

УДК 330.101.2

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-6-40>

Соколова Г.Б.

аспірантка

Інституту економіки промисловості
Національної академії наук України

Sokolova Hanna

postgraduate student

Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine

СУЧАСНИЙ СТАН ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

THE MODERN STATE OF ECONOMIC CULTURE OF ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

АНОТАЦІЯ

Економічна культура є важливою характеристикою підприємства, яка впливає на його розвиток, тому вона посідає одне з провідних місць у системі менеджменту підприємства. Метою даного дослідження є аналіз сучасного стану, визначення шляхів розвитку економічної культури підприємств на підставі проведеного опитування. У результаті емпіричного дослідження виявлено чинники, які стримують ефективний розвиток економічної культури підприємств. Визначено шляхи підвищення економічної культури: підвищення кваліфікації працівників, яка має відповідати сучасним вимогам функціонування підприємств; упровадження цифрових технологій, що дають змогу оптимізувати бізнес-процеси; підвищення мотивації працівників до кар'єрного зростання. На підставі опитування визначено, що рівень розвитку економічної культури є достатнім, але існують шляхи його підвищення.

Ключові слова: економічна культура, організаційна культура, цифрова економіка, цифрова культура, управління.

АННОТАЦИЯ

Экономическая культура является важной характеристикой предприятия, которая влияет на его развитие, поэтому она занимает одно из ведущих мест в системе менеджмента предприятия. Целью данного исследования является анализ современного состояния, определение путей развития экономической культуры предприятий на основе проведенного опроса. В результате эмпирического исследования выявлены факторы, которые сдерживают эффективное развитие экономической культуры предприятий. Определены пути повышения экономической культуры: повышение квалификации работников, которое должно отвечать современным требованиям функционирования предприятий; внедрение цифровых технологий, которые позволят оптимизировать бизнес-процессы; повышение мотивации работников к карьерному росту. На основе проведенного опроса определено, что уровень развития экономической культуры является достаточным, но существуют пути для его повышения.

Ключевые слова: экономическая культура, организационная культура, цифровая экономика, цифровая культура, управление.

ANNOTATION

Economic culture is an important characteristic of an enterprise that influences its development. Therefore, economic culture occupies one of the leading places in the enterprise management system. The purpose of this study is to analyze the current state, determine the ways of development of economic culture of enterprises on the basis of the conducted survey. As a result of empirical research, the factors that impede the effective development of economic culture of enterprises have been identified. The ways of improving the economic culture are defined: improving the skills of

employees, which must meet the modern requirements of functioning of enterprises; introduction of digital technologies that allow to optimize business processes; Increasing employee motivation for career advancement. Today requires a renewed view of economic culture in view of the impact of digital technology on all spheres of life, including economic culture. Digital culture is a resource of the knowledge society that creates the world around us and provides humanity with a complex set of digital tools for organizing new information relationships, resulting in a global change in cultural engagement. It is important to emphasize the importance of developing digital skills and digital competencies for employees. The Digital Economy operates with the same concepts as traditional economics: capital, resources, people. Today, one of the most important factors in the digital economy is first and foremost human capital – that is, knowledge, talents, skills, experience, people's intelligence. The daily rise in the use of digital technologies is making the digital skills of people and workers key among others. Digital ownership is a major trend in the job market. The ability to work with digital technologies is gradually becoming a prerequisite for most specializations. Every day there is an increase in the number of jobs that require a basic understanding of information and communication technologies. And this number is increasing rapidly. Objective reality shows that the ability to use digital technology is a major requirement for staff. Based on the survey, it is determined that the level of economic culture development is sufficient, but there are ways to increase it.

Key words: economic culture, organizational culture, digital economy, digital culture, management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Трансформаційні зміни, які відбуваються останнім часом у нашому суспільстві, потребують вивчення нового змісту економічної культури. Економічна культура як складник економічної діяльності визнається одним із важливих чинників успіху діяльності підприємства. Низький рівень економічної культури підприємства призводить до зниження показників ефективності діяльності. За своїм змістом економічна культура є системою цінностей, думок і норм поведінки, що є рушійною силою розвитку або занепаду підприємства. Внаслідок тотальної інформатизації інформаційно-комунікаційні технології змінюють культурний простір. Нові технології стають новим культурним феноменом, який стає основою становлення нового виду економічної культури – цифрової.

