Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0821U100480

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 26-03-2021

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Баркова Катерина Олександрівна

2. Barkova Kateryna Oleksandrivna

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 073

Назва наукової спеціальності: Управління та адміністрування. Менеджмент

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 25-03-2021

Спеціальність за освітою: Бізнес-адміністрування

Місце роботи здобувача: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, буд. 9-а, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 64.055.016

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, буд. 9-а, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, буд. 9-а, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 06.81

Тема дисертації:

1. Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства.

2. Formation of the enterprise's organizational culture in strategic management of the enterprise.

Реферат/анотація:

1. Дисертацію присвячено узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичного забезпечення і практичних рекомендацій щодо формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства. У першому розділі уточнено теоретичні засади та категорійний апарат предметної галузі стратегічного аспекту формування організаційної культури. Узагальнення концептуальних основ формування організаційної культури дозволило визначити основні етапи та передумови її впровадження та якісної підтримки на підприємстві. Проведено морфологічний аналіз ключових понять «організаційна культура» та «стратегічне управління», визначено основний перелік ключових слів та сформульовано власне визначення організаційної культури. Визначення складових, аналіз існуючих типів і моделей організаційної культури дозволив встановити відповідні зв'язки між ними та обґрунтувати власну класифікацію типів організаційної культури, яку доповнено новим типом – «культура інтересів», що відповідає сучасним

тенденціям орієнтації підприємств на результат та на персонал, як на ключові складові сучасного розвитку. В роботі обґрунтовано шість положень, які регламентують формування організаційної культури у взаємозв'язку зі стратегічним управлінням. До цих положень входять такі: організаційна культура розглядається як важливий стратегічний елемент; вплив на організаційну культуру здійснюється за допомогою атрибутів; сучасне розуміння складових системи управління підприємства спирається на її зв'язок із організаційною культурою; на формування організаційної культури впливають внутрішні та зовнішні фактори; формування організаційної культури необхідно здійснювати у відповідності до стратегії підприємства; для формування організаційної культури у відповідності до стратегічного управління необхідно встановити можливу послідовність переходу від одного типу організаційної культури до іншого. Другий розділ присвячено розробленню аналітичного інструментарію ідентифікації стратегій та методичного забезпечення оцінювання рівня та типу організаційної культури. На основі комплексного аналізу існуючих стратегій для досліджуваних підприємств з використанням SWOT-аналізу було визначено сильні та слабкі сторони, потенційні можливості для розвитку та загрози зовнішньої середи. Шляхом комбінованого дослідження ідентифіковано такі типи стратегій: стратегія скорочення витрат, стратегія прямої вертикальної інтеграції, стратегія центрованої диверсифікації та стратегія концентрованого росту. В роботі обґрунтовано репрезентативність вибірки, наведено перелік питань, обґрунтовано шкалу оцінки відповідей. Аналіз анкетування показав, що рівень організаційної культури залишається досить високим, а домінуючими типами організаційних культур на підприємствах є: культура завдання, культура влади, бюрократична культура та кланова культура. Було обґрунтовано матрицю сумісності організаційної культури та стратегії підприємства, яка підтвердила гіпотезу щодо вагомості участі організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства. Як результат, встановлено шкалу можливості взаємодії кожного типу організаційної культури із кожним типом стратегії та обґрунтовано логіку прийняття відповідного рішення. В третьому розділі наведено методи та інструменти управління формуванням організаційної культури у відповідності до стратегії підприємства. В роботі запропоновано методичний підхід до формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства, оригінальність якого полягає у поетапному оцінюванні готовності організаційної культури до переходу до іншого типу та включає такі рівні: поверхнева оцінка, серединна, глибинна та етап контролю. Результати всебічного аналізу послідовності формування організаційної культури дозволили виділити два варіанти переходу від однієї організаційної культури до іншої: прямий та через перехідну організаційну культуру. З огляду на вищезазначене було розроблено схему переходів організаційних культур, яка ілюструє прямі переходи, що свідчить про достатній взаємозв'язок між культурами для переходу без додаткового етапу від одного типу організаційної культури до іншого. Для підтвердження гіпотези щодо послідовності формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства було побудовано ієрархічну модель з використанням методу MAI. В роботі обґрунтовано перелік рівнів ієрархічної моделі та проведено вибір моделі формування організаційної культури за допомогою шкали відносної важливості Сааті, а також визначено переваги того чи іншого варіанту при попарному порівнянні кластерів. Практична цінність розробок підтверджується упровадженням у діяльність підприємств, установ та організацій, а саме: ТОВ «Компанія «Бел-Гер» (№126, від 10.08.2020). Науковий процес ХНЕУ ім. С. Кузнеця для підготовки фахівців зі спеціальності 073 «Менеджмент» (№20/86-23-120 від 18.08.2020).

