

Приймак Н.С., к.е.н., доцент
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

ПРОЯВ ОПОРУ ЗМІНАМ НА РІЗНИХ РІВНЯХ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне підприємство постійно знаходиться в процесі змін. Зміни стосуються всіх сфер життєдіяльності підприємств та всіх сфер менеджменту. Проведення змін, який процес, у реалізації якого задіяні люди, пов'язаний із існуванням опору. Проте, його прояви та наслідки залежать від значної кількості чинників, до числа яких відносять і корпоративну культуру. Аспекти вивчення особливостей прояву опору та корпоративної культури знаходять відображення у наукових працях таких вчених як Д.Елдрідж, А. Кромбі, О.М. Дюк, Г. Морган, Н. В. Гриценко, О.І.Синицька (розглядають особливості прояву та формування корпоративної культури); В. Боуї та Е. Хед, П. Лоуренс, Д. Юлмаз, Г. Кілікоглу, І. Адізес, Р. Хеллер, Р.Кіган, К.А. Пріб, О.О. Гайдей, Є.Л. Гринь, В. В. Хмурова, І.І. Сташкевич (вивчають опір змінам та його подолання). Проте, вплив корпоративної культури на рівень опору змінам залишається не до кінця дослідженим.

Корпоративна культура підприємства виникає в момент його створення та існує у будь-якій компанії, незалежно від її розмірів, видів діяльності, форми власності тощо. Автором визначено, що під корпоративною культурою в фокусі управління змінами та оцінки опору пропонується розуміти систему цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також дієвих принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися на підприємстві під впливом місії, філософії існування та життєвого циклу організації та визначають досягнення цілей управління змінами.

Форми прояву ставлення до змін передбачають наступні варіації поведінки, які є результатом інтегративного впливу культууроутворюючих

чинників в рамках трьох рівнів корпоративної культури:

1. Підтримка – на всіх рівнях культури дана форма прояву ставлення до змін передбачає діяльність робітників відповідно до програми змін, за умови ефективної мотивації та позитивного підкріплення інструментами розвитку корпоративної культури, даний стан є стабільним та забезпечує досягнення змін.

2. Опір змінам, на відміну від попередньої форми ставлення до змін, має набагато більше типів прояву:

- заперечення – припускає заперечення необхідності змін. Таке можливо, або коли люди в дійсності не бачать необхідності що-небудь міняти, або коли означені проблеми здаються їм надуманими, а зміна - нав'язаним;

- індиферентність – виражається в байдужому ставленні до змін, в силу наявності проблем у взаєминах з колегами, керівниками, впливу неформальної групи і т.д.;

- уникнення – це приховані форми інструментального опору, які проявляються в створенні технічних збоїв, ускладненні збору інформації; посиленні на труднощі, критиці нововведень тощо;

- демонстрація некомпетентності – проявляється в ситуаціях, коли працівники не можуть зробити навіть те, що в дійсності зробити цілком здатні; може бути і навмисною - як непрямий прояв серйозного протистояння зміні;

- абсентеїзм – це явище частоті відсутності працівника на своєму місці. Найчастіше абсентеїзм визначають як загальну кількість втрачених робочих днів (годин) або як частоту випадків відсутності на роботі;

- раціоналізація – це явна форма інструментального опору, яка виражається в апеляції до значної складності матеріалу і його нерозумінні; невиконанні завдання при вказівці причин невиконання;

- обурення – це явна форма емоційного опору, виражена у вигляді саботажу, протестів; готовності групи підтримати критику;

- скептицизм – це обґрунтовано скептичне ставлення до необхідності змін або щодо здатності, як менеджерів, так і колег успішно їх провести;

- нетерпіння – проявляється в зростанні конфліктів, недотриманні термінів робіт, надмірно прискіпливого ставлення до деталей, появі страшних чуток і інших численних феномени. Все це призводить до блокування або розтягування в часі конструктивної активності [1, с. 302-303].

Типологія прояву опору змінам на підприємстві тісно пов'язана із рівнями корпоративної культури (артефакти, цінності, базові уявлення), оскільки визначає природу виникнення такого опору та його демонстраційність на підприємстві (табл. 1).

Таблиця 1

**Зв'язок типології прояву опору змінам та рівнів корпоративної культури
(складено автором)**

Рівень корпоративної культури	Тип прояву опору змінам								
	заперечення	індиферентність	уникнення	демонстрація некомпетентності	абсентеїзм	раціоналізація	обурення	скептицизм	нетерпіння
Перший рівень – видимий, базисний, отримав назву «артефакти культури»	+			+	+	+	+		
Другий рівень – невидимий характеризує цінності		+	+					+	+
Третій рівень – невидимий, глибинний, базові уявлення	+						+		+

Дані табл. 1 демонструють складний характер виникнення типів опору, який має коріння переважно на другому (ціннісному) та третьому (рівні базових уявлень) рівнях корпоративної культури. Прояв опору на рівні артефактів є крайньою мірою прояву опору змінам.

Література

1. Кобзева Н. М. Феномен сопротивления изменениям: сущность, виды и формы проявления / Н. М. Кобзева // Вестник ВГУИТ. – 2013. – №4. – С. 298-303.
2. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебник

для магістрів / В. Г. Антонов [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина [и др.]. – М. : Юрайт. – 214, 417 с.

УДК 336.71

Вергун А.М., к.е.н., доцент
Київський національний університет
технологій та дизайну

БЕЗПЕКА БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ ЯК СКЛАДОВА ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Серед завдань підтримки фінансової безпеки вагоме місце посідає необхідність захисту банківського сектору, як основи соціально-економічного розвитку держави, адже падіння довіри до банків завдає збитків фінансовій безпеці всієї країни. Крім того, в умовах глобалізації фінансова безпека банків стає не лише національною, а й міжнародною проблемою. Так, керівники служб безпеки, що представляють найбільші світові банки і банківські групи, об'єднали зусилля під егідою Міжнародної асоціації з питань безпеки в банківській справі, завдання якої – сприяти обміну інформацією і надання взаємної допомоги в запобіганні діям, спрямованим проти банків [1].

Фінансова безпека банківської системи розглядається в двох аспектах. По-перше, з позиції фінансових наслідків діяльності комерційних банків для економічної безпеки країни в цілому та окремих клієнтів і контрагентів. По-друге, з позиції недопущення та відвернення явних і потенційних загроз фінансовому стану банківської системи країни на рівні як центрального банку, так і комерційних банків.

Увага до проблем банківської безпеки, що постійно зростає, відображає той факт, що сучасна кредитно-фінансова система зазнає суттєвих якісних зрушень, які відбуваються на фоні все ще не вирішених проблем її функціонування, високого рівня злочинності у цій сфері.

Фінансова безпека банківської системи – це стан банківської системи, за