

Вітчизняна державна політика регулювання якості соціальних послуг в основному реалізується через удосконалення нормативно-правової бази, визначення стратегічних напрямів реформування системи соціальних послуг, управління державними видатками на соціальні послуги. Однак дослідження показують, що рівень якості соціальних послуг для осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах, є недостатнім та не відповідає європейським стандартам. Зважаючи на ризики та негативні тенденції розвитку соціального середовища в Україні, існує об'єктивна необхідність вироблення перспективних напрямів зміцнення системи соціальних послуг, а, відтак, і посилення безпеки соціальної сфери відповідно до потреб населення, покращення доступності та адресності соціальних послуг, зокрема за такими напрямками: реорганізація діючої соціальної мережі надання соціальних послуг та активізації діяльності органів законодавчої та виконавчої влади у напрямі підвищення якості соціальних послуг; удосконалення методичного забезпечення визначення та оцінки якості соціальних послуг та приведення у відповідність системи соціального обслуговування до стратегії її адресності; посилення гнучкості використання бюджетних механізмів реалізації соціальної підтримки населення та політики надання державних соціальних гарантій.

Література: 1. Куценко В. І. Роль середовища у формуванні соціального капіталу./ В. І. Куценко// Вісн. НАН України, 2010, № 12.- С. 25-35. 2. Матеріали Парламентських слухань „Шляхи реформування охорони здоров'я та медичного страхування в Україні” від 20 травня 2009 р. [Електронний ресурс] //Режим доступу: http://www.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/SL200509.htm. 3. Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) в Україні у 2009 році // Статистичний бюлетень /.- К.: ви-цтво ДКСУ. - 2011. - 120с. 4. Олександр Хоруженко. Індекс людського розвитку регіонів України, 2010. - П'ятниця, 25 травня 2012 р.// Режим доступу: <http://crps.sumynews.com/publications/item/138-indeks-lyudskogo-rozvytku-regioniv-ukrayiny-2010.html> 5. Стратегічне планування: вирішення проблем національної безпеки. Монографія / В. П. Горбулін, А. Б. Качинський. – К. : НІСД, 2010. – 288 с.

ІННОВАЦІЇ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Каращук Л.М., МНАУ, м. Миколаїв, Україна

Безперервна модернізація та інноваційність є універсальною формулою політичного, економічного та культурного розвитку соціально-економічних систем. Нова гуманітарна політика держави орієнтована на максимальне розкриття потенціалу кожної людини, створення гідних умов для реалізації усіх її інтелектуальних та творчих можливостей. В межах організацій найкраще сприяє творчому розвитку людини інноваційна організаційна культура. Організаційно-культурна концепція є досить новою і її розвиток в межах теорії менеджменту досить стрімкий і суперечливий.

У другій половині ХХ сторіччя увага теоретиків менеджменту та управлінців практиків була зосереджена на феномені, який згодом отримав назву «організаційна (або корпоративна) культура». Дослідження суті, ролі, структури, впливу на соціальні системи та можливостей управління організаційною культурою здійснюють філософи, соціологи, культурологи, антропологи, психологи і безумовно управлінці. Більшість з них мають різні категоріальні позиції. Звідси і велика кількість визначень цього поняття, досить широкий перелік функцій організаційної культури, численні організаційно-культурні моделі з самими різними класифікаціями та назвами окремих різновидів культури.

Концептуальні основи теорії організаційної культури розкрито в працях таких зарубіжних вчених: К. Девіс, Т. Діл, Д. Денісон, К. Камерон, А. Кенеді, Дж. Коттер, Р. Куін, А. Мішра, Т. Пітерс, Р. Уотерман, Дж. Хескет, Г. Хофстеде, Е.Х. Шейн та ін. Серед російських авторів можна назвати: О.С. Віханського, Т.О. Соломанідіну, Л.Є. Теплову, В.О. Співака, Л.В. Карташову; в Україні відомі роботи Хаєта Г.Л., Палехи Ю.І. Наявність зв'язку між організаційною культурою та інноваціями висвітлено у працях зарубіжних вчених: Ф. Вебстера, Е. Гхобадіан, Р. Дешпанде,

Дж. Моргана, Н. О'Реган, Ч. О'Рейлі, М. Сімса, М. Терзіовські, М. Тешмена, Дж. Фарлея. Дослідження інноваційних культур в Україні досить обмежені.

