

2. Социальные страхи украинцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа до джерела: <http://glavcom.ua/articles/2423.html>.
3. Апатія і страх – ось чому акції протесту були не такі масові. / А. Пишний // Українська правда [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://www.pravda.com.ua/articles/2012/11/23/6978031/>.
4. Україна: до та після Євромайдану / Володавчик Анна // Я кореспондент. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа до джерела <http://blogs.korrespondent.net/blog/events/3449794/>.
5. Треба звільнити Україну від паразитичної бидло еліти» (Інтерв'ю О. Перевозної з А. Золотарьовим) // Країна. – № 23 (176). – 2013. – С. 35 – 38.
6. Повний демонтаж // Український тиждень. – № 14 (282). – 2013. – С. 10 – 11.
7. Середовище диктує правила гри... (Інтерв'ю А. Семиженко з В. Артюхом) // Країна. – № 19 (172). – 2013. – С. 33 – 35.
8. Почепцов Г. Мерлін, Супермен і Гаррі Поттер: конструювання нематеріального в масовій культурі. – К.: Спадщина, 2013. – 288 с.
9. Возняк Т. Трагедія Тимошенко чи наш з вами діагноз? // Україна молода. – 12 лютого 2013. – С. 4.
10. Макаров Ю. Кіровоградщина // Український тиждень. – № 9 (277). – 2013. – С. 12.
11. Мэй Р. Проблема тревоги / Р. Мэй; [пер. с англ.]. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 432 с.

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЙ

*д. социол. н., проф Михайлева Е.
аспирантка Банникова Е.*

Украина, Харьков, Народная украинская академия

Сегодня все большее внимание ученых обращено к нематериальным активам развития организаций, среди которых важное место занимает организационная культура. Считается, что без нее невозможна реализация новых технологий, идей, инициатив и сохранение уникальности организации в глобальном рыночном пространстве.

Ученые считают, что «в современных социокультурных условиях в практике бизнеса на современном этапе развития общества применяется гибкий подход к структурным основам организации, следовательно, культурный базис, т.е. организационная культура приобретает первостепенное значение по следующим причинам: во-первых, является неформальной основой существования и эффективного функционирования организации; во-вторых, служит эффективным инструментом проведения реструктуризации компании и изменений, диктуемых обстоятельствами, складывающимися как в экономике, отрасли, так на самом предприятии» [2, с. 221].

Наряду с этим, развитие бизнеса в современных условиях евроинтеграции и глобализации характеризуется открытостью национальных экономик, в результате чего они активно вовлекаются в процессы, происходящие на мировом рынке. Одной из тенденций при этом является увеличение количества международных субъектов экономической деятельности.

Сравнительный анализ успешных международных компаний, которые на формирование и развитие организационной культуры выделяют значительную часть своего бюджета, показывают, что они тем самым повышают рейтинг компании на мировом рынке [1]. За эталон таких компаний взяты IBM, Google, Sony, так как их культура наиболее развита и органично функционирует в разрезе кросс-культурного взаимодействия.

Таким образом, вопросы организационной культуры становятся весьма актуальными в современных условиях, а это определяет интерес к тем факторам, которые влияют на ее формирование и развитие. При этом под организационно культурой мы будем понимать прежде всего, набор ценностей, норм, символов, которые являются ориентирами поведения сотрудников; совокупность различных элементов, включающих ценности, нормы и правила

поведения, философские убеждения, знаково-символическую систему (мифы, ритуалы, обряды, верования), а также процесс постановки и реализации целей, отличающих организацию от других, делающих ее уникальной.

Современное эмпирическое измерение факторов, оказывающих влияние на организационную культуру¹, показало, что основными среди них выступают: поведение и ценности высшего руководства – средний балл 3,87 по 5-ти балльной шкале, стратегия развития организации (3,81), сфера деятельности организации (3,68), общие экономические условия (3,60), характер коммуникации в организации (3,57), правовые факторы (3,55) (см. табл.1).

