

Лосєв Максим (Запоріжжя, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Актуальність наукового дослідження корпоративної культури у парадигмі саморегулювання складних соціальних систем, яким є підприємство, зумовлена:

по-перше, недостатньою теоретичною розробленістю концепції корпоративної культури в управлінні складними соціальними системами, розробка і впровадження яких сприяє узгодженій стабілізації соціальних систем в умовах невизначеності;

по-друге, спрямованістю дослідження корпоративної культури для саморегуляції соціальної системи;

по-третє, розвиток концепції корпоративної культури сприяє регулюванню усіх процесів у трудовому колективі і потребує пошуку нових ефективних важелів підвищення ефективності корпоративної культури на рівні авторегуляції соціальних систем;

по-четверте, необхідністю вироблення організаційно-управлінських та правових заходів впровадження саморегулятивного механізму соціальної системи, яка могла б гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища в умовах глобалізованого суспільства (своїх конкурентів), в якому втрачені зворотні зв'язки на рівні регіонів і територіальних громад;

по-п'яте, певним дефіцитом теоретико-методологічної рефлексії інструментів і технологій мінімізації ентропійних тенденцій у кризовому соціумі (слабкий набір студентів), вирішенню яких може сприяти розвиток самоорганізаційних процесів, направлених на підвищення ефективності діяльності підприємства, подолання ентропійних заходів та сприяння досягненню антикризового буття завдяки впровадженню механізму корпоративної культури як етичного кодексу (коду) виживання підприємств в умовах нестабільності.

В умовах переходу до нової соціально-економічної формації – інформаційної – стрімко відбуваються біфуркаційні зміни, які продукують передумови формування нового інформаційно-діалектичного світогляду, який може бути визначений як система поглядів на світ, що зумовлює необхідність подолання ентропійних процесів у природі і соціальному середовищі через посередництво корпоративної культури.

Термін, який відображає символіку рефлексії «корпоративна культура» зводиться до взаємодії суб'єкта і об'єкта управління, відіграючи важливу роль як у функціонуванні і розвитку складних систем управління. Подальше

Секція 4. Наукові дослідження студентів, аспірантів і магістрантів з проблем інформаційного суспільства

дослідження явища корпоративної культури через реалізацію праксеологічного аналізу у соціальних системах, яким є підприємство, є досить важливим чинником накопичення знання. Удосконалення механізмів корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами на підприємстві виходить з того, що корпоративна культура як сукупність взаємодіючих факторів удосконалення організації націлена на використання корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами.

Корпоративна культура – це сукупність думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, відносин і способів ведення бізнесу, що включає досвід минулого і теперішнього, структурні характеристики і погляди керівників [2, с.488]. *Корпоративна культура* визначає індивідуальність підприємства більшою мірою, ніж продукція, яку вона випускає. Унікальність корпоративної культури полягає в тому, що вона є досягненням системи внутрішніх ціннісних установок і правил, «кодексу честі» підприємства та його співробітників.

Кожне підприємство повинно виробити свій корпоративний дух, що розвивається в контексті корпоративної культури. Корпоративний дух – це початок, що визначає поведінку, дії працівників і керівництва підприємства, широко розповсюджене на підприємствах Японії. *Корпоративний дух* відображається на поведінці людей, що розділяють цілі підприємства (фірми) і відчують почуття належності до підприємства. Корпоративний дух виховується шляхом залучення працівників до справ підприємства та його управління.

Корпоративна культура – це система особистісних і колективних цінностей, що розділяються членами підприємства. З іншої сторони, під корпоративною культурою розуміється сукупність прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе у минулому і підтвердили свою актуальність сьогодні [2]. В системі управління людськими ресурсами на підприємстві корпоративна культура відіграє центральну роль. Переміщаючи менеджерів з одного відділу в інший чи навіть у філіали керівники транслиують культуру керівництва і сприяють підвищенню вимог до системи культурних цінностей.

В той же час виникають управлінські проблеми, що успішно вирішуються за допомогою культурних інструментів: 1) культурні комунікаційні бар'єри при співпраці; 2) відмінності у стилях управління; 3) відмінності у постановці проблем та прийнятті рішень; 4) потенційні конфлікти через відмінності в мотивації праці працівників; 5) відмінності в соціально-культурній компетенції і розвитку персоналу. Висновок. Механізм формування корпоративної культури може бути продемонстрований за допомогою 4 видів середовища: 1) мегасередовище; 2) макросередовище; 3) мікросередовище; 4) метасередовище, в результаті чого розкриваються чотири рівні управління; 1) глобальний рівень; 2) національний рівень; 3) корпоративний рівень; 4) персональний рівень. Вчені виробили три типи корпоративної культури: 1) ринкова культура; 2)

бюрократична культура; 3) технічна культура. Важлива сфера культури пов'язана з культурними відмінностями, на які впливають: 1) індивідуалізм-колективізм; 2) маскулінізм-фемінізм тощо.

До інструментів формування корпоративної культури слід віднести: 1) знаково-символічну систему; 2) систему комунікації; 3) постійну ротацію керівних працівників і сумісне навчання працівників корпорації, що в цілому впливає на розвиток людських ресурсів.

Література:

1. Andriukaitiene Regina, Voronkova Valentyna, Kyvliuk Olga, Maksimenyuk Marina and Aita Sakun. *Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. Problems and Perspectives in Management*, 15(1-1), 220-226. / *Проблемы и перспективы в сфере менеджмента*. Сумы, 2017. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1-1\).2017.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1-1).2017.09).

2. *Международный менеджмент: Учебник для вузов.* / Под ред. С.Э Пивоварова, Д.И.Баркана, Л.С.Тарсевича, А.И.Мейзеля. – СПб: Питер, 2000. – 524 с.

3. Воронкова В. Г., Нікітенко В. О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен культурної глобалізації / В. О. Нікітенко // *Гілея (науковий вісник) : зб. наук.пр. - К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР».* – 2013. – Вип.72. – С.487-492.

Лук'яненко Єлизавета (Запоріжжя, Україна)

ІНФОРМАЦІЙНА АНТРОПОЛОГІЯ ЯК НОВИЙ МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ НАУКОВИЙ НАПРЯМОК

Глобальна тенденція розвитку цивілізації в ХХІ столітті проявляється у все більш глибокій і широкомасштабній інформатизації в суспільстві. Сьогодні в багатьох країнах світу формується принципово новий, інформаційний спосіб життя і професійній діяльності людей, а також нове середовище їхнього життя, інформаційними та комунікаційними технологіями. Це середовище формує у мільйонів людей нові звички і стереотипи поведінки, а також культурні запити і цінності, в значній мірі змінює людину.

Дослідження показують, що ці зміни є досить істотними. Вони зачіпають як психологічні, так і соціальні якості людини. Крім того, в останні роки з'явилися наукові публікації, в яких показано, що зміни відбуваються і в області фізіології людини, в тому числі - в організації структури його головного мозку. Йдеться про те, що під інтенсивним впливом потоків інформації, яку сучасна людина щодня отримує по каналах телебачення і в комп'ютерних мережах, людський мозок перебудовує свою структуру, адаптуючись до нових умов життєдіяльності.

В результаті цього на нашій планеті формується нова раса людей - Ното Informaticus, яка буде істотно відрізнятися від представників існуючого