

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

БАННІКОВА КАТЕРИНА БОРИСІВНА

УДК 316.354

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА
ЯК ФАКТОР УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ
МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано на кафедрі соціології Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія»

Науковий керівник - доктор соціологічних наук, професор
Михайльова Катерина Геннадіївна,
Харківський гуманітарний університет
«Народна українська академія»,
професор кафедри соціології

Офіційні опоненти:

доктор філософських наук, професор
Полторак Володимир Абрамович,
Класичний приватний університет,
професор кафедри соціології та соціальної роботи

кандидат соціологічних наук, доцент
Болотова Вікторія Олександрівна,
Національний технічний університет «Харківський
політехнічний інститут»,
доцент кафедри соціології та політології

Захист відбудеться «_6_» _березня_ 2018 р. о _12-00_ на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.051.15 у Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна за адресою: 61022, м. Харків, майдан Свободи, 4, ауд. 2-49.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна за адресою: 61022, м. Харків, майдан Свободи, 4

Автореферат розіслано «31» _січня_ 2018 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

І. І. Шеремет

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сьогодні все більше уваги з боку вчених звернено до нематеріальних активів розвитку організацій, серед яких важливе місце посідає організаційна культура. Вважається, що без неї неможливе впровадження нових технологій, ідей, ініціатив і збереження унікальності організації в глобальному ринковому просторі.

Водночас у сучасних умовах євроінтеграції та глобалізації зростає кількість міжнародних соціальних суб'єктів, зокрема міжнародних компаній. Для забезпечення ефективної діяльності вони конструюють та удосконалюють свої внутрішні компоненти, наслідуючи найкращі світові традиції та використовуючи широке коло інновацій так, щоб відтворювати свою унікальність в умовах багатосуб'єктного диверсифікованого соціального простору. Організаційна культура таких компаній, яка формується та розвивається на перетині різних культурних базисів, виступає одним з таких компонентів.

Аналіз успішних міжнародних компаній показує, що ті з них, які на формування та розвиток організаційної культури виділяють значну частку свого бюджету, підвищують рейтинг компанії на світовому ринку. Цей досвід може стати джерелом новітніх ефективних рішень для вітчизняних організацій.

Водночас розгляд впливу організаційної культури на діяльність компаній не може бути відокремлений від ресурсів, за допомогою яких здійснюється такий вплив. У сучасних умовах одним із головних у даному аспекті ресурсів вважаються людські ресурси компаній.

Сьогодні в цілому відбувається перенесення акценту з управління технологією роботи на технологію управління людськими ресурсами компанії. Таке переакцентування обумовлено об'єктивними причинами: в умовах глобалізації інформаційного простору для кожної організації загальнодоступними стають найсучасніші технології діяльності, а також міжнародний ринок праці та новітні засоби управління людськими ресурсами. Разом із цим, ефективне управління людськими ресурсами може здійснюватися лише за наявності збалансованої єдності загальних норм, цінностей, правил компанії з технологічними рішеннями щодо персоналу.

Сучасна ж ситуація свідчить, що така єдність не завжди має місце: культурні принципи організацій, їх норми та правила, що складають організаційну культуру, часто функціонують окремо від технологій роботи з підбору, розвитку, мотивації та оцінки людських ресурсів компаній, що знижує результативність діяльності організацій, веде до значних ресурсних витрат для досягнення їхніх цілей. Відповідно, це визначає протиріччя між значним потенціалом організаційної культури міжнародних компаній та низьким рівнем його використання у практиках з управління їхніми людськими ресурсами.

Проблеми розвитку й ролі організаційної культури, в тому числі в міжнародних компаніях завжди привертала увагу дослідників. Традиція вивчення організаційної культури в зарубіжній науці представлена в роботах

таких учених, як Т. Діл, Д. Додсон, К. Камерон, А. Кеннеді, Р. Куїнн, Ч. Хенді, Е. Шейн та ін.

Інтерес становлять також праці вчених, в яких пропонуються сучасні інтерпретації організаційної культури. До них належать роботи О. Вихідця, І. Грошева, М. Дмитренко, Н. Завадської, С. Заржевського, Т. Кабатченко, Л. Карамушки, С. Ліпатова, Б. Мільнера, Е. Молл, Т. Соломандіной, С. Щербини та ін.

Питання оцінки впливу національних особливостей на організаційні культури та управління полікультурними організаціями розглядаються Г. Лейном, Р. Льюїсом, Ф. Тромпенаарсом, Ч. Хамптед-Тернером, Г. Хофстеде та ін.

Заслужують на особливу увагу публікації А. Пригожина, у яких подано системний аналіз організаційно-управлінських, соціальних та культурних аспектів діяльності організації. Сучасні вітчизняні вчені В. Болотова, С. Гайдученко, Д. Захарчин, Н. Зубарева, В. Полторак, В. Співак, Я. Слабко, О. Стахів, І. Чернявська розглядають організаційну культуру як важливий важіль управління. Питання впливу організаційної культури на стратегію управління людськими ресурсами в компанії знаходяться у фокусі уваги таких дослідників, як В. Коновалова, Ю. Красовський, М. Мартиненко, О. Митрофанова та ін.

Проблематику управління людськими ресурсами порушено в роботах Р. Беннетта, Х. Грехема, Р. Драфта. Інтерес у цьому аспекті представляють і роботи вітчизняних учених: М. Бурчакової, Б. Генкіна, Т. Зайцевої, Л. Євенко, І. Макарової, К. Михайльової, В. Буреги, І. Руценка та ін.

Проблема управління людськими ресурсами в багатонаціональному середовищі міжнародної компанії також активно розробляється в зарубіжних та вітчизняних дослідженнях (наприклад, Дж. Дуглас, Д. Хант, С. Клейн, І. Ансофф, М. Армстронг, А. Майзел, а також сучасних учених А. Дихтярь, С. Пивоварова, Л. Тарасевича та ін.).

Проте в працях зазначених дослідників недостатня увага, як показує проведений нами аналіз, приділяється особливостям управління людськими ресурсами в міжнародній компанії, слабо досліджується зв'язок цих процесів з організаційною культурою компанії.

Це дає підстави стверджувати, що на сьогоднішній день створено теоретико-методологічну базу для аналізу питань функціонування організаційної культури, однак зберігає актуальність теоретичний та емпіричний аналіз даного явища в міжнародних компаніях, а також вивчення потенціалу організаційної культури щодо реалізації завдань управління їхніми людськими ресурсами.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконано в рамках комплексної наукової теми Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» «Формування інтелектуального потенціалу суспільства в умовах сучасних соціальних трансформацій» (ДР № 0111U000011).

Мета і задачі дослідження. *Мета роботи* – виявити особливості організаційної культури сучасних міжнародних компаній і визначити їхній вплив на технології управління людськими ресурсами.

Задачі:

1. Вивчити існуючі теоретико-методологічні підходи, що дозволяють розкрити сутність феномену організаційної культури.
2. Розробити категоріальний апарат вивчення організаційної культури міжнародних компаній.
3. Розглянути типології організаційних культур.
4. Виявити особливості формування організаційної культури міжнародних компаній.
5. Виявити основні особливості організаційної культури сучасних міжнародних компаній.
6. Розкрити потенціал організаційної культури в системі управління людськими ресурсами міжнародної компанії.
7. Визначити сильні та слабкі зони впливу організаційної культури сучасних міжнародних компаній на технології управління людськими ресурсами в них.

