'язані лише виконувати вказівки керівника, звітувати про їх виконання	...можуть самостійно приймати рішення в межах своїх посадових обов'язків
9	Більшість співробітників...	...є більш-менш добрими виконавцями	...є хорошими спеціалістами в своїй сфері
10	Зарплата в працівників...	...стабільна, в розмірі посадового окладу	...гнучка, складається з посадового окладу плюс надбавки (бонуси) за додатковий внесок
11	Належне виконання виробничих нормативів...	...вимагає від працівника значних витрат з власної зарплати	...не вимагає від працівника витрат з власної зарплати
12	Конструктивні пропозиції працівників щодо рішень керівництвоздебільшого ігнорує	... підтримує
13	Як ставляться співробітники до вказівок безпосереднього керівника?	З думкою «як би швидше цей монолог закінчився»	З інтересом і повагою
14	Як співробітники реагують на критику з боку керівника ?	Вислуховують мовчки і відчужено	Відповідають із застереженнями та аргументацією
15	Як поведуться співробітники, коли повз них проходить керівник (наприклад у коридорі або під час роботи) ?	Ніяковіючі, намагаються не потрапити йому на очі	Поведуться спокійно як завжди

16	Як проходять виробничі наради?	Керівник одноосібно доводить до відома підлеглих розпорядження і нормативи, дає безапеляційну оцінку результатів їх роботи	Керівник залучає з доповідями відповідальних за окремі напрямки роботи, готовий почути конструктивні пропозиції що можуть вплинути на рішення
17	Як часто співробітників інформують про плани та зміни?	Із запізненням	Регулярно і завчасно
18	Цінності та цілі керівника і співробітників...	...суперечать один одному	...скеровані в тому ж напрямку
19	Організаційна культура передовсім скерована...	...на тримання керівництвом контролю	...на отримання колективом результату
20	Психологічна атмосфера в колективі	Не здорова	Конструктивна

Ключ			
	№ запитання	Коефіцієнт	Результат
Індекс інноваційності організаційної культури	7, 8, 9, 10, 12, 16, 19, 20	0,125	
Індекс сили організаційної культури	Усі 20-ть запитань	0,05	
Інтерпретація результатів			
Якщо індекс менший 0,3	результат дуже низький		
Якщо індекс від 0,3 до – 0,6	результат середній		
Якщо індекс більший 0,6	результат дуже високий		

Висновок. Отримані результати засвідчують, що бюрократизація стосунків в організації найбільшою мірою зменшує силу та інноваційність організаційної культури, що проявляється у появі формальних бар'єрів в циркуляції інформації між окремими підрозділами, а також між співробітниками та менеджерами фірми, що негативно позначається на результатах роботи і конкурентоздатності установ або бізнесу.