

Рецензія

на монографію

"Цифрова трансформація організаційної культури підприємств"
(автори: Ю. С. Ремига, к.е.н., доцент, директор

Навчально-наукового інституту "Європейська школа
бізнесу", професор кафедри менеджменту, фінансів
та бізнес-адміністрування ПЗВО

"Міжнародний європейський університет" (м. Київ);
Н. В. Приймак, к.е.н., завідувач кафедри менеджменту,
фінансів та бізнес-адміністрування ПЗВО

"Міжнародний європейський університет" (м. Київ);
Н. В. Трушкіна, к.е.н., старший дослідник,
старший науковий співробітник сектору промислової
політики та інноваційного розвитку відділу промислової
політики та енергетичної безпеки

Науково-дослідного центру індустріальних проблем
розвитку НАН України (м. Харків); Н. С. Ринкевич, к.е.н.)

Review

of the book "Digital Transformation of the Enterprises'
Organizational Culture" (author: Remyha Yuliia, Pryimak Nataliia,
Trushkina Nataliia, Rynkevych Natalia)

Нові виклики, які обумовлені глобальними економічними перетвореннями в епоху цифрової революції, ще більше сприятимуть трансформації організаційної культури компаній. За таких умов якісно нові підходи до управління розвитком організаційної культури дозволять забезпечити стійке функціонування підприємств та підвищити їх конкурентоспроможність.

Разом з тим, недостатня увага керівництва компаній до вирішення актуальних проблем організаційної культури як стратегічного ресурсу свідчать про неефективність її розвитку в системі внутрішньогосподарського механізму підприємств. Необхідність вирішення вищенаведених завдань практичного характеру і зумовила потребу методичного обґрунтування засад трансформації організаційної культури і розроблення відповідного інструментарію та прикладних рекомендацій щодо їх реалізації.

Монографія характеризується логічною побудовою, чіткою послідовністю, лаконічністю та повною мірою висвітлює зміст визначених розділів і підрозділів. Робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел.

У першому розділі монографії "Теоретичні аспекти трансформації організаційної культури підприємств" уточнено суть і зміст термінів "організаційна культура", "клієнтоорієнтованість", "трансформація організаційної культури", "управління трансформацією організаційної культури". Авторами запропоновано засади методичного забезпечення управління організаційними змінами на підприємствах у результаті обґрунтування необхідності використання в цьому процесі інтегрального підходу шляхом поєднання процесного, поведінкового, системного, адаптивного, ситуаційного, гуманістичного, психодинамічного та компетентнісного підходів, що дає змогу визначити засади вдосконалення організаційного механізму управління трансформацією організаційної культури підприємств як сукупності принципів, інструментів, функцій, методів, засобів, ресурсів і чинників впливу.

Удосконалено організаційний механізм формування стратегії управління трансформацією організаційної культури за рахунок його осмислення як концептуальної моделі довгострокових заходів у форматі клієнтоорієнтованої діяльності, які мають бути вжиті для досягнення перс-

пективних цілей підприємства на засадах запровадження програм саморозвитку і постійного поліпшення професійних якостей персоналу за допомогою цифрових технологій.

У другому розділі роботи "Діагностика сучасного стану управління процесами формування організаційної культури на підприємствах та методи оцінювання рівня їх розвитку" наведено результати емпіричного дослідження на основі експертного опитування, проведеного задля виявлення сучасних проблем, бар'єрів, тенденцій і напрямів трансформації організаційної культури підприємств різних видів економічної діяльності. Автори роботи звернули увагу на те, що вітчизняні підприємства стикаються з такими чинниками недостатньо ефективного розвитку організаційної культури: функціональна роз'єднаність, яка заважає обміну даними; неврахування потреб споживачів; незрозуміння суті клієнтоорієнтованого підходу до формування організаційної культури; відсутність загальноприйнятого визначення клієнтоорієнтованості; відсутність цифрових платформ, що дозволяють управляти даними; недостатня цифрова компетентність персоналу; нездатність менеджменту підприємства підтримувати маркетингові комунікації з клієнтами. Встановлено, що головними перешкодами для трансформації організаційної культури підприємств в умовах цифрової економіки є: низький рівень залученості співробітників до процесу цифровізації; недостатній обсяг фінансових ресурсів; недосконалість організаційної структури; відсутність чіткого бачення і підтримки керівництва; незрозуміння цифрових трендів; нездатність вносити необхідні зміни в організаційну культуру; нерозвиненість ІТ-інфраструктури; брак фахівців, які мають цифрові навички; відсутність необхідних баз даних. У даному аналітичному розділі виявлено прямий взаємозв'язок між організаційною культурою підприємства та фінансовими результатами його діяльності. Запропоновано удосконалений методичний підхід до оцінювання рівня організаційної культури підприємств.