Об'єкт дослідження – організаційна культура сучасних компаній.

Предмет дослідження – особливості організаційної культури сучасних міжнародних компаній і характер їхнього впливу на управління людськими ресурсами.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення завдань у дисертаційному дослідженні використано сукупність загальнонаукових і соціологічних методів: *ретроспективний аналіз* (при вивченні еволюції змісту категорії «організаційна культура»), *системний аналіз* (для визначення складових організаційної культури, факторів впливу на неї, а також для характеристики системи управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях), *синтез* (для конструювання методики емпіричного виміру організаційної культури міжнародних компаній), *логічне обґрунтування* (для визначення векторів впливу організаційної культури на технології управління персоналом), *компаративний аналіз* (для виявлення особливостей організаційних культур міжнародних компаній у порівнянні з національними компаніями в Україні та міжнародними компаніями за кордоном). У дисертаційній роботі використано такі методи збору соціологічної інформації, як *анкетування* та *кейс-стаді*. При аналізі емпіричних даних використано *кореляційний аналіз*.

Дисертаційне дослідження базується на методології структурного функціоналізму та системного аналізу (Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Луман), що дозволяє розглядати організаційну культуру та управління людськими ресурсами сучасних компаній як системні феномени, що реалізують набір функцій, які впливають на підвищення ефективності діяльності організації. Як теоретико-методологічну базу дисертації використано також ряд положень концепцій Е. Шейна, Ф. Тромпенаарса, Г. Хофстеде для концептуалізації

феномену організаційної культури міжнародних компаній та факторів, що мають вплив на її формування. Для концептуалізації феномену організаційної пам'яті використано теоретичні положення про колективну свідомість та колективну пам'ять Е. Дюркгейма, а також концепцію М. Хальбвакса.

Емпіричну базу дисертації складають результати авторських досліджень: 1) «Організаційна культура сучасних міжнародних організацій та її вплив на технології управління персоналом» (грудень 2016 – січень 2017 р., опитано 243 експерти (топ- та мідл-менеджери, спеціалісти по роботі з персоналом, які мають досвід роботи в управлінні персоналом міжнародної компанії не менше трьох років) з 197 міжнародних компаній різного розміру (малі, середні, крупні) та тих, що ведуть свою діяльність у Північній Америці, Південній Америці, Західній Європі, Східній Європі, Австралії, Скандинавії, Африці, Азії, на Близькому Сході в сферах: промисловість, сільське господарство, транспорт, торгівля, зв'язок, банківська, страхова справа, освіта, сфера обслуговування, ІТ-сфера; метод збору інформації: онлайн-анкетування з використанням платформи Survey Monkey; 2) «Організаційна культура сучасних організацій в Україні та її вплив на технології управління персоналом» (грудень 2016 – січень 2017 р., опитано 211 експертів (топ- та мідл-менеджери, спеціалісти по роботі з персоналом, які мають досвід роботи в управлінні персоналом не менше трьох років) компаній різного розміру (малі, середні, крупні) в сферах: промисловість, сільське господарство, транспорт, торгівля, зв'язок, банківська, страхова справа, медицина, наука, культура, освіта, сфера обслуговування, правоохоронні органи, ІТ-сфера, державне управління; метод збору інформації: онлайн-анкетування з використанням платформи Survey Monkey; 3) кейс-стаді з вивчення організаційної культури та системи управління персоналом у міжнародних компаніях: «Holland America», «Norwegian Cruise Line», «TOA Technologies», «ЕРАМ» (використано документальні джерела, включене спостереження, інтерв'ювання, анкетування).

У роботі також використані результати досліджень, що проведені дослідниками України та зарубіжжя, зокрема: «Міжнародне дослідження тенденцій у сфері управління персоналом (2016 р., компанія Deloitte, опитано 7000 респондентів (HR-фахівці та керівники компаній (бізнес-лідери)) зі 130 країн), а також статистичні дані (посилання на них представлено в тексті роботи).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні важливого наукового завдання в галузі соціології управління – концептуалізації феномена організаційної культури міжнародних організацій та його впливу на управління персоналом, а саме:

вперше:

- запропоновано авторське визначення організаційної культури міжнародної компанії на підставі введення до наукового аналізу предметного поля дисертації поняття «мікс-культура» та розгляду організаційної культури міжнародних компаній як культурної мережі, що дозволило розглядати її як

сукупність різних елементів, що базується на поєднанні трьох основних рівнів культурної взаємодії в організації – культура компанії, національна культура країни та культура персоналу – та формує приховану систему ролей, яка визначає характер взаємодії в компанії;

- виділено етапи еволюції наукового осмислення феномена організаційної культури: теоретичний, у рамках якого організаційна культура розглядалася через сутнісні риси, що концептуалізовані в теоретичних конструктах; інструментальний, в рамках якого організаційна культура визначалася через свої можливості для вирішення практичних завдань організацій; емпіричний, в рамках якого акцент робився на емпіричні індикатори виміру організаційної культури, що дозволило удосконалити методологічні та методичні інструменти дослідження організаційної культури міжнародних компаній та може стати підґрунтям для гнучкого регулювання процесів управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях та їх моніторингу;

- завдяки емпіричному виміру організаційної культури міжнародних компаній, що здійснений за авторською методикою, виявлено низку протиріч, характерних для функціонування організаційної культури міжнародних компаній, зокрема: між значущістю елементів організаційної культури та ступенем їх розвиненості в них, а також між рівнем значущості полюсів континуумів організаційної культури міжнародних компаній та ступенем їх прояву в управлінні людськими ресурсами;

удосконалено:

- визначення організаційної пам'яті, як історично сформованої сукупності загальноорганізаційних цінностей, знань щодо процесів та явищ, які мали місце в організації, шляхом введення до її визнаних базових компонентів (люди, культура, структури, перетворення, екологія, архіви) такого компонента, як залученість представників організації чи організації в цілому до зовнішніх процесів, завдяки чому організаційна пам'ять активніше ідентифікується персоналом організації та здатна актуалізуватися за певних умов;

- характеристику впливу національно-державних особливостей на організаційну культуру міжнародних компаній, що функціонують в Україні: доведено, що організаційні культури міжнародних компаній більшою мірою подібні національним організаційним культурам, ніж міжнародним у цілому, що надало можливість виявити в організаційній культурі міжнародних компаній специфічні функції;

дістали подальший розвиток:

- класифікація функцій організаційної культури міжнародних компаній: традиційні універсальні функції (регулююча, інтегруюча, охоронна, розвиваюча та ін.) доповнено специфічними функціями, які виконує організаційна культура міжнародних компаній: адаптації до національно-державних особливостей країни, де вона здійснює свою діяльність та забезпечення «системної акультурації», яку визначено як зміну культурних патернів поведінки персоналу міжнародної компанії відповідно до її

організаційної культури, яка відбувається паралельно з «симетричною акультурацією» як процесом взаємообміну між носіями різних культур усередині організації;

- характеристика факторів, що впливають на формування та розвиток організаційної культури: до внутрішніх факторів, як тих, що здійснюють найсильніший вплив (таких, як стратегія компанії, її розмір, сфера діяльності, характеристики персоналу та ін.), введено такі фактори, як організаційна пам'ять та організаційна ідентифікація, що дозволяє враховувати часові параметри при аналізі організаційної культури міжнародної компанії;

- характеристики впливу організаційної культури міжнародних компаній на управління людськими ресурсами, який у найбільшому ступені проявляється в таких полюсах континуумів, як орієнтація на завдання, індивідуалізм у поєднанні з колективізмом, універсалізм і велика дистанція влади, а найбільш наближеною до організаційної культури міжнародних компаній є мотивація персоналу.

