Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2024. № 10.

DOI: http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.83

А. О. Касич,
д. е. н., професор, завідувач кафедри управління та смарт-інновацій,
Київський національний університет технологій та дизайну
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7019-1541

РЕЦЕНЗІЯ НА МОНОГРАФІЮ «ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ»

(автори: *Ю. С. Ремига*, к.е.н., доцент, директор Навчально-наукового інституту «Європейська школа бізнесу», професор кафедри менеджменту, фінансів та бізнес-адміністрування ПЗВО «Міжнародний європейський університет» (м. Київ); ***Н. В. Приймак***, к.е.н., завідувач кафедри менеджменту, фінансів та бізнес-адміністрування ПЗВО «Міжнародний європейський університет» (м. Київ); ***Н. В. Трушкіна***, к.е.н., старший дослідник, старший науковий співробітник сектору промислової політики та інноваційного розвитку відділу промислової політики та енергетичної безпеки Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (м. Харків); ***Н. С. Ринкевич***, к.е.н.)[1]

A. Kasych,
Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Smart Innovations, Kyiv National University of Technology and Design

REVIEW OF THE BOOK “DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ENTERPRISES’ ORGANIZATIONAL CULTURE”

(author: Remyha Yuliia, Pryimak Nataliia, Trushkina Nataliia, Rynkevych Natalia)

[1] Ремига Ю. С., Приймак Н. В., Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ : монографія. КИЇВ : ПЗВО «Міжнародний європейський університет», 2024. 250 с.

На даний час одним з важливих чинників розвитку бізнесу визнано організаційну культуру. Однак керівництву багатьох компаній досі не вдалося розробити й реалізувати ефективну модель формування організаційної культури. Це обумовлено рядом причин, серед яких: недостатня підтримка керівництвом необхідності подальшого розвитку організаційної культури; брак висококваліфікованого персоналу, який може володіти цифровими навичками й знаннями; відсутність орієнтованості менеджерів компанії на споживачів; роз'єднаність у колективі тощо.

З огляду на це, завдання пошуку нових шляхів удосконалення управління трансформацією організаційної культури підприємств переконливо свідчить про актуальність поданого рукопису монографії.

Автори ґрунтовно опрацювали існуючі наукові наробки щодо понятійного апарату та аналізу його відповідності сучасним умовам розвитку вітчизняних підприємств. У результаті проведеного аналізу уточнено суть і зміст термінів «організаційна культура», «клієнтоорієнтованість», «трансформація організаційної культури», «управління трансформацією організаційної культури».

Варто уваги обґрунтування можливості застосування інтегрального підходу до управління організаційними змінами на підприємствах на основі синтезу процесного, поведінкового, системного, адаптивного, ситуаційного, гуманістичного, психодинамічного та компетентнісного підходів. Це, у свою чергу, дозволяє визначити засади вдосконалення організаційного механізму управління трансформацією організаційної культури підприємств.

Встановлено, що важливу роль відіграє переорієнтація діяльності підприємства на клієнта, його потреби і переваги. Це диктує необхідність використання клієнтоорієнтованого підходу до формування організаційної культури компаній.

Значний науковий інтерес у роботі мають дані експертного опитування стосовно головних проблем і шляхів розвитку організаційної культури підприємств різної галузевої спрямованості; експертна оцінка особливостей організаційної культури в системі корпоративної соціальної відповідальності у

контексті концепції сталого розвитку; методичний підхід до оцінювання рівня розвитку організаційної культури з використанням результатів анкетування та методики Денісона. Автор запропонував удосконалену інтегральну методику кількісної оцінки організаційної культури підприємства. Практична значущість результатів дослідження полягає в адаптації запропонованого методичного підходу до оцінювання рівня розвитку організаційної культури на основі експериментально одержаних фактичних даних підприємств у промисловості, будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі, сфері послуг (транспортних, консалтингових, банківських, інформаційних).

Чільне місце в роботі займає дослідження та систематизація ключових бар'єрів, які стримують ефективний розвиток організаційної культури підприємств в епоху цифрових перетворень, до яких віднесено: кадрові, інформаційні, організаційні, маркетингові, освітні, технологічні, інвестиційно-фінансові.

Цілком зрозуміло, що трансформація організаційної культури підприємств неможлива без організаційного й методичного супроводження. В організаційному супроводженні авторами розроблено стратегію управління трансформацією організаційної культури підприємств; запропоновано змістовну структуру організаційної культури в умовах цифрової економіки та обґрунтовано доцільність застосування комплексного підходу до цифрової трансформації організаційної культури. У методичному супроводженні – удосконалено підхід до вибору й оцінювання ефективного напряму трансформації організаційної культури за допомогою економіко-математичного інструментарію.

Викладене дає підстави для висновку, що наукове дослідження охоплює широкий спектр проблем і водночас характеризується глибиною й комплексністю. Проте, як і будь-яке наукове дослідження, дана робота не позбавлена окремих моментів, які потребують додаткових пояснень. По-перше, робота виграла, якщо б автори більш детальніше відобразили особливості міжнародного досвіду цифрової трансформації організаційної культури підприємств та можливості адаптації кращих світових практик на українських

підприємствах. По-друге, бажано було б надати більше пояснень, у чому полягає «взаємодія стратегій управління трансформацією організаційної культури та маркетингу». Але висловлені зауваження та побажання не применшують наукової цінності результатів дослідження, які наведено у рукопису монографії.

Отже, матеріли у рукопису монографії викладено науковим стилем, доступною мовою, послідовно, стисло й грамотно. Роботу підготовлено на актуальну тему. Її виконано на достатньо високому науковому рівні. Монографія містить значну кількість практичних матеріалів, пропозицій і рекомендацій, які можуть бути корисними не лише науковцям, освітянам, здобувачам вищої освіти, а також представникам центральних і місцевих органів влади та бізнесу.

Монографія **«Цифрова трансформація організаційної культури підприємств»** рекомендується до відкритого друку.

Рецензія надійшла до редакції 15.10.2024 р.