Таблица 1. Распределение экспертных оценок уровня влияния факторов на формирование организационной культуры

Факторы влияния	Экспертная оценка (средний балл)
Социокультурные факторы регионального уровня	2,53
Особенности организации в тот или иной период времени	3,21
Поведение и ценности высшего руководства	3,87
Поведение и ценности руководителей среднего звена	3,26
Характеристики персонала организации	3,45
Глобализационные процессы	3,06
Социокультурные факторы национального уровня	2,74
Политические факторы	2,95
Общие экономические условия	3,60
Сфера деятельности организации	3,68
Правовые факторы	3,55
Неформальные лидеры в организации	3,44
Размер организации	3,49
Стратегия развития организации	3,81
Стейкхолдеры организации	3,25
Локальные культуры подразделений организации	2,92
Характер коммуникации в организации	3,57

Очевидно, что в лидирующей группе представлены и факторы внешней среды и факторы внутренней среды, хотя вторые несколько преобладают.

Вторую группу образуют такие факторы, как: размер организации (3,49), характеристики персонала организации (3,45), неформальные лидеры в организации (3,44), поведение и ценности руководителей среднего звена (3,26), стейкхолдеры организации (3,25), особенности самой организации в тот или иной период времени (3,21), глобализационные процессы (3,06).

В данной группе повторяется ситуация с сочетанием внешних и внутренних факторов при значительном доминировании последних.

Третью группу факторов – слабовлияющую – образуют такие факторы, как политические факторы (2,95), локальные культуры подразделений организации (2,92), социокультурные факторы национального уровня (2,74) и социокультурные факторы регионального уровня (2,53). В этой группе также сочетаются внешние и внутренние факторы, но доминируют уже внешние.

Полученные данные позволяют нам утверждать, что в системе факторов, формирующих организационную культуру современных организаций, преобладают внутренние факторы. Их общее соотношение с внешними факторами можно представить как 1:0,89.

В такой ситуации можно предположить, что данная особенность будет влиять на восприятие факторов формирования организационных культур международных компаний. Наше исследование показало, что в таких компаниях важнейшую роль играют: стратегия развития организации (средний балл 4,06 по 5-ти балльной шкале), неформальные лидеры в организации (3,84), поведение и ценности высшего руководства (3,81), поведение и ценности руководителей среднего звена (3,76), характер коммуникации в организации (3,67), стейкхолдеры организации (3,52), сфера деятельности и размер организации (по 3,51) (см. табл. 2).

¹ В статье представлены результаты авторского исследования «Организационная культура современных международных организаций и ее влияние на технологии управления персоналом» (декабрь 2016 – январь 2017 г., опрошено 492 топ- и мидл- менеджера, специалиста по работе с персоналом 450 международных компаний)

Таблица 2. Распределение экспертных оценок уровня влияния факторов на формирование организационной культуры международных компаний

Факторы влияния	Экспертная оценка (средний балл)
Социокультурные факторы регионального уровня	2,66
Особенности организации в тот или иной период времени	3,31
Поведение и ценности высшего руководства	3,81
Поведение и ценности руководителей среднего звена	3,76
Характеристики персонала организации	3,28
Глобализационные процессы	3,31
Социокультурные факторы национального уровня	2,61
Политические факторы	2,65
Общие экономические условия	3,44
Сфера деятельности организации	3,51
Правовые факторы	3,42
Неформальные лидеры в организации	3,84
Размер организации	3,51
Стратегия развития организации	4,06
Стейкхолдеры организации	3,52
Локальные культуры подразделений организации	3,01
Характер коммуникации в организации	3,67

Очевидно, что в лидирующей группе доминируют факторы внутренней среды, явно определяя приоритеты организационной культуры. И это одно из значительных отличий международных организаций от общей совокупности организаций в современном обществе.