Отже, для успішного функціонування підприємства необхідно досліджувати стан економічної культури, тенденції її розвитку задля підвищення ефективності діяльності підприємства. Таким чином, проблема оцінки стану економічної культури підприємства є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Різні аспекти економічної культури на різних етапах досліджували представники соціології, філософії, культурології, етики, психології, релігієзнавства. Економісти Л. Гуізо, П. Сапієнза, Л. Зінгалес доводять, що культура має суттєвий вплив на економічну систему [1]. Науковці у своїх дослідженнях приділили увагу вивченню зв'язків між економікою та культурою: як культура може впливати на економічний стан, як взаємодіє культура та формальні інституції, як виникає культура й як вона зберігається.

Інституційні чинники формування й розвитку економічної культури на сучасному етапі знайшли своє відображення у працях Р. Коуза, С. Кірдіної, А. Шастітко, А. Алчіана, Т. Гайдай та ін. [2, с. 117].

У словнику Merriam-Webster [3] економічна культура визначена як економіка з п'яти взаємопов'язаних факторів: технологія, конкуренція, нова економічна культура урядів, громадян та підприємств.

Український науковець Ю. Палеха [4, с. 88], застосовуючи результати досліджень Міжнародного інституту менеджменту, називає притаманні українській культурі риси: висока дистанція влади, співвідношення в однакових частинах «індивідуалізм – колективізм», усереднене значення між мужністю та жіночністю, підвищене прагнення уникнути невизначеності та короткотривалість орієнтації.

В.Л. Гевко [5] у своїх дослідженнях приділяє увагу умовам досягнення конкурентоспроможності підприємства, що потребують не лише економічних зрушень, а й розвитку, зміни його організаційної культури як унікального управлінського та соціально-психологічного явища.

Олівер Енгерт, Бекі Кейтцлер та ін. [6] описують комплексний підхід до розуміння вирішення проблем культури під час інтеграції компаній. Вони наголошують, що культурні особливості важливі для успіху інтеграції.

Проблемі розвитку цифрової економіки та трансформаційним процесам, що відбуваються в суспільстві під впливом цифровізації, значну увагу приділяють сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені. Цифрова культура сьогодні створює світ навколо нас і забезпечує складним набором цифрових інструментів для організації нових відносин та культурної взаємодії. Цифрова економіка перш за все залежить від розвитку технологій комунікації, які засновані на broadband доступі до Інтернету, також як і розвитку мобільних зв'язків, зв'язків через супутник. Дослідження говорять, що коли інфраструктура доступу до Ін-

тернету зростає до 10%, це призводить до 1,38% зростання в економіці країни [7].

У процесі вивчення домінанти розвитку цифрової економіки дослідники Н.М. Краус, О.П. Голобородько та К.М. Краус [8] розглянули особливі тренди цифрової економіки та її якісні характеристики. Науковці вважають, що впровадження цифрової економіки в Україні на початковому етапі має відбуватися одночасно за трьома напрямками: технологічним, виробничим та інституційно-економічним. Цифровізація України має сприяти розвитку інформаційного суспільства, засобів масової інформації, креативного середовища та креативного ринку тощо.

Питання трансформації організаційної культури підприємств в умовах зміни внутрішнього і зовнішнього середовища вивчає Н.С. Ринкевич [9]. Вона досліджує комплекс заходів із цифрової трансформації організаційної культури підприємств, до яких відносить: застосування employee-driven менеджменту, впровадження модульної платформи нового покоління для управління персоналом Hrmaps та ін.

Аналіз літератури показує, що існує багато наукових підходів до визначення економічної культури, тому сьогодні постає завдання визначити роль економічної культури у сучасній системі управління персоналом підприємства і проаналізувати її сучасний стан. Економічна культура розглядається як специфічний рівень економічних відносин. Застосування різних підходів дає змогу розглядати економічну культуру з погляду динаміки економічних відносин та їх організаційного втілення, досліджувати еволюцію економічної свідомості, зміну масових стереотипів і уявлень, характеру соціально-економічної активності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження – вивчити новий зміст економічної культури підприємства за умов цифровізації, проаналізувати її сучасний стан; розглянути чинники, які впливають на підвищення рівня економічної культури. Завдання дослідження – здійснити аналіз сучасного стану економічної культури підприємства на прикладі промислових підприємств Луганської області з використанням методів емпіричного дослідження та виявлення шляхів її підвищення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У результаті дослідження проведено опитування працівників промислових підприємств Луганської області, у тому числі ТОВ «Рубіжанська панчішна мануфактура» (табл. 1). На основі опитування виявлено сучасний стан, проблеми та шляхи розвитку економічної культури підприємств.