2. The thesis is devoted to the generalization and development of theoretical positions, development of methodological support and practical recommendations for the formation of organizational culture in the strategic management of the enterprise. The first section specifies the theoretical principles and categorical apparatus of the subject area of the strategic aspect of organizational culture's formation. The generalization of the conceptual foundations of the organizational culture's formation allowed to determine the main stages and prerequisites for its implementation and quality support at the enterprise. The morphological analysis of the key concepts "organizational culture" and "strategic management" is carried out, the basic list of key words is defined and the own definition of organizational culture is formulated. Determining of components, analysis of existing types and models of organized culture allowed to establish appropriate links between them and substantiate their own

classification of organized culture's types, which is supplemented by a new type – "culture of interests", corresponds to modern trends in the focus of enterprises on results and staff as key components of modern development. The paper substantiates six provisions that regulate the formation of organizational culture in conjunction with strategic management. These provisions include the following: organizational culture is seen as an important strategic element; influence on organizational culture is carried out by means of attributes; modern understanding of the components of the enterprise's management system is based on its connection with the organizational culture to another. The second section is devoted to the development of analytical tools for identifying strategies and methodological support for estimating the level and type of organizational culture. Based on a comprehensive analysis of existing strategies for the surveyed enterprises using SWOT-analysis, the strengths and weaknesses, potential opportunities for development and threats to the external environment were identified. The combined research identified the following types of strategies: cost reduction strategy, direct vertical integration strategy, central diversification strategy and concentrated growth strategy. The representativeness of the sample is substantiated in the work, the list of questions is given, the scale of estimation of answers is also substantiated. The analysis of the questionnaire showed that the level of organizational culture remains quite high, and the dominant types of organizational cultures in enterprises are: task culture, power culture, bureaucratic culture and clan culture. The matrix of compatibility of organizational culture and strategy of the enterprise was substantiated, which confirmed the hypothesis about the importance of participation of organizational culture in the enterprise's strategic management. As a result, a scale of interaction's possibilities of organizational culture's types with each type of strategy is established and the logic of making the corresponding decision is substantiated. The third section presents methods and tools for managing the formation of organizational culture in accordance with the strategy of the enterprise. The paper proposes a methodical approach to the formation of organizational culture in the enterprise's strategic management, the originality of which lies in the gradual estimation of the readiness of organizational culture to move to another type and includes the following levels: superficial estimation, middle estimation, deep estimation and the control stage. The results of a comprehensive analysis of the sequence of organizational culture's formation allowed us to identify two options for the transition from one organizational culture to another: direct and transitional organizational culture. In view of the above, an organizational culture transition scheme has been developed that illustrates direct transitions, indicating that there is sufficient interrelationship between cultures to transition from one type of organizational culture to another without additional stage. To confirm the hypothesis about the sequence of organizational culture's formation in the strategic management of the enterprise, a hierarchical model was built using the method of MHA. The paper substantiates the list of the hierarchical model's levels and selects the model of organizational culture's formation using the scale of relative importance of Saati, as well as identifies the advantages of a particular option in pairwise comparison of clusters. The practical value of developments is confirmed by implementation in the activities of enterprises, institutions and organizations, namely: LLC "Bel-Ger" (№126 from 10.08.2020). The scientific process of S. Kuznets KhNEU for the training of specialists in the specialty 073 "Management" (№20 / 86-23-120 from 18.08.2020).

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Лепейко Тетяна Іванівна

2. Lepejko Tetyana Ivanivna

Кваліфікація: д. е. н., 08.06.01

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Захарчин Галина Миронівна

2. Zakharchyn Halyna Myronivna

Кваліфікація: д. е. н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ареф'єва Олена Володимірівна

2. Arefyeva Olena Volodymyrivna

Кваліфікація: д. е. н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Близнюк Тетяна Павлівна

2. Blyznyuk Tatyana P.

Кваліфікація: д. е. н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Лебідь Олеся Вікторівна

2. Lebid Olesia Viktorivna

Кваліфікація: к. е. н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради Лаптєв В'ячеслав Ігорович

Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні Лаптєв В'ячеслав Ігорович

Відповідальний за підготовку облікових документів

Реєстратор

Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності Юрченко Т.А.