Вторую группу образуют такие факторы, как: общие экономические условия (3,44), правовые факторы (3,42), глобализационные процессы и особенности самой организации в тот или иной период времени (по 3,31), характеристики персонала организации (3,28), локальные культуры подразделений организации (3,01).

В данной группе в равной мере сочетаются внешние и внутренние факторы при некотором лидерстве первых.

Третью группу факторов – слабовлияющую – образуют такие, как социокультурные факторы регионального уровня (2,66), политические факторы (2,65), социокультурные факторы национального уровня (2,61).

В этой группе присутствуют исключительно внешние факторы, что также отражает специфику международных компаний.

Полученные данные позволяют нам утверждать, что в системе факторов, формирующих организационную культуру современных международных организаций, преобладают внутренние факторы. Их общее соотношение с внешними факторами можно представить как 1:0,87.

Очевидно, что в сравнении с организациями в целом, действие внутренних факторов на формирование организационной культуры значительно сильнее.

Более детальное сравнение факторов, влияющих на формирование организационной культуры международных компаний, показало, что они в достаточной мере отличаются не только от общей картины организаций в целом, но и от национальных компаний (см. рисунок 1).

Так, более значимыми факторами для международных компаний в формировании организационной культуры выступают: неформальные лидеры (средний балл 3,84 при 3,34 в национальных компаниях) и ценности, образцы поведения руководителей среднего звена (3,76 при 3,21 соответственно).

Менее значимыми факторами, по сравнению с национальными компаниями, являются: экономическая ситуация (3,44 в международных компаниях при 4,1 в национальных), персонал компании (3,28 при 4,02), политические факторы (2,65 при 3,49) и социокультурные факторы национального уровня (2,61 при 3,29).

Данные различия еще раз подчеркивают большую значимость внутренних факторов формирования организационной культуры международных компаний по сравнению с национальными.

Особый интерес представляет специфика формирования организационной культуры в организациях Украины, в том числе и в международных компаниях.

Наше исследование показало, что в Украине основными среди факторов формирования организационной культуры компаний выступают: поведение и ценности высшего руководства –

средний балл 4,02 по 5-ти балльной шкале, общие экономические условия (3,88), сфера деятельности организации (3,81), стратегия развития организации (3,52), размер организации (3,42) (см. табл.3).