За результатами опитування виявлено, що понад 50% працівників – це активна частка працівників у віці до 50 років, більше 90% яких має вищу освіту. 76,6% працівників – жінки, 23,4% – чоловіки. На питання: «Чи співпадає профіль Вашої роботи зі спеціальністю, яку Ви

Таблиця 1

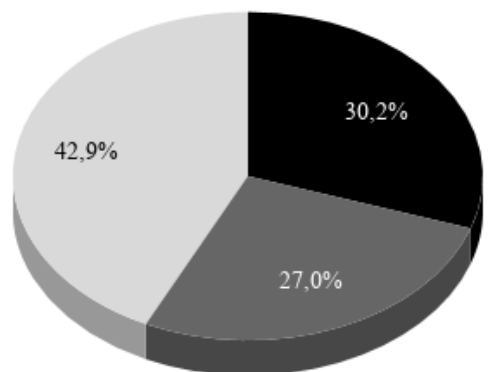
Частка експертів, які взяли участь в опитуванні (%)

Вік			Стать		Освіта		
до 30 років	30-50 років	понад 50 років	жінки	чоловіки	вища	середня спеціальна	середня
20,3%	54,7%	25%	76,6%	23,4%	92,2%	6,3%	1,6%

Джерело: складено автором за результатами опитування

отримали за дипломом?» 54% респондентів відповіли, що співпадає повністю, 28,6% – частково і 17,5% – зовсім не співпадає. Розрив між знаннями, які людина отримує в університеті, й вимогами роботодавців існує давно. Цей показник доводить, що близько половини працівників отримують необхідні навички роботи під час стажування або вже в процесі роботи. На рис. 1 представлено діаграму відповідей на питання «Яким досвідом роботи Ви володієте?».

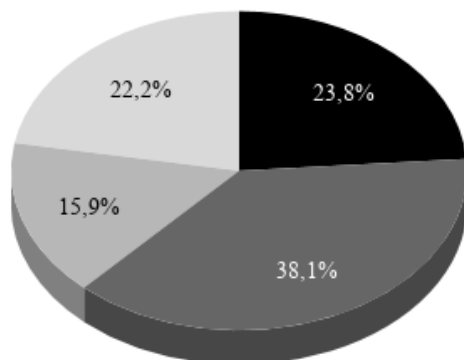
За результатами опитування бачимо, що досвідом роботи від 10 понад 20 років володіє 73,1% працівників. На рис. 2 представлено діаграму відповідей на питання «Коли Ви востаннє проходили підвищення кваліфікації?».



● 10-20 років ● До 10 років ● Понад 20 років

Рис. 1. Досвід роботи працівників

Джерело: складено автором за результатами опитування



● До 5 років ● Впродовж року ● Понад 5 років ● Ніколи не проходив

Рис. 2. Підвищення кваліфікації працівників

Джерело: складено автором за результатами опитування

За результатами опитування виявлено, що 38,1% працівників проходили підвищення кваліфікації понад п'ять років тому або навіть ніколи не проходили. Це досить високий процент, і керівництву необхідно звернути увагу на процес проходження підвищення кваліфікації своїх працівників.

На питання: «Чи заохочує керівництво працівників підвищувати кваліфікацію?» «так» відповіли 61,9% респондентів, «ні» – 38,1%. Наступний рисунок (рис. 3) демонструє відповіді респондентів на питання «Чи підтримуєте Ви ідею пожиттєвої освіти (освіти впродовж життя)?»

Відповіді респондентів на питання: «Чи підтримуєте Ви ідею пожиттєвої освіти?» розподілилися так: «так» – відповіли 85,8% респондентів, з яких за власні кошти готові навчатися 42,9%, за кошти підприємства – 42,9%. Час вимагає необхідності упровадження інтегрованого принципу «навчання протягом життя». Така освіта, крім необхідності адаптації до змін у професійній діяльності, має перетворитися на процес безперервного розвитку людської особистості, знань і навичок. Вона має дати змогу людині зрозуміти саму себе та навколишнє середовище, сприяти виконанню її соціальної ролі в процесі праці й життя в суспільстві.

На питання: «Як Ви оцінюєте культуру умов праці на Вашому підприємстві (безпека, ергономічність, наявність медпунктів, організація дозвілля)?» 64,5% респондентів відповіли, що має задовільний рівень, а 35,5% не задоволені рівнем культури умов праці на підприємстві. Це досить високий показник того, що культура умов праці на даному підприємстві необхідно підвищувати.