Практичне значення одержаних результатів. Розробки й висновки, що запропоновані в дисертаційному дослідженні, доповнюють знання про організаційну культуру міжнародних компаній, її сутність, компоненти та фактори формування, а також особливості її впливу на технології управління персоналом, що може скласти базу для подальших досліджень, у тому числі методів інтеграції принципів організаційної культури в управлінські практики міжнародних компаній тощо.

Результати дослідження дають можливість міжнародним компаніям більш ефективно використовувати потенціал організаційної культури, застосовуючи нематеріальні ресурси, перш за все, людські; коригувати технології управління людськими ресурсами, виходячи з їх слабких позицій щодо цінностей та норм організаційної культури; розвивати елементи організаційної культури відповідно до особливостей свого персоналу.

Отримані практичні результати пройшли апробацію й упроваджені в діяльність компанії ТОВ «Укр-Бразил». Зокрема, використання запропонованої методики діагностики організаційної культури дозволило здійснити аналіз ступеня відповідності елементів організаційної культури технологіям управління персоналом та виявити перспективні напрямки їх удосконалення. Сукупність отриманих даних дозволила створити програму розвитку організаційної культури. Використання висновків дисертаційного дослідження щодо управління талантами дозволило підвищити якість праці персоналу компанії.

Окремі положення та висновки дисертації можуть бути використані при викладанні навчальних дисциплін «Соціологія управління», «Управління персоналом», «Соціологія організацій».

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею. Її основні висновки та положення наукової новизни отримані автором особисто. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в узагальненому вигляді використано лише ті фрагменти, які

безпосередньо належать авторові дисертації. Зокрема, у роботі «Возможности использования теоретических конструктов управления в осмыслении человеческого капитала современной организации» (співавтори К. Г. Михайльова та Г. М. Мітіна) здобувачем Банніковою К. Б. обґрунтовано інноваційні можливості використання класичних теоретичних конструктів управління в сучасних організаціях; у роботі «Organizational memory as a mechanism of formation and development of organizational culture» (співавтор К. Михайльова) здобувачем Банніковою К. Б. обґрунтовано роль організаційної пам'яті у формуванні організаційної культури; у роботі «Факторы формирования организационной культуры современных международных компаний» (співавтор К. Михайльова) здобувачем Банніковою К. Б. здійснено компаративний аналіз факторів формування організаційної культури в сучасних організаціях.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації були представлені на міжнародних конференціях «Розвиток лідерства у керівників різних рівнів управління» (Майамі, США, 2011), «Наука в сучасному суспільстві: інноваційні підходи та рішення» (Харків, 2012), «Підготовка науково-педагогічних кадрів для вищої школи: стан, проблеми, перспективи» (Харків, 2016), «Актуальні наукові дослідження в сучасному світі» (Переяслав-Хмельницький, 2017), «Академічна кар'єра у вищій школі: мотивація та демотивація» (Харків, 2017), «Актуальні проблеми сучасної науки» (Польща, Варшава, 2017); на Всеукраїнській школі молодого соціолога, що організована САУ, «Методологія та методи соціологічного дослідження» (Тернопіль, 2017); методологічному семінарі кафедри соціології ХГУ «НУА» (2015) та методологічному семінарі соціологічного факультету ХНУ імені В. Н. Каразіна (2017).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження викладено в 16 публікаціях, з яких: 3 розділи у монографіях, 9 статей (5 з яких опубліковані у спеціалізованих виданнях України з соціологічних наук, 1 стаття – у закордонному періодичному науковому журналі), 4 тез доповідей на наукових конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та трьох додатків. Обсяг загального тексту дисертації складає 250 сторінок (11,7 д.а.), з них основного тексту 215 сторінок (9 д.а.). Робота ілюстрована 12 таблицями та 29 рисунками. Список використаних джерел містить 201 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, схарактеризовано ступінь наукової розробленості проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт та предмет дисертаційного дослідження, його теоретико-методологічні засади та емпіричну базу, розкрито наукову новизну, теоретичну та практичну значущість отриманих результатів, наведено дані про їх апробацію та впровадження.

Перший розділ «**Теоретичні основи дослідження організаційної культури**» присвячений аналізу сутності, структури, функцій організаційної культури та методологічних підходів до її розгляду.

У підрозділі 1.1. «*Організаційна культура: сутність та основні характеристики*» здійснено аналіз феномену організаційної культури крізь призму категорій «культура», «репрезентативна культура», «корпоративна культура», що дозволило виокремити вузькі та широкі тлумачення організаційної культури. Узагальнення переваг та недоліків різних визначень надало можливість розглядати організаційну культуру як сукупність різних елементів, що включають цінності, норми та правила поведінки, філософські переконання, знаково-символічну систему, а також процес постановки та реалізації цілей, що відрізняють організацію від інших, роблять її унікальною.

Показано, що організаційна культура є багаторівневим утворенням, у якому формальні й неформальні елементи у своєму перетині надають необхідний для розвитку організації ефект, а її компоненти утворюють культурну мережу організації – приховану ієрархію влади в організації, незалежну від статусів і посад, що складається з ролей, які виконуються персоналом організації на підставі норм, цінностей та інших елементів, що визначають специфіку організації.

Загальний аналіз концепцій організаційної культури як соціального феномена (раціонально-прагматичної, феноменологічної та рефлексивної) та теоретичних підходів до аналізу цього феномену (нормативно-ціннісного, інституційного, діяльнісного тощо) дозволив обґрунтувати дієвість застосування для вирішення завдань дисертаційного дослідження сукупності теоретичних ракурсів, зокрема феноменологічного, оскільки він відображає первинний характер організаційної культури щодо ряду інших процесів у організації, в тому числі й управління персоналом; а також системного, нормативно-ціннісного й компаративістського підходів для аналізу організаційної культури та її впливу на процеси управління персоналом у міжнародних компаніях.

У підрозділі 1.2. «*Типи організаційної культури в контексті сучасних соціальних змін*» проведено аналіз типологій організаційних культур. Показано, що підстави для її класифікацій спираються на різні характеристики організаційних культур, які комбінуються та утворюють достатню кількість видів, що дозволяють описувати їх на різних етапах розвитку. Аналіз еволюції таких типологій дозволив визначити відмінності між ними й виділити три етапи в осмисленні організаційної культури: теоретичний, інструментальний і емпіричний, а також найбільш часто вживані параметри, що є в основі типологізації організаційних культур: особливості персоналу (орієнтація на нього, мотивація діяльності, залученість, характер діяльності), досяжні результати організації, характер і особливості реалізації влади, параметри взаємодії із зовнішнім середовищем (зворотний зв'язок, урахування факторів зовнішнього середовища) та ін.