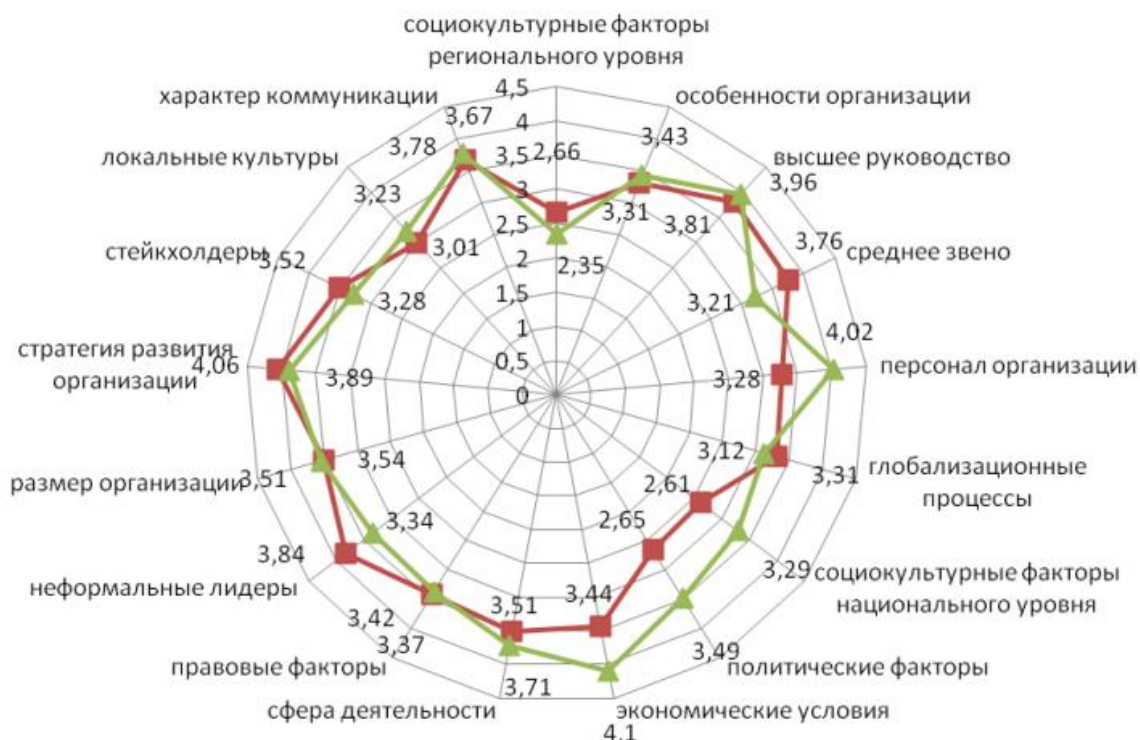


Рис. 1. Отличия в степени влияния факторов на формирование организационной культуры международных (квадратные маркеры) и национальных (треугольные маркеры) компаний (средняя оценка по 5-и балльной шкале)

Очевидно, что в лидирующей группе представлены и факторы внешней среды и внутренней, хотя вторые несколько преобладают.

Вторую группу факторов образуют такие факторы, как: особенности самой организации в тот или иной период времени (3,35), характеристики персонала организации (3,33), поведение и ценности руководителей среднего звена (3,30), характер коммуникации в организации (3,28), правовые факторы (3,17) и стейкхолдеры организации (3,09). В данной группе повторяется ситуация с сочетанием внешних и внутренних факторов при доминировании последних.

Таблица 3. Распределение экспертных оценок уровня влияния факторов на формирование организационной культуры современных компаний, функционирующих в Украине

Факторы влияния	Экспертная оценка
Социокультурные факторы регионального уровня	2,56
Особенности самой организации в тот или иной период времени	3,35
Поведение и ценности высшего руководства	4,02
Поведение и ценности руководителей среднего звена	3,30
Характеристики персонала организации	3,33
Глобализационные процессы	2,98
Социокультурные факторы национального уровня	2,90
Политические факторы	2,90
Общие экономические условия	3,88
Сфера деятельности организации	3,81
Правовые факторы	3,17
Неформальные лидеры в организации	2,95
Размер организации	3,42
Стратегия развития организации	3,52
Стейкхолдеры организации	3,09
Локальные культуры подразделений организации	2,33
Характер коммуникации в организации	3,28

Третью группу факторов – слабовлияющую – образуют такие факторы, как глобализационные процессы (2,98), неформальные лидеры в организации (2,95), социокультурные факторы национального уровня и политические факторы (по 2,90), социокультурные факторы регионального уровня (2,56) и локальные культуры подразделений организации (2,33). В этой группе также сочетаются внешние и внутренние факторы, но доминируют уже внешние.

Полученные данные позволяют нам утверждать, что в системе факторов, формирующих организационную культуру организаций в Украине, преобладают внутренние факторы, прежде всего, поведение и ценности высшего руководства. Это позволяет нам обратиться к образу руководителя как детерминанте организационной культуры.

Обращение к образам руководителей показало, что чаще всего современный руководитель в отечественной организации – это организатор и координатор деятельности сотрудников (53,5%). Далее следуют такие образы, как инноватор, создатель новых идей (39,5%), профессионал, мастер своего дела (27,9%), должностное лицо с определенным набором обязанностей (27,8%) и человек с большим опытом (25,6%). В меньшей степени руководители ассоциируются с фасилитаторами и наставниками (11,6%) (см. рисунок 2).