Іспанська асоціація бухгалтерського обліку та управління підприємствами запропонувала досить точне визначення інноваційної культури як «способу мислення та поведінки, які створюють, розвивають та укріплюють цінності та відносини в фірмі, що, в свою чергу, формують, визнають та підтримують ідеї та зміни, пов'язані з покращенням функціонування та підвищенням ефективності фірми, навіть якщо такі зміни будуть означати конфлікт зі звичайною традиційною поведінкою» [1, с. 123]. У 1993 році Р. Дешпанде, Дж. Фарлей та Ф. Вебстер оприлюднили результати дослідження японських фірм, які свідчили про наявність зв'язку між корпоративною культурою та інноваційністю [2]. Відправною точкою їх дослідження стала модель типів організаційної культури Камерона та Куїна [3]. На думку дослідників, ефективність бізнесу ранжується від високої до низької, в залежності від типу організаційної культури таким чином: ринкова культура → адхократична культура → кланова культура → ієрархічна культура [2, с. 26]. Дослідники зазначали, що без сильної інноваційно-орієнтованої організаційної культури, фірма не зможе бути конкурентоспроможною за рахунок інноваційного розвитку.

Перелік досліджень, що пов'язували інновації в організації з організаційною культурою через посередництво тих чи інших організаційних змінних можна продовжувати. Детермінантами інноваційної культури виступали: стиль управління та прийняття рішень, стратегія організації, організаційна структура, механізми підтримки, система навчання та підвищення кваліфікації в організації тощо. Висновки вчених про наявність цього зв'язку були позитивними. Аналіз зарубіжних публікацій та досліджень організаційних культур та їх впливу на результати діяльності підприємства дозволив виділити, й у ході нашого дослідження спиратися, на наступні висновки попередніх досліджень. Ринкова та адхократична культури спрямовані на відслідковування змін, що відбуваються в зовнішньому середовищі, готові реагувати на ці зміни, вносити інновації відповідно до потреб ринку, тобто мають інноваційний характер. Вони рухливі, енергійні, протидія інноваціям в таких культурах буде мінімально. Орієнтація ж кланової та ієрархічної культур на стабільність, комфорт, традиційність, не сприяє позитивному сприйняттю змін, і протидія інноваціям в таких культурах буде значною. Тому ринкова та адхократична культури більш позитивно впливають на ефективність організацій в умовах високої складності зовнішнього середовища, а ієрархічна та кланова – гірше.

При дослідженні нами причин гальмування інновацій у виробничих підприємствах, ми використали модель К. Камерона та Р. Куїна [3]. Розроблений та апробований ними інструмент оцінки організаційної культури OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) базується на теоретичній моделі, яка отримала назву «Рамкова конструкція конкуруючих цінностей». Модель визначає чотири культурних типи: ієрархія, клан, адхократія та ринок. Кожен з них, у тій чи іншій мірі притаманний будь-якій організації і разом вони складають унікальний «портрет» організації. За результатами нашого дослідження було виявлено: домінуючий тип організаційної культури українських підприємств та його вплив на інноваційні процеси; різницю між теперішньою та бажаною культурами; силу домінуючого типу культури; узгодженість профілів різних атрибутів культури. Проведено порівняння профілю організаційної культури підприємств України та США та виявлено загальні тенденції притаманні організаційним культурам українських підприємств

Усереднений вигляд існуючих організаційних культур має найбільший показник ієрархічності (30%); наступним за значущістю йде показник клановості (26,4%); потім – ринкова спрямованість (24,6%) і на четвертому місці – адхократичність (19%). Порівнюючи наші результати з ранжуванням ефективності бізнесу в залежності від домінуючого типу організаційної культури (від вищого до нижчого), отриманого в результаті дослідження проведеного Р. Дешпанде спостерігаємо діаметрально протилежні ранги. А саме: ієрархічна культура → кланова культура → ринкова культура → адхократична культура.