У третьому розділі "Напрями трансформації організаційної культури підприємств в умовах цифрових перетворень" на основі узагальнення діючих кодексів корпоративної етики на вітчизняних підприємствах встановлено ключові корпоративні цінності, відповідно до яких має формуватися і розвиватися організаційна культура. Автори у найбільш вагомому за проектним наповненням розділі довели необхідність внесення змін і доповнень до діючих корпоративних кодексів згідно з основними напрямками трансформації організаційної культури та механізмами організаційно-економічного, маркетингового, фінансового й інформаційного забезпечення. Для вибору дієвого напрямку трансформації організаційної культури підприємств запропоновано методичний підхід, суть якого полягає у визначенні з використанням методу аналізу ієрархії найбільш значущих критеріїв, які систематизовано в чотири групи: здатність організації до адаптації; місія; узгодженість цілей; залученість співробітників до командної роботи і можливість їх кар'єрного зростання. Виконані розрахунки свідчать, що пріоритетним напрямом трансформації організаційної культури обстежених

підприємств є впровадження цифрових технологій, які дозволять оптимізувати процеси управління персоналом. У розділі наведено удосконалену змістовну структуру організаційної культури в цифровій економіці. Обґрунтовано доцільність застосування комплексного підходу до цифрової трансформації організаційної культури як симбіозу і постійного взаємозв'язку чинників впливу, складових елементів, цифрових компетенцій і навичок, інформаційно-комунікаційних технологій.

У висновках автори систематизували теоретико-методичні положення та практичні рекомендації, що дозволили запропонувати дієвий механізм вирішення проблеми вдосконалення управління трансформацією організаційної культури підприємств у контексті організаційних змін, пов'язаних з упровадженням цифрових технологій.

Однак можливості удосконалення змісту монографії не вичерпано. Їх необхідно використати при врахуванні таких зауважень:

— У першому розділі монографії авторами приділено значну увагу уточненню термінології з обраної тематики дослідження. Але варто було б більш детальніше пояснити, як саме виведено поняття "трансформація організаційної культури" та "управління трансформацією організаційної культури".

— У роботі доцільно було б розробити організаційно-економічний механізм управління трансформацією організаційної культури підприємств через детальне розкриття змісту економічних інструментів і методів.

— У підрозділі 2.2 "Методичний підхід до кількісного оцінювання рівня організаційної культури підприємств" слід було б провести порівняльний аналіз існуючих методик діагностики та економіко-статистичних методів оцінювання рівня розвитку організаційної культури, а також здійснити їх апробацію на прикладі конкретних вітчизняних підприємств.

— У підрозділі 3.3 "Комплексний підхід до трансформації організаційної культури підприємств в епоху цифровізації" монографії бажано було б ґрунтовніше дослідити й описати інформаційні системи з метою можливого їх застосування при цифровій трансформації організаційної культури підприємств. Крім цього, зміст даного підрозділу покращився, якщо б автори розробили методичний підхід до оцінювання синергетичного ефекту від реалізації запропонованого підходу.

Проте, ці зауваження ніяким чином не впливають на загальну позитивну оцінку проведеного наукового дослідження, не знижують його теоретичної цінності й практичної значимості.

Загалом, монографічне дослідження "Цифрова трансформація організаційної культури підприємств" є вагомим доповненням до сучасної літератури теорії управління та менеджменту та відзначається достатньо високим науковим рівнем та актуальністю теми, відповідає встановленим до такого виду робіт вимогам і рекомендується до публікації та використання в освітньому й науковому процесі. Рекомендую цю монографію для уваги як наукових дослідників, так і практиків у сфері економіки та управління. *Стаття надійшла до редакції 10.10.2024 р.*

Рецензент: Я. Я. Пушак, д. е. н., професор, професор кафедри соціально-поведінкових, гуманітарних наук та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ

Reviewer: Y. Pushak, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Social-behavioral Sciences, Humanities and Economic Security, Lviv State University of Internal Affairs