Следует отметить, что доминирование таких образов руководителей косвенно указывает на иерархичный тип организационной культуры, сочетающий стабильность и ориентацию на внутренние проблемы. Однако на другой чаше весов в отечественных организациях – адхократия с ее гибкостью и стабильностью.



Рис. 2. Доминирующие образы руководителей в отечественных организациях (%)

Анализ ответов экспертов в сфере управления, работающих за рубежом, показал, что здесь имеются значительные отличия. Так, лидирующую группу факторов формирования корпоративной культуры за рубежом составляют: стратегия развития организации (4,01), неформальные лидеры в организации (3,93), характер коммуникации в организации (3,87), поведение и ценности высшего руководства (3,73), локальные культуры подразделений организации (3,62), характеристики персонала организации и размер организации (по 3,57), сфера деятельности организации (3,56) (см. табл. 4). Очевидно, что в лидирующей группе зарубежных организаций ключевыми факторами формирования корпоративной культуры выступают внутренние факторы.

Вторую группу факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры в организациях за рубежом, составляют: стейкхолдеры организации (3,41), правовые факторы (3,37), общие экономические условия (3,33), поведение и ценности руководителей среднего звена (3,23), глобализационные процессы (3,15), особенности самой организации в тот или иной момент времени (3,07), политические факторы (3,00). Очевидно, что в серединной группе преобладают внешние факторы.

Третью группу образуют такие факторы, как: социокультурные факторы регионального уровня (2,61) и социокультурные факторы национального уровня (2,59).

Таблица 4. Распределение экспертных оценок влияния факторов на формирование организационной культуры в зарубежных организациях

Факторы влияния	Экспертная оценка
Социокультурные факторы регионального уровня	2,61
Особенности организации в тот или иной период времени	3,07
Поведение и ценности высшего руководства	3,73
Поведение и ценности руководителей среднего звена	3,23
Характеристики персонала организации	3,57
Глобализационные процессы	3,15
Социокультурные факторы национального уровня	2,59
Политические факторы	3,00
Общие экономические условия	3,33
Сфера деятельности организации	3,56
Правовые факторы	3,37
Неформальные лидеры в организации	3,93
Размер организации	3,57
Стратегия развития организации	4,10
Стейкхолдеры организации	3,41
Локальные культуры подразделений организации	3,62
Характер коммуникации в организации	3,87

Очевидно, что значение внутренних факторов для зарубежных организаций значительно выше, чем для тех, которые работают в Украине. А главные линии отличий проходят по таким факторам, как общие экономические условия (2 место в Украине и 11 место за рубежом), поведение и ценности высшего руководства (1 и 4 места соответственно), поведение и ценности руководителей среднего звена (8 и 12 места), сфера деятельности организации (3 и 8 места), неформальные лидеры в организации (13 и 2 места), локальные культуры подразделений организации (17 и 5 места), особенности самой организации в тот или иной период времени (6 место в Украине и 13 за рубежом) и характер коммуникации в организации (9 и 3 места) (см. таблицу 5).

Таблица 5. Сравнение отечественных и зарубежных экспертных оценок относительно факторов, влияющих на корпоративную культуру современных организаций

Факторы влияния	Экспертная оценка (средний балл)		Экспертная оценка (ранг)	
	Украина	За рубежом	Украина	За рубежом
Социокультурные факторы регионального уровня	2,56	2,61	16	16
Особенности организации в тот или иной период времени	3,35	3,07	6	14
Поведение и ценности высшего руководства	4,02	3,73	1	4
Поведение и ценности руководителей среднего звена	3,30	3,23	8	12
Характеристики персонала организации	3,33	3,57	7	6-7
Глобализационные процессы	2,98	3,15	12	13
Социокультурные факторы нац. уровня	2,90	2,59	14	17
Политические факторы	2,90	3,00	15	15
Общие экономические условия	3,88	3,33	2	11
Сфера деятельности организации	3,81	3,56	3	8
Правовые факторы	3,17	3,37	10	10
Неформальные лидеры в организации	2,95	3,93	13	2
Размер организации	3,42	3,57	5	6-7
Стратегия развития организации	3,52	4,10	4	1
Стейкхолдеры организации	3,09	3,41	11	9
Локальные культуры подразделений организации	2,33	3,62	17	5
Характер коммуникации в организации	3,28	3,87	9	3