На питання: «Чи мали Ви кар'єрне зростання протягом останніх п'яти років?» 36,5% відповіли «так», 63,5% – «ні». Тобто більше половини опитаних працівників протягом останніх п'яти років не мали кар'єрного зростання, що свідчить про недостатню мотивацію працівників із боку керівництва.

Це підтверджує і відповідь на наступне питання: «Чи існують на Вашому підприємстві чіткі критерії щодо кар'єрного просування?». Відповіді розподілилися так: 27% – «так», 73% – «ні». На нашу думку, це свідчить про ситуацію, коли у процесі планування кар'єри недостатньо враховуються всі параметри праці та її результати. Пла-

нування кар'єри є основою визначення характеристик трудової поведінки працівника, ступеня виконання обов'язків, задоволеності працею та ін.

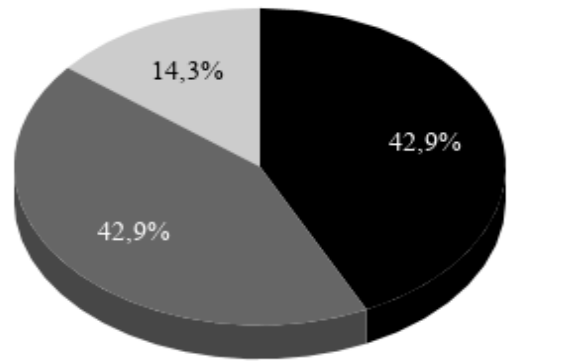
Щодо оцінки рівня трудової дисципліни на даному підприємстві, то він є задовільним, бо на питання: «Як Ви оцінюєте рівень трудової дисципліни на Вашому підприємстві?» були отримані такі відповіді: 27% респондентів вважають, що мають високий рівень трудової дисципліни, 66,7% – середній рівень та 6,3% – низький рівень.

Таким чином, за багатьма проаналізованими показниками рівня економічної культури можна зробити висновок, що економічна культура даного підприємства знаходиться на задовільному рівні, але є питання, яким необхідно приділити увагу. Насамперед це стосується питань планування кар'єри, які являють собою визначення трудового потенціалу працівника і шляхів його підвищення. Планування внутрішньоорганізаційної кар'єри традиційно здійснюється в ході взаємодії працівника й роботодавця за вирішальної ролі останнього. Цей процес є складовою частиною планування забезпечення інноваційної організації кадрами. Також необхідно більше приділяти уваги питання підвищення кваліфікації працівників на постійній основі.

Але сьогодні вимагає оновленого погляду на економічну культуру у зв'язку із впливом цифрових технологій на всі сфери життя, зокрема і на економічну культуру, тому другу частину дослідження присвячено вивченню рівня впливу цифрових технологій на економічну культуру підприємства.

Цифрова культура – це ресурс суспільства знання, яка створює світ навколо нас і забезпечує людство складним набором цифрових інструментів для організації нових відносин інформації, внаслідок чого відбувається глобальна зміна культурної взаємодії.

Необхідно зауважити про важливість розвитку цифрових навичок та цифрових компетенцій у працівників. Цифрова економіка оперує такими ж поняттями, як і традиційна: «капітал», «ресурси», «люди». Сьогодні одним із найважливіших чинників цифрової економіки є передусім людський капітал, тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей. Щоденне зростання використання цифрових технологій робить цифрові навички людей, робітників ключовими серед інших. Володіння цифровими технологіями стає головним трендом на ринку праці. Вміння працювати із цифровими технологіями поступово стає необхідною умовою для більшості спеціалізацій. Кожного дня спостерігається зростання кількості робочих місць, які вимагають базово-



● Так, за кошти підприємства ● Так, готовий за власні кошти ● Ні

Рис. 3. Освіта впродовж життя

Джерело: складено автором за результатами опитування

го розуміння інформаційних та комунікаційних технологій. І ця кількість стрімко збільшується. Об'єктивна реальність свідчить, що вміння користуватися цифровими технологіями стає основною вимогою до персоналу.

Наступні діаграми ілюструють рівень цифрової культури досліджуваного нами промислового підприємства.

На питання: «Як Ви оцінюєте рівень своїх навичок як користувача?» відповіді були такі: 45% – високий рівень; 50% – середній і 5% – базовий рівень.