Виходячи з характеристик існуючої культури, для підвищення інноваційності українських підприємств, необхідно:

1. посилити адхократичну складову за рахунок послаблення бюрократичних механізмів, притаманних ієрархічним культурам;

2. зберегти ринкову орієнтацію організаційних культур підприємств і навіть посилити її за рахунок послаблення кланової складової;

3. розробити програму дій для розвитку інноваційної культури, з врахуванням унікальних внутрішніх та зовнішніх умов діяльності конкретних підприємств.

Таким чином, причини протидії інноваціям мають глибинний психологічний характер. Для їх подолання, потрібні значні зусилля та певний час. Необізнаність керівників у питаннях створення, моніторингу розвитку організаційної культури, як основи інноваційних змін в організаціях, складають додаткову перешкоду введенню інновацій.

Література: 1. Kenny B. The Impact of organizational culture on Innovation Levels in SMEs: An Empirical Investigation / B. Kenny, E. Reedy // The Irish Journal of management — 2007 — Vol.5, № 17, P.119 — 142. 2. Deshpandé R. Corporate Culture, Customer Orientation and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis / R. Deshpandé, J.U. Farley, F.E. Webster // Journal of Marketing. — 1993. — Vol. 57, № 1, P. 23 — 37. 3. Cameron K.S. Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework / K.S. Cameron, R.E. Quinn. — San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2006. — 242 p.

ВПЛИВ ЖИТЛОВОГО СЕКТОРУ РОЗВИНЕНИХ КРАЇН ТА УКРАЇНИ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ

Клименко А.В., АМУ, м. Київ, Україна

Виходячи з досвіду розвинених країн (США, Німеччина й ін.) саме держава на даному конкретному етапі економічного розвитку України може здійснити програму державного фінансування житлового будівництва шляхом створення системи доступного іпотечного кредитування населення. У результаті збільшення попиту й пожвавлення ринку нерухомості буде забезпечено розкручування інвестиційної спіралі в суміжних галузях, що викличе зростання виробництва цементу, залізобетонних виробів, металоконструкцій, будівельної й транспортної техніки, виробництва скла, продукції деревообробки, виникнуть додаткові робочі місця й виросте зарплата. Вплив житлового сектору в США й інших розвинених країнах на розвиток економіки досить великий, однак мультиплікативний ефект, який може бути досягнутий в країнах з перехідною економікою, буде набагато вищий. Це пов'язано з тим, що поточний рівень забезпечення громадян житлом у таких країнах набагато нижчий, а потреба в ньому вища; потужності будівельного комплексу недовантажені, існує значний обсяг "мертвого" капіталу у вигляді заощаджень громадян, і ці засоби можуть бути найбільш ефективним чином залучені в реальний сектор економіки через будівництво житла. На даний момент склалася ситуація, коли за допомогою впровадження ефективної системи житлового кредитування можна створити основу для прояву мультиплікативного ефекту житлового будівництва в економіці України. Відомо, що придбання у власність житла спричиняє покупку до 16 тисяч найменувань різних супутніх товарів. Збільшення попиту на продукцію, вироблену суміжними галузями, приводить до розвитку цих видів промисловості й впливає на створення додаткових робочих місць у тих галузях, попит на товари яких воно породжує. Разом з тим, одне нове робоче місце на будмайданчику створює 10 додаткових робочих місць у суміжних галузях – у промисловості будівельних матеріалів, у виробництві енергетичного устаткування, у ЖКГ, у меблевій промисловості та ін.

Розвиток будівництва, підвищення його ефективності відбувається на основі його індустріалізації, основними напрямками якої є: перенесення виконання частини технологічних процесів з будівельних майданчиків на заводи, у стаціонарні умови виробництва з метою підвищення збірності споруджуваних будівель і споруд; поліпшення технологічних проектних рішень будівель і споруд, їх подальша типізація й уніфікація; механізоване потокове виробництво конструкцій, виробів, деталей і матеріалів на заводах або в підсобних цехах будівельних організацій з високим ступенем їх будівельної готовності; механізоване потокове виконання технологічних операцій і процесів зведення будівель і споруд, доставка будівельних матеріалів і конструкцій з метою забезпечення безперервного виробництва будівельних робіт.