Доведено, що в сучасних умовах при аналізі організаційних культур доцільно використовувати категорію «мікс-культура» (організаційна культура, що сформована на основі взаємопроникнення як мінімум трьох типів культур в організації: національна культура країни, культура компанії і культура персоналу), в якій відображено потенціал інтеграції елементів різних культур, що представлені в організації з точки зору її стратегічних завдань.

Звернення до питань функціональної навантаженості організаційної культури незалежно від її типів продемонструвало, що її основними ефектами в цьому аспекті є регулюючий, інтегруючий, адаптаційний, охоронний та розвиваючий. Показано, що всі з них пов'язані з діяльністю людських ресурсів в організації. Водночас ці аспекти перебувають під впливом сучасних соціальних змін, що породжує варіації традиційних функцій організаційної культури, а також можуть доповнюватись новими функціями залежно від специфіки організацій.

У підрозділі 1.3. «*Формування й функціонування організаційної культури: ключові фактори та механізми*» показано, що дані процеси проходять під впливом багатьох факторів, які можна поділити на первинні й вторинні, а також зовнішні (зокрема, соціокультурні фактори в континуумі «локальне – національне – глобальне») та внутрішні (загальноорганізаційні, фактори управління та фактори, які пов'язані з персоналом). Особливе місце серед них посідають: система передачі інформації, розмір організації, сфера її діяльності, характеристики персоналу, соціокультурне середовище, правові чинники, економічні умови, рівень інформаційно-технологічного розвитку суспільства та ін. Показано, що в сучасних умовах актуалізується ряд додаткових факторів внутрішнього характеру, що вимагають дослідницької уваги. Серед них: комунікативна система, ресурси та неформальне лідерство.

Звернення до аналізу механізмів функціонування організаційної культури дозволило поділити їх на механізми, які діють при формуванні організаційної культури, й механізми, які реалізуються для її підтримки та розвитку. Доведено, що особливу роль при цьому відіграє механізм організаційної ідентифікації та організаційна пам'ять. При цьому, ґрунтуючись на методології Е. Дюркгейма та М. Хальбвакса, під організаційною пам'яттю ми розуміємо історично сформовану сукупність загальноорганізаційних цінностей, знань щодо процесів та явищ, які мали місце в організації, або до контексту яких було залучено організацію в цілому чи її окремих представників, що здатна актуалізуватися за певних умов, а також ідентифікована персоналом організації, залежно від процесів локалізації спогадів будь-яким організаційним суб'єктом.

Другий розділ «**Особливості управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях**» присвячено аналізу організаційно-управлінських особливостей міжнародних компаній та ролі організаційної культури у формуванні групової поведінки їх персоналу.

У підрозділі 2.1. «Сучасні міжнародні компанії: методологія аналізу, особливості управління й організаційні моделі» показано, що міжнародні компанії виступають одним з актуальних суб'єктів сучасного світового соціально-економічного простору. Аналіз їх сутності та особливостей управління показав, що вони виділяються з ряду міжнародних організацій, перш за все, комерційними цільовими установками. Сутнісними характеристиками міжнародних компаній виступають також їх діяльність на території декількох держав і крос-культурність, що визначають реалізацію в них принципів крос-культурного менеджменту. Показано, що на сучасному етапі характерним є розширення міжнародних компаній за розмірами їх діяльності до глобальних параметрів і застосування інноваційних організаційних форм, що створюються шляхом різноваріантного поєднання класичних видів організаційних структур з максимальним рівнем їхньої адаптації до галузевої та культурної специфіки діяльності міжнародних компаній.

Аналіз особливостей управління міжнародними компаніями продемонстрував, що вони можуть бути розглянуті крізь призму таких підходів у соціології, як системний, структурно-функціональний, процесний і ситуаційний. Показано, що з точки зору управління міжнародні компанії являють собою чітко побудовану, ієрархічну, цілісну систему, яка має свою специфіку й складність; взаємопов'язана із зовнішнім середовищем, відтворює власну методологію цілепокладання.

При цьому виділяють чотири типові організаційні моделі міжнародних компаній: координована федерація, децентралізована федерація, централізована стратегія вузлового пункту та інтегровані мережі (транснаціональна модель), які розглядають різні варіації взаємовідносин у системі «штаб-квартира – іноземні підрозділи». Дані моделі відбиваються на системі управління людськими ресурсами міжнародних компаній.

Узагальнення розробок щодо факторів, що впливають на ефективне управління міжнародною компанією, дозволяє говорити про дві основні групи факторів – внутрішні й зовнішні. До перших відносяться: базова культура компанії; розмір компанії; її організаційна форма; характер діяльності компанії, її кон'юнктурна стратегія; правила, організаційні процедури; стиль управління; особливості персоналу тощо. До других: культурні та економічні фактори, розташування компанії і її підрозділів, відмінність ринків праці та трудових витрат, характер міграції робочої сили, галузь, в якій працює компанія, та інші, які окреслюють «рамки» управлінських рішень у компанії. Найважливішим «наскрізним» фактором, що визначає стратегію управління, перш за все, людськими ресурсами й впливає на весь процес управління в міжнародній компанії, є національні та культурні відмінності.

У підрозділі 2.2. «Система управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях» продемонстровано, що управління людськими ресурсами займає одне з ключових місць в управлінні міжнародною компанією,

а управлінські рішення в цій сфері в міжнародних організаціях мають свою специфіку. Спираючись на ресурсно-орієнтований підхід Дж. Барні та Р. Гранта, а також теоретичні розробки ряду інших учених, виявлено особливості управління людськими ресурсами в міжнародній компанії. Ця специфіка виявляється в стратегічних і тактичних аспектах управління.

У першому аспекті аналіз показав, що міжнародні компанії активніше використовують інноваційну стратегію управління людськими ресурсами та стратегію поліпшення якості. Рішення в рамках стратегії управління людськими ресурсами приймаються з урахуванням специфічних груп персоналу міжнародних компаній: групи базової культури; групи гостьової культури; групи аналогової культури й групи адаптованої культури. Отже, управління людськими ресурсами міжнародної компанії відрізняється різноманітністю управління та диференційованим підходом до персоналу.

Тактичні аспекти управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях виявляються в технологіях управління персоналом. Авторське дослідження, здійснене методом кейс-стаді, дозволило продемонструвати, що процес формування персоналу (управління процесом планування персоналу, конструювання необхідних моделей робочого місця, управління підбором персоналу, відбір персоналу) в міжнародній компанії часто передбачає «квотування» різних етнічних і культурних груп персоналу, що не властиво національним компаніям, а процес залучення персоналу орієнтований на його особливі характеристики, що пов'язані з походженням, місцем проживання, досвідом роботи за кордоном. При відборі персоналу міжнародні компанії частіше використовують соціально-психологічні, колективно-когнітивні, емоційно-поведінкові, творчо-орієнтовані, мінімально-структуровані прийоми та методики; розвиток персоналу через кар'єрні практики реалізується в моделях «змія» і «роздоріжжя». Адаптація в міжнародній компанії має своєю специфікою крос-культурний характер, а значну роль у ній відіграє симетрична акультурація (процес взаємообміну між носіями різних культур) і системна акультурація (зміна патернів поведінки персоналу міжнародної компанії відповідно до організаційної культури). Оцінка, виступаючи важливим елементом тактики управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях, поєднує традиційні й інноваційні критерії. Кейс-стаді показали, що оцінка найчастіше корелює з моделлю компетенцій, що розроблена для відбору персоналу. Також використовуються такі методики, як оцінка за принципом зворотного зв'язку («feedback campaign»), оціночна кампанія («performance campaign»), вимір залученості, лояльності та мотивованості персоналу («engagement campaign»), інформаційні системи управління людськими ресурсами (HR information systems), аналітика талантів та людей (people and talent analytics) та ін.