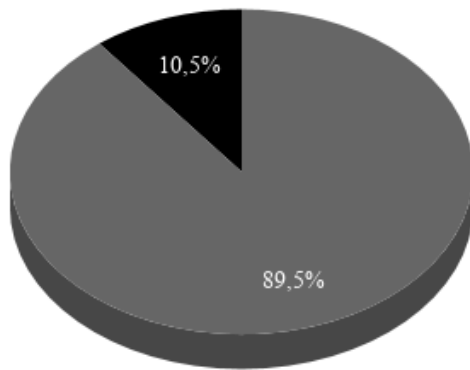
На питання: «Чи необхідне Вам навчання у сфері цифрових технологій?» відповіді розподілились так: 52,6% – так, необхідне; 47,4% – ні. Тобто близько половини опитаних вважають, що володіє достатнім рівнем знань та навичок у цифровому просторі, а інші вважають, що необхідно підвищити свій рівень підготовки. Але на питання: «Чи є у Вас власне бажання підвищувати свою цифрову компетентність?» «так» відповіді 85%, і лише 15% відповіді «ні».

На рис. 4 представлено діаграму відповідей на питання: «Чи обладнане Ваше робоче місце комп'ютером?». Близько 90% робочих місць підприємства обладнані комп'ютерами. Цей показник достатньо високий, бо досліджуване підприємство має високий рівень автоматизації і сучасне обладнання.

На рис. 5 представлено діаграму відповідей на питання «Як часто Ви користуєтесь Інтернетом для виконання Вашої роботи?».

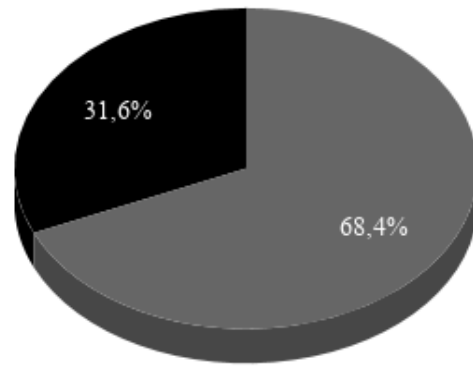
Таким чином, близько 70% працівників користуються Інтернетом на робочому місці, близько 30% – користуються за потреби. У табл. 2 розміщено відповіді на питання стосовно використання цифрових технологій на робочому місці.

За даними табл. 2 можна зробити висновок, що досить високий процент працівників підприємства користується цифровими технологіями на робочому місці: 95% користуються мобільними додатками; 63,2% використовують



● Так ● Ні

Рис. 4. Облаштування робочого місця комп'ютером
Джерело: складено автором за результатами опитування



● Часто ● За потреби

Рис. 5. Користування Інтернетом на робочому місці
Джерело: складено автором за результатами опитування

Таблиця 2

Використання цифрових технологій на робочому місці

Питання	Відповіді	
	«Так»	«Ні»
Чи користуєтесь Ви мобільними додатками?	95%	5%
Чи використовуєте Ви оперативну звітність у режимі реального часу?	63,2%	36,8%
Чи заохочує Вас керівництво використовувати цифрові технології на роботі?	72,2%	27,8%
Чи вкладало підприємство кошти у розвиток цифрових технологій протягом останніх трьох років?	68,4%	31,6%
Чи плануються на підприємстві проекти, пов'язані із цифровими технологіями?	36,8%	63,2%
Чи існує у Вас на підприємстві система захисту від кіберзагроз?	50%	50%

Джерело: складено автором за результатами опитування

оперативну звітність у режимі реального часу; 72,2% працівників вважають, що керівництво заохочує використовувати цифрові технології.

На підставі аналізу сучасного стану економічної культури можна запропонувати напрями її вдосконалення:

- створення й упровадження механізму управління розвитком кар'єри працівника, який являє собою комплекс методів та інструментів управління персоналом, спрямованих на формування і підтримку на належному рівні мотивації працівників підприємства;

- формування й упровадження організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури підприємства, який включає цілі управління; функції управління; методи впливу; сукупність інструментів і засобів (нормативні документи, програмне забезпечення, цифрові технології);

- розроблення й реалізація комплексу заходів із цифрової трансформації організаційної культури підприємства; безперервне навчання співробітників; підвищення ефективності та продуктивності їхньої праці.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Сьогодні відбувається трансформація багатьох чинників економічного зростання завдяки впливу цифро-

вих процесів. Цифрова революція докорінно змінює всі економічні відносини, весь зміст понять, у тому числі й економічної культури. Проведений аналіз сучасного змісту економічної культури дає змогу констатувати, що економічна культура за умов стрімкого розвитку інформаційних технологій постійно змінює свій зміст, набуває нових рис. Складова частина економічної культури – цифрова культура – суперечливий феномен, що трансформує культуру та представляє значні можливості для подальшого прогресу як кожної людини, так і підприємства у цілому.