Также следует отметить, что некоторые позиции по данному вопросу идентичны. Например, такие факторы, как: характеристики персонала (6-7 ранг), правовые факторы (10 ранг), глобализационные процессы (12-13 ранг), политические факторы (15 ранг),

социокультурные факторы регионального уровня (16 ранг). Это дает нам основания утверждать об универсальности действия данных факторов на организационную культуру современных организаций.

Таким образом, очевидно, что существует как минимум две линии принципиальной дифференциации в отношении формирования организационных культур современных компаний: между международными и немеждународными, а также теми, которые функционируют в Украине и за ее пределами. Поэтому рассмотрение особенностей организационной культуры современных международных компаний предполагает помещение их в контекст национальной социокультурной среды, в которой они осуществляют свою жизнедеятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волкова М. А. Методика выбора оптимальной организационной культуры на промышленном предприятии при переходе к менеджменту знаний // Корпоративный менеджмент. М., выпуск июль-август, 2009. – С.12-24.
2. Иваницева Т. А. Организационная культура – социальный ресурс развития организации в современных социокультурных условиях [текст]. Монография.- Талица, ГУП СО «Талицкая типография», 2010. - 228 с.

НАЧАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА БАЗОВОЙ ТЕХНИКЕ БОРЦОВ ВОЛЬНОГО СТИЛЯ

к. по физ. воспит. и спорту, доцент Тупеев Ю. В.

Украина, г. Николаев, ННУ им. В. А. Сухомлинского

Abstract. The article is devoted to the formation of technical skill of young freestyle wrestlers. Designed and tested author's technology teaching basic technical elements of wrestling, based on the rational selection of motor actions and logically justified their development sequence. Author's multimedia informative and methodological program "Champion" has been used to improve the efficiency of the learning process. The study results confirm the effectiveness of the use of innovative learning technologies in athletic preparation of wrestlers.

Keywords: wrestling, initial sports training, technique of motor actions, methods of wrestling techniques, methods of teaching, multimedia technologies.

Введение. При всем многообразии детерминант, определяющих возможность достижения высоких спортивных результатов во многих видах спорта, в частности в вольной борьбе, основополагающая фундаментальная роль принадлежит учебно-тренировочному процессу на начальных этапах спортивной подготовки.

Организация тренировочного процесса на начальном этапе в системе многолетней подготовки определяет его значимость и стратегическую направленность на цели спорта высших достижений, реализацию научно-методических принципов управления физическим развитием юного спортсмена [2].

Многочисленными исследованиями [2, 8, 10] доказано, что построение тренировки на этапе начальной подготовки должно базироваться на основе учёта морфологических характеристик юных спортсменов, так как в это время наблюдается интенсивный рост тела в длину, усиление окислительных процессов, увеличение функционального резерва организма.

Неоценимый вклад в разработку теории и методики юношеского спорта и системы подготовки спортивных резервов внесли научные труды Л.В. Волкова [2], М.Я. Набатниковой [8], В.Г. Никитушкина [9] и других, в которых продемонстрирована важная роль спорта в формировании мировоззрения подрастающего поколения, научно обоснованы основополагающие положения детско-юношеского спорта, охарактеризованы эффективные средства, методы и организационные формы подготовки спортивного резерва.

Реалии современного спорта высших достижений вынуждают тренеров для интенсификации достижения высокого соревновательного результата уже в течение первых лет занятий борьбой порой игнорировать качественное овладение тем или иным приёмом, в