У підрозділі 2.3. «*Організаційна культура як фактор формування групової поведінки персоналу міжнародної компанії*» показано, що вибір стратегічних і тактичних кроків управління людськими ресурсами в

міжнародній компанії значною мірою визначається організаційною культурою. Вона відіграє важливу роль у питаннях групової інтеграції і диференціації в міжнародній компанії.

Для конструювання дискурсу дослідження організаційних культур сучасності надано авторське визначення організаційної культури міжнародної компанії як сукупності різних елементів, що містять цінності, норми та правила поведінки, знаково-символічну систему, а також процес постановки та реалізації цілей, що базується на поєднанні трьох основних рівнів культурної взаємодії в організації – культура компанії, національна культура країни та культура персоналу – та формує приховану систему ролей, що визначає характер взаємодії в компанії. Виокремлено специфічні функції, які виконує організаційна культура міжнародних компаній. Серед них – адаптація до національно-державних особливостей країни, де вона здійснює свою діяльність, та забезпечення «системної акультурації».

Розгляд організаційної культури як фактора формування групової поведінки персоналу міжнародної компанії показав, що вона багатофункціональна в даному аспекті. Її вплив на людські ресурси та їхню поведінку пов'язаний із формуванням і підтримкою бажаних для організації моделей поведінки формального й неформального характеру. Для цього в системі управління використовується знання потреб і мотивів різних груп персоналу, яке синтезується з базовими елементами організаційної культури.

Показано, що процес управління персоналом у міжнародній компанії спирається на організаційну культуру як сполучну ланку в крос-культурній комунікації. Тому важливим завданням організаційної культури є узгодження групових цілей з цілями організації, а також забезпечення групової інтеграції та мінімізації групової диференціації. Базовим засобом у вирішенні цих завдань є комунікативна поведінка, що здійснюється під час взаємодії з колегами, детермінована сукупністю норм і традицій спілкування. Для міжнародної компанії вона носить міжкультурний характер, що дозволяє говорити про міжкультурні комунікації в ній. Як показав теоретичний аналіз, основними бар'єрами такої комунікації можуть бути: мовні бар'єри, стереотипи, відмінності в ціннісних орієнтаціях або етнокультурні бар'єри, психологічні бар'єри, локус контролю, контекст, сприйняття простору, ставлення до часу, система релігійних переконань і уявлень. Дані бар'єри можуть бути мінімізовані сильною організаційною культурою або посилені слабкою, і ці процеси будуть безпосередньо відображатися на управлінні людськими ресурсами міжнародної компанії.

У третьому розділі **«Вплив організаційної культури міжнародних компаній на управління їхніми людськими ресурсами»** здійснено обґрунтування методики емпіричного дослідження та наведено результати емпіричного виміру особливостей сучасної організаційної культури міжнародних компаній та їх впливу на практики управління персоналом.

У підрозділі 3.1. *«Методичні аспекти вивчення організаційної культури та її впливу на управління людськими ресурсами організації»* проведений аналіз показав, що існує два основні підходи до проблеми діагностики та вимірювання організаційної культури: ідеографічний, в основі якого лежить використання якісних методів, і формалізований (кількісний), що характеризується застосуванням різних стандартизованих методик. Виходячи з особливостей міжнародних компаній, для вивчення їхніх організаційних культур обґрунтовано використання формалізованого підходу з елементами кейс-стаді.

Аналіз методик К. Камерона та Р. Куїнна, Г. Хофстеде, Е. Шейна, Д. Денісона, Ч. Ханді, Р. Харрісона, Р. Вільямса, Т. Діла, А. Кеннеді, М. Бурке, Ф. Тромпенаарса, Р. Акоффа та інших щодо дослідження організаційної культури сучасних організацій показав, що її вимірювання охоплюють такі параметри, як влада, колективізм – індивідуалізм, ставлення до невизначеності, маскулінізм або фемінінізм, стратегічність мислення, прилаштованість, місія, послідовність і залученість, орієнтації керівників і співробітників організації, структурування часу та простору, активність, цінності, організаційні процеси тощо. Однак їх використання як локальних вимірів не дає можливості глибоко вивчити організаційну культуру міжнародних компаній. З огляду на особливості останніх і їх мікс-культуру, запропоновано використовувати такі виміри організаційної культури міжнародних компаній: індивідуалізм – колективізм, універсалізм – партикуляризм, дистанція влади, орієнтація усередину або зовні, мультизадачність або послідовність виконання завдань, характер планування, монументалізм – гнучкість, орієнтація на відносини – орієнтація на завдання, орієнтація на результат – орієнтація на процес, характер відповідальності й довіри, характер комунікації. Представлений набір континуумів для діагностики організаційної культури міжнародних компаній – сукупність класичних критеріїв; тих, які актуалізовані для міжнародних організацій процесами глобалізації; і інструментальних, які, на наш погляд, мають свою специфіку прояву в міжнародних компаніях відповідно до їх сутності. Крім того, представлені виміри організаційної культури безпосередньо визначають характер діяльності персоналу й тому мають відобразитися в технологіях управління ним.

У підрозділі 3.2. *«Особливості організаційної культури сучасних міжнародних компаній як фактора впливу на управління їхніми людськими ресурсами»* на основі емпіричного виміру виявлено, що організаційні культури міжнародних компаній формуються переважно під впливом факторів внутрішнього середовища: стратегії розвитку організації (середній бал 4,06 за 5-ти бальною шкалою), неформальних лідерів в організації (3,84), поведінки та цінностей вищого керівництва (3,81), поведінки та цінностей керівників середньої ланки (3,76), характеру комунікації в організації (3,67), стейкхолдерів організації (3,52), сфери діяльності та розміру організації (по 3,51).

Найбільш важливими структурними елементами організаційних культур міжнародних компаній, як демонструють емпіричні дослідження, є цінності

(4,49), трудова етика та мотивація (4,45), комунікаційні аспекти (4,28), місія компанії (4,16) та норми (4,09). Але звернення до показників сформованості цих та інших компонентів показало, що тут існують значні розриви. Вони віддзеркалюють проблемні зони сучасних організаційних культур міжнародних компаній за такими компонентами, як цінності, місія, комунікаційні аспекти, трудова етика та мотивація, структурування часу та простору, відносини та традиції, ритуали. Ці розриви визначають напрямки роботи щодо вдосконалення організаційної культури в сучасних міжнародних компаніях.

