

4. Исаченко Т.М. Свобода торговли или политика протекционизм: проблемы стратегического выбора// Т.М. Исаченко – РСМД. Экономика// Аналитика. М., 2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=3032#top-content

5. Медведкова И.А., Трудаева Т.А. Новые горизонты ВТО: перспективы постбалийского развития//Внешнеэкономический вестник. – 2015. – № 6. – С. 62-71.

6. Перская В.В. Транстихоокеанское партнерство: вызов для мировой экономики или эволюция интеграции в условиях перехода к многополярности? // Экономические стратегии. – 2015. – № 8. – С. 26-39. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elib.fu.ru/art2015/bv4200.pdf>.

7. Jones K. Reconstructing the World Trade Organization for the 21 st Century. An Institutional Approach. Oxford University Press. 2015.

8. Van Grastek G. The History and Future of the WTO. WTO: Geneva, 2013. 698 p.

Чебакова Т. О.

асистент

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Ключові слова: організаційна культура, Індустрія 4.0, Четверта промислова революція, цифрова революція, організація, цінності на підприємстві.

Keywords: organizational culture, Industry 4.0, The Fourth Industrial Revolution, digital revolution, organization, the value of the enterprise.

На сучасному етапі розвитку економіки підприємствам необхідно пристосовуватися працювати в умовах жорсткої конкуренції під впливом цифрових технологій, що формують ключові аспекти організаційної культури. Дослідженням організаційної культури займалися вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як В. Кукоба [2], Е. Молл [5], Г. Захарчин [1], М. Магура [4], Т. Кригульська [3] тощо. Проте сучасні науковці у своїх дослідженнях не розглядали, як саме впливає Індустрія 4.0 на формування ключових аспектів оргкультури сучасної організації.

Зростання наукового і прикладного інтересу до феномену організаційної культури підприємства актуалізує дослідження формування й забезпечення функціонування організаційної культури суб'єктів господарювання в умовах Четвертої промислової революції (Індустрія 4.0).

Нагальним у цей час є всебічне обговорення результатів досліджень впливу досягнень Індустрії 4.0 на формування ключових аспектів організаційної культури суб'єктів господарювання.

На сьогодні основними чинниками впливу на оргкультуру підприємств є віртуалізація та диджиталізація процесів діяльності індивідуумів на ґрунті сучасного етапу цифрової революції. Це суттєво змінює зміст праці, вимоги до рівня знань та навичок, трудової та інноваційної активності працівників тощо. До домінантних цінностей як складників оргкультури на підприємстві, що активно трансформуються під впливом Індустрії 4.0, варто зарахувати: моральні, організаційні, культурні, трудові та інші цінності. Нестача (обмеженість нерозвиненість, зруйнованість) цих цінностей, водночас із відповідними методами, нормами, алгоритмами їх утвердження у своїй сукупності унеможливають формування організаційної культури компанії, яка також дає основу інтенсивному розвитку як окремій господарській організації, так і їх групі.

Ключові аспекти організаційної культури характеризують внутрішній стан організації на основі загальних для нього цінностей, правил, норм під впливом зовнішнього середовища, а сучасні досягнення цифрової революції, яку вже назвали Індустрія 4.0., суттєво трансформують систему зв'язків, відносин і взаємодії між персоналом та компанією, що сприяє формуванню нової якіснішої оргкультури підприємства.

Ефективне функціонування будь-якої компанії можливе лише за наявності в неї сильної й гнучкої організації, основою якої повинна бути адаптивна і прозора організаційна культура, що орієнтує працівників на готовність до змін, індивідуальний та груповий розвиток, постійне самоупорядкування й самовдосконалення, спрямованість на високий колективний результат. Для забезпечення цього варто вдосконалювати наявний понятійний апарат організаційних теорій, сформувати головні напрями трансформації організаційної культури на підприємствах для подальшого їх розвитку та створення умов ефективної діяльності шляхом упорядкування їх внутрішньої організації.

Оскільки організаційна культура підприємства має велике значення для ефективного функціонування конкретного суб'єкта господарювання, подальші дослідження у цьому аспекті дозволять сформувати нові методичні підходи для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Список використаних джерел

1. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури на підприємстві / Г. М. Захарчин // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – № 19. – С. 241–248.
2. Кукоба В. П. Упорядкувальний аспект організаційної культури підприємства: сутність, складові, основні атрибути / В. П. Кукоба // Стратегія економічного розвитку України : зб. наук. пр. – 2016. – № 39. – С. 20–30.
3. Кригульська Т. В. Деякі аспекти проблеми структуризації організаційної культури підприємства / Т. В. Кригульська // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 76–80.
4. Магура М. И., Курбатова М. Б. Организационная культура // Организационное поведение. Хрестоматия. Редактор-составитель Райгородский Д.Я. – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с. – С.73-102.
5. Молл Е. Г. Организационная культура // Организационное поведение. Хрестоматия. Редактор-составитель Райгородский Д.Я. – Самара: Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с. – С. 38-49
6. Скіцько В. І. Індустрія 4.0 як промислове виробництво майбутнього / В. І. Скіцько // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 5. – С. 33-40.

Чеберяко О. В.

д.і.н., к.е.н., професор

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка

м. Київ, Україна

Лозова Г. М.

к.е.н., доцент

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка

м. Київ, Україна

МЕДИЧНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОБУТУ СУСПІЛЬСТВА

Ключові слова: медична реформа, національна безпека, добробут суспільства, фінансування охорони здоров'я, медичне страхування, принцип «гроші ходять за пацієнтом».