У результаті проведеного емпіричного дослідження виявлено чинники, які стримують ефективний розвиток економічної культури підприємств, серед яких – недостатня мотивація працівників; недостатня цифрова компетентність персоналу; брак фахівців із цифрових навичок. Визначено шляхи підвищення економічної культури: підвищення кваліфікації працівників, яка має відповідати сучасним вимогам функціонування підприємств; упровадження цифрових технологій, що дають змогу оптимізувати бізнес-процеси; підвищення мотивації працівників до кар'єрного зростання.

У подальшому планується вдосконалити методичний підхід до оцінки якості складників економічної культури підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Guiso L., Sapienza P., Zingales L. Does Culture Affect Economic Outcomes? *Journal of Economic Perspectives*. 2006. V. 20(2). P. 23–48.
2. Шастітко А. Е. Нова інституційна економічна теорія : монографія. Москва : Економічний факультет МДУ, ТЕІС, 2002. 591 с.
3. Merriam-Webster. National economy, 2015. URL: <http://merriamwebster.com/dictionary/national%20economy> (дата звернення: 17.12.2019).
4. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури : навчальний посібник ; 2-е вид., доп. Київ : Європ. ун-т, 2002. 337 с.
5. Гевко В.Л. Механізм управління організаційною культурою підприємств мережевих структур: системний підхід. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 33. С. 154–159.
6. Engert O., Kaetzler B., Kordestani K., MacLean A. Organizational culture in mergers: Addressing the unseen forces. New York : McKinsey&Company, 2019.
7. Guo S., Ding W., Lanshina T. Global Governance and the Role of the G20 in the Emerging Digital Economy. *International Organisations Research Journal*. 2017. Vol. 12. № 4. P. 169–181.
8. Краус Н.М., Голобородько О.П., Краус К.М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (дата звернення: 17.12.2019).
9. Ринкевич Н.С. Організаційна культура підприємств: виклики, загрози та тенденції. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3(57). С. 123–136.

REFERENCES:

1. Guiso L., Sapienza P., Zingales L. (2006) Does Culture Affect Economic Outcomes? *Journal of Economic Perspectives*, V. 20(2): pp. 23–48.
2. Shastitko A.E. (2002) Nova instytsyjna ekonomichna teorija: monoghrafija [A new institutional economic theory]. M.: Ekonomichnyj fakul'tjet MDU, TEYS, pp. 591.
3. Merriam-Webster (2015) National economy. URL: <http://merriamwebster.com/dictionary/national%20economy> (accessed: 17.12.2019).
4. Palekha Ju.I. (2002) Kljuchi do uspihu, abo Orghanizacijna ta upravlijsjka kul'tury [Organizational and management culture]. Navch. Posibnyk. 2-ghe vyd. dop. K.: Vyd-vo Jevrop. un-tu, pp. 337.
5. Ghevko V.L. (2019) Mekhanizm upravlinnja orghanizacijnoju kuljturoju pidpryemstv merezhevykh struktur: systemnyj pidkhid [The mechanism of management of organizational culture of enterprises of network structures: a systematic approach]. *Infrastruktura rynku*, vyp. 33. pp. 154–159.
6. Engert O., Kaetzler B., Kordestani K., MacLean A. (2019) Organizational culture in mergers: Addressing the unseen forces. New York: McKinsey&Company.
7. Guo S., Ding W., Lanshina T. (2017) Global Governance and the Role of the G20 in the Emerging Digital Economy. *International Organisations Research Journal*, vol. 12, no 4. pp. 169–181.
8. Kraus N.M., Gholoborodjko O.P., Kraus K.M. (2018) Cyfrova ekonomika: trendy ta perspektyvy avanghardnogho kharakteru rozvytku. [Digital economy: trends and perspectives of the avantgarde nature of development] *Efektivna ekonomika*. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (accessed: 17.12.2019).
9. Rynkevych N.S. (2019) Orghanizacijna kuljtura pidpryemstv: vyklyky, zaghrozy ta tendenciji [Organizational culture of enterprises: challenges, threats and trends]. *Ekonomichnyj visnyk Donbasu*, № 3(57), pp. 123–136.