Виявлено, що найсильнішими полюсами континуумів організаційної культури міжнародних компаній є багатозадачність (загальний індекс 63), орієнтація на завдання (62,8), орієнтація на результат (62,6) та опосередкованість комунікації (57,6).

Компаративний аналіз міжнародних та національних компаній (на прикладі України) показав, що більш значущими факторами у формуванні організаційної культури для міжнародних компаній виступають: неформальні лідери, цінності, а також зразки поведінки керівників середньої ланки. Менш значущими факторами (порівняно з національними компаніями) є економічна ситуація (3,44 у міжнародних компаніях при 4,1 у національних), персонал компанії (3,28 при 4,02), політичні фактори (2,65 при 3,49) та соціокультурні фактори національного рівня (2,61 при 3,29).

Організаційну культуру міжнародних компаній, що функціонують в Україні, можна схарактеризувати як гнучку партикуляристську поліхромну культуру зі своєю термінологією і середньою дистанцією влади, яка орієнтована на завдання та результат, що спирається на імпровізації і короткочасне планування, швидкий зворотний зв'язок і опосередковану комунікацію, що використовує поєднання принципів колективізму й індивідуалізму з перевагою першого, сприяє формуванню високого ступеня цінності організації для персоналу.

Використання теоретичних типологічних конструкцій, розглянутих у першому розділі, дозволило визначити організаційну культуру міжнародних компаній, що функціонують за кордоном, як мікс-культуру – ієрархічну рольову культуру процесу (рольова культура (С. Ханді, Р. Харрісон, Р. Вільямс, Е. Шейн), культура процесу (Т. Дил, А. Кеннеді), культура «городу» й «французького саду» (М. Бурке), ієрархічна культура (К. Камерон), корпоративна культура (Р. Акофф)).

Дослідження показало, що організаційні культури міжнародних компаній, що функціонують в Україні, ближче за своїми характеристиками до організаційних культур національних компаній, ніж до міжнародних за кордоном, що підтверджує наявність додаткової специфічної функції організаційної культури міжнародних компаній. Дані особливості відображаються не тільки на ціннісно-нормативному кліматі організації, а й транслуються на практики управління людськими ресурсами.

У підрозділі 3.3. «Прояви організаційної культури в практиках управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях» показано, що ці прояви пов'язані з особливостями персоналу міжнародних компаній. Дослідження продемонструвало, що для персоналу міжнародних компаній у цілому типовим є середній рівень прихильності компанії, невисокий рівень активності й домінування власної позиції над колективною. Основними детермінантами праці в міжнародних компаніях виступає характер управління (3,04 бали за 5-ти бальною шкалою) та рівень оплати праці (2,84).

Аналіз ключових технологій управління персоналом (формування персоналу, оцінка персоналу, мотивація персоналу, розвиток персоналу) показав, що значущими в системі управління персоналом виявляються такі полюси континуумів організаційної культури, як орієнтація на завдання, індивідуалізм у поєднанні з колективізмом, універсалізм і велика дистанція влади. Виявлено протиріччя, характерне для функціонування організаційної культури міжнародних компаній, зокрема: між рівнем значущості полюсів континуумів організаційної культури міжнародних компаній та ступенем їх прояву в технологіях управління людськими ресурсами.

У контексті завдань дисертаційного дослідження виявлено співвідношення характеристик технологій управління персоналом з домінуючими континуумами організаційних культур. Для проведення такого аналізу використано результати оцінок за запропонованими автором континуумами: умовно присвоєно три бали тим елементам, які розвинені на рівні 61% й вище, два бали – при рівні 31% – 60% й один бал – до 30%.

Сконструйовані матриці відповідності дозволили зробити висновок, що максимальний збіг принципів управління людськими ресурсами та організаційної культури виявляється в слабких полюсах континуумів: монументалізм і низька дистанція влади, а також у деяких полюсах, що виявляються в оргкультурі в середньому ступені, перш за все, короткостроковість. Також спостерігається ситуація, коли середній рівень принципів організаційної культури з того чи іншого континууму навпаки посилюється в технологіях управління персоналом (наприклад, колективізм і висока дистанція влади). Сильні ж сторони організаційної культури міжнародних організацій іноді значно пом'якшуються в технологічних рішеннях у сфері управління персоналом, що знижує ефективність управління такими компаніями.

Компаративний аналіз продемонстрував, що максимально наближені до організаційної культури в міжнародних компаніях в Україні такі технології, як формування та мотивація персоналу, а мінімально – розвиток персоналу та його оцінка. За кордоном максимально ідентичною організаційній культурі є технологія розвитку персоналу, що принципово відрізняється від ситуації в Україні.

Таким чином, можна говорити про те, що на сьогодні організаційна культура міжнародних компаній значною мірою впливає на рішення в сфері управління їхніми людськими ресурсами. Однак у цьому плані існують розриви, що знижують ефективність діяльності персоналу цих організацій.

ВИСНОВКИ

Аналіз сутності організаційної культури та теоретичних підходів до її вивчення показав, що вона може бути розглянута як «репрезентативна культура», яка являє собою систему елементів, що функціонують з метою підвищення ефективності діяльності організації. Узагальнення різних підходів до структурування організаційної культури виявило, що її базові елементи конструюють багаторівневу культурну мережу організації, що робить її унікальною.

Розгляд концептуальних підходів до аналізу феномена організаційної культури, а також узагальнення теоретичних робіт щодо функцій організаційної культури продемонстрували їх зв'язок з діяльністю людських ресурсів в організації. Акцентування на специфіці міжнародних компаній дозволило виокремити особливі функції організаційної культури міжнародної компанії: адаптації до культури країни, де компанія здійснює свою діяльність, а також системної та симетричної акультурації.

Проведений аналіз типологій організаційних культур та їх еволюції надав можливість визначити ключові відмінності між ними й виділити три етапи в осмисленні організаційної культури: теоретичний, інструментальний і емпіричний, а також найбільш часто вживані параметри, що лежать в основі типологізації організаційних культур.

Категоріальний ряд дослідження організаційної культури міжнародних компаній доповнено поняттям «мікс-культура», в якому відображено потенціал інтеграції елементів різних культур, що представлені в організації. Сам феномен організаційної культури міжнародної компанії пропонується розуміти як сукупність різних елементів, що включають цінності, норми та правила поведінки, знаково-символічну систему, а також процес постановки та реалізації цілей, що базується на поєднанні трьох основних рівнів культурної взаємодії в організації – культура компанії, національна культура країни та культура персоналу – та формує приховану систему ролей, яка визначає характер взаємодії в компанії.

Звернення до питань формування та функціонування організаційної культури показало, що дані процеси проходять під впливом багатьох факторів, а серед механізмів забезпечення функціонування організаційної культури особливу роль відіграють зовнішня адаптація й внутрішня інтеграція, організаційна ідентифікація та організаційна пам'ять.

Розгляд теоретичних підходів до управління міжнародною компанією дозволив акцентувати увагу на їхньому різному пізнавальному потенціалі: якщо системний і структурно-функціональний підходи можуть використовуватися для аналізу внутрішніх і зовнішніх процесів управління життєдіяльністю міжнародної компанії, то ситуаційний і процесний – для аналізу технологічних рішень у сфері управління персоналом.

Продемонстровано, що система управління людськими ресурсами посідає одне з ключових місць в управлінні міжнародною компанією, а управлінські рішення в цій сфері в міжнародних організаціях мають свою специфіку. Ця специфіка виявляється в стратегічних і тактичних аспектах управління.

Звернення до процесів управління формуванням персоналу організації з використанням авторського дослідження методом кейс-стаді показало, що на дані процеси значно впливають сфера діяльності організації та особливості ринків праці, на яких вона здійснює свою діяльність.

Адаптація в міжнародній компанії має своєю специфікою крос-культурний характер, а значну роль у ній відіграє симетрична акультурація (процес взаємообміну між носіями різних культур) і системна акультурація (зміна патернів поведінки персоналу міжнародної компанії відповідно до організаційної культури).

Оцінка персоналу як технологія роботи з людськими ресурсами в міжнародній компанії поєднує традиційні й інноваційні критерії. Авторські кейс-стаді показали, що оцінка найчастіше корелює з моделлю компетенцій, що розроблена для відбору персоналу. Також використовуються такі методики, як оцінка за принципом зворотного зв'язку («feedback campaign»), оціночна кампанія («performance campaign»), вимір залученості, лояльності та мотивованості персоналу («engagement campaign»), інформаційні системи управління людськими ресурсами (HR information systems), аналітика талантів та людей (people and talent analytics) та ін.

Для вивчення процесів впливу організаційної культури на управління людськими ресурсами сконструйовано методичний інструментарій з урахуванням специфіки міжнародних компаній. Для них обґрунтовано доцільність використання континуумів трьох видів: класичних; тих, які актуалізовані для міжнародних організацій процесами глобалізації; інструментальних, які мають свою специфіку прояву в міжнародних компаніях відповідно до їх сутності.

Використання цих континуумів для діагностики організаційних культур міжнародних компаній і оцінки її впливу на управління персоналом дозволило визначити основні фактори, що впливають на організаційну культуру міжнародних компаній. Показано, що в системі цих факторів переважають внутрішні фактори.

Емпіричний вимір впливу організаційної культури на управління людськими ресурсами міжнародних компаній довів, що організаційна культура сучасних міжнародних організацій має змішаний характер – допускає існування протилежних полюсів в одній групі характеристик, що підтверджує нашу гіпотезу про необхідність використання поняття «мікс-культура» при описі організаційних культур міжнародних компаній.

Вплив організаційної культури на практики управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях пов'язаний з особливостями їх персоналу. Показано, що для персоналу міжнародних компаній у цілому типовою рисою є

середній рівень прихильності компанії, невисокий рівень активності й домінування власної позиції над колективною.

Аналіз продемонстрував, що максимальний збіг принципів управління людськими ресурсами та організаційної культури міжнародних компаній виявляється в її слабких полюсах континуумів: монументалізм і низька дистанція влади, а також у деяких полюсах, що виявляються в оргкультурі й мають середній ступінь, перш за все, короткостроковість.

Щодо технологій управління людськими ресурсами зазначено, що максимально наближені до організаційної культури в міжнародних компаніях такі технології, як формування та мотивація персоналу.

Таким чином, організаційна культура міжнародних компаній є важливим фактором, що визначає специфіку роботи з персоналом у них. Представлені результати дослідження вирішують ряд теоретичних і науково-практичних завдань, а також дозволяють визначити подальші напрямки наукових пошуків у цій сфері.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

Розділи у монографіях:

1. Банникова Е. Б. Управление организационной культурой университета как способ формирования стратегически важных компетенций его выпускников // Университет в условиях современности : сила традиций перед вызовами будущего : монография / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. Е. Г. Михайлевой. Харьков, 2014. С. 202–212.

2. Банникова Е. Б. Роль организационной культуры в развитии человеческого капитала организации // Проблемы развития человеческого капитала в современном социальном поле Украины: организационный аспект : монография / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. Е. Г. Михайлевой. Харьков, 2016. Разд. 2.4. С. 146–155.

3. Банникова Е. Б., Михайлева Е. Г., Митина А. Н. Возможности использования теоретических конструктов управления в осмыслении человеческого капитала современной организации // Проблемы развития человеческого капитала в современном социальном поле Украины: организационный аспект : монография / Нар. укр. акад. Харьков, 2016. Разд. 2.1. С. 89–110. (здобувачем Банніковою К. Б. обґрунтовано інноваційні можливості використання класичних теоретичних конструктів управління в сучасних організаціях).

Публікації у фахових виданнях України:

4. Банникова Е. Б. Организационная культура как инструмент управления персоналом организации // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». Харків, 2012. Т.18., кн. 2. С. 56–64.
5. Банникова Е. Б. Организационная культура как фактор формирования лояльности персонала // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту «Нар. укр. акад.». Харьков, 2013. – Т. 19. С. 455–463.
6. Банникова Е. Б. Модели и типы организационной культуры в контексте современных социальных трансформаций // Соціологічні студії : наук.-практ. журн. / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2015. №1 (6). С. 11–16.
7. Банникова Е. Б. Особенности управления человеческими ресурсами в многонациональной среде международной компании // Соціологічні студії : наук.-практ. журн. / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2016. №1 (8). С. 6–10.
8. Банникова Е. Б. Влияние организационной культуры на стратегию управления человеческими ресурсами в компании // Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2016. Вип. 72. С. 29–35.

Публікації у зарубіжних наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз:

9. Bannikova K., Mykhaylyova K. Organizational Memory as a Mechanism of Formation and Development of Organizational Culture // IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). 2017. Vol. 22, Issue 4, Ver. II (April, 2017). – P. 9–15. (J-Gate, CrossRef, SAO/NASA, arXiv, ANED, Google Scholar) (здобувачем Банніковою К. Б. обґрунтовано роль організаційної пам'яті у формуванні організаційної культури).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

10. Банникова Е. Б. Инновации и организационная культура // Наука в современном обществе: инновационные подходы и решения : программа и материалы науч.-теорет. конф. молодых ученых, 13–14 апр. 2012 г. / Департамент науки и образования Харьк. обл. гос. администрации, Совет ректоров Харьк. вуз. центра, Нар. укр. акад. [и др. ; редкол.: В. И. Астахова и др.]. Харьков, 2012. С. 33–38.
11. Банникова Е. Б. Роль университета в формировании стратегически важных компетенций его выпускников // Академическая карьера в высшей школе: мотивация и демотивация : программа и материалы науч.-теорет. конф. молодых ученых, 8 апр. 2017 г. / Департамент науки и образования Харьк. обл. гос. администрации, Совет ректоров Харьк. вуз. центра, Нар. укр. акад. [и др. ; редкол. : В. И. Астахова и др.]. Харьков, 2017. С. 41–45.

12. Банникова Е. Б. Влияние организационной культуры на практики управления человеческими ресурсами в международных компаниях // Актуальные научные исследования в современном мире: XXV Междунар. научн. конф., 26-27 мая 2017 г., Переяслав-Хмельницкий. // Сб. научных трудов. Переяслав-Хмельницкий, 2017. Вып. 5(25), ч. 10. С. 43-49.

13. Банникова Е. Б., Михайлева Е. Г. Факторы формирования организационной культуры современных международных компаний // Topical problems of modern science ; Proceedings of the International Scientific Conference June, 16, 2017, Warsaw, Poland. Vol. 3. p. 31–37. (здобувачем Банніковою К. Б. здійснено компаративний аналіз факторів формування організаційної культури в сучасних організаціях).

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

14. Банникова Е. Б. Формирование компетенций выпускников через управление организационной культурой университета // Современный университет перед вызовами будущего : сб. ст. / под ред. Екатерины Михайлевой. – Saarbrücken, 2014. С. 128–139.

15. Банникова Е. Б. Организационная культура: сущность и основные характеристики в условиях глобализации // Грані : наук.-теорет. і громад.-політ. альм. / Дніпропетр. нац. ун-т ім. Олеся Гончара. Дніпропетровськ, 2015. №10/1 (126). С. 118–124.

16. Bannikova K. Management of Organizational Culture of the University as a Method of Forming the Strategic Competencies of its Graduates // Modern University: to Meet the Challenges of Future / ed. Yekaterina Mykhaylyova. Saarbrücken, 2015. P. 165–176.

АНОТАЦІЯ

Баннікова К. Б. Організаційна культура як фактор управління людськими ресурсами міжнародних компаній. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»; Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна МОН України, Харків, 2017.

У роботі здійснено соціологічний аналіз феномену організаційної культури міжнародних компаній: його сутності, структури, функцій, типів та методологічних підходів до аналізу. Приділено увагу питанням формування та функціонування організаційної культури. Особливий акцент зроблено на механізмах розвитку організаційної культури, серед яких запропоновано розглядати організаційну ідентифікацію та організаційну пам'ять.

Продемонстровано, що система управління людськими ресурсами посідає одне з ключових місць в управлінні міжнародною компанією, а управлінські

рішення в цій сфері в таких компаніях мають свою специфіку, в тому числі під впливом організаційної культури.

Надано авторське визначення організаційної культури міжнародної компанії. Обґрунтовано використання специфічної сукупності континуумів для виміру організаційної культури міжнародних компаній. Здійснено емпіричний вимір факторів формування організаційної культури сучасних міжнародних організацій та їх сучасних особливостей. Наведено результати аналізу ключових технологій управління персоналом (формування персоналу, оцінка персоналу, мотивація персоналу, розвиток персоналу) в контексті рис організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, міжнародні компанії, людські ресурси, управління людськими ресурсами, крос-культурний менеджмент, організація, мікс-культура.

АННОТАЦІЯ

Банникова К. Б. Организационная культура как фактор управления человеческими ресурсами международных компаний. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. – Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»; Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина МОН Украины, Харьков, 2017.

В работе осуществлен социологический анализ феномена организационной культуры международных компаний: его сущности, структуры, функций, типов и методологических подходов к анализу. Уделено внимание вопросам формирования и функционирования организационной культуры. Особый акцент сделан на механизмах развития организационной культуры, среди которых предложено рассматривать организационную идентификацию и организационную память.

Продемонстрировано, что система управления человеческими ресурсами занимает одно из ключевых мест в управлении международной компанией, а управленческие решения в этой сфере в таких компаниях имеют свою специфику, в том числе под влиянием организационной культуры.

Предложено авторское определение организационной культуры международной компании. Обосновано использование специфической совокупности континуумов для измерения организационной культуры международных компаний. Осуществлено эмпирическое измерение факторов формирования организационной культуры современных международных организаций и их современных особенностей. Приведены результаты анализа ключевых технологий управления персоналом (формирование персонала, оценка персонала, мотивация персонала, развитие персонала) в контексте черт организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, международные компании, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, кросс-культурный менеджмент, организация, микс-культура.

SUMMARY

Katerina B. Bannikova. Organizational culture as a factor in human resource management of international companies. – Manuscript copyright.

Thesis for Candidate Degree in Sociology: Specialty 22.00.04 – Special and Branch sociologies. – Kharkiv University of Humanities “People's Ukrainian Academy”; V. N. Karazin Kharkiv National University, the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2017.

The work carried out a sociological analysis of the phenomenon of organizational culture of international companies: its essence, structure, functions and methodological approaches to analysis. It is shown that organizational culture is a multilevel entity in which formal and informal elements in their intersection provide the necessary effect for the organization's development, and its components form the cultural network of the organization.

An analysis of the typologies of organizational cultures has been carried out and three stages in understanding the types of organizational culture have been identified: theoretical, instrumental and empirical, as well as the most commonly used parameters that underlie the typology of organizational cultures. It is shown that most of them are related to the activities of the personnel of organizations.

Attention is paid to the formation and functioning of organizational culture. Particular emphasis is placed on the mechanisms of organizational culture development. It is proved that organizational identification and organizational memory play a special role here.

An analysis of the essence of international companies is carried out. It is shown that their basic characteristics are activities in the territory of several states, commercial targets and cross-cultural specifics, which determines the implementation of the principles of cross-cultural management in them.

It has been demonstrated that the human resources management system plays one of the key roles in the management of an international company, and management decisions in this area in such companies have their own specifics. It has been shown that the choice of strategic and tactical steps in the management of human resources in an international company is largely determined by organizational culture. Its influence on human resources and their behavior is associated with the formation and maintenance of the formal and informal nature of the behavioral patterns desired by the organization.

The author defines the organizational culture of the international company as a set of different elements, including values, norms and rules of behavior, sign and symbolic system, as well as the process of setting and realizing goals based on the combination of the three main levels of cultural interaction in the organization - the

company's culture, the culture of the country and the culture of the personnel - and it forms a hidden role system that determines the nature of the interaction in the company. The specific functions performed by the organizational culture of international companies have been identified. Among them are adaptation to the peculiarities of the culture of the country, where the company carries out its activity and systemic acculturation.

On the basis of the analysis of the techniques of K. Cameron and R. Quinn, G. Hofstede, E. Schein, D. Denison, C. Handy, R. Harrison, R. Williams, T. Deal, A. Kennedy, M. Burke, F. Trompenaars, R. Akoff and others on the study of organizational culture justified the use of a specific set of continuums to study the organizational culture of international companies.

The empirical measurement of the factors of formation of organizational culture of modern international organizations has been carried out. It is proved that in international companies there is a specificity of the formation of organizational culture. The peculiarities of organizational culture of modern international companies are described. The emphasis is placed on the gap between the significance of certain components of organizational culture and the degree of their development in international organizations.

The results of analysis of key technologies of human resources management (personnel formation, personnel assessment, personnel motivation, personnel development) are presented in the context of organizational culture features. It is shown that such technologies as the formation and motivation of the personnel coincide as closely as possible with the organizational culture in international companies in Ukraine, and the development and assessment of the personnel lay further way. Outside of Ukraine, the organizational culture is the most identical to the technology of personnel development.

Keywords: organizational culture, international companies, human resources, human resources management, cross-cultural management, organization, mixed culture.

Відповідальний за випуск
доктор соціологічних наук, професор
Михайльова Катерина Геннадіївна

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 0,9. Тир. 100 прим. Зам. 060-18
Підписано до друку 19.09.17. Папір офсетний.

Надруковано з макету замовника у ФОП Бровін О.В.
61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2, корп.1, к.19. Т. (057)758-01-08, (066) 822-71-30
Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру
видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.09 р.