

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (м. Дніпро, Україна)
Запорізька державна інженерна академія (м. Запоріжжя, Україна)
Інститут економіки імені Паата Гугушвілі
Тбіліського державного університету імені Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)
Клайпедський університет (м. Клайпед, Литва)
Університет прикладних наук (м. Міттвайда, Німеччина)
Університет професора доктора Асена Златарова (м. Бургас, Болгарія)
Мерія м. Громадка (Польща)

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2020:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції
(Дніпро, 2–3 квітня 2020 р.)

У семи томах

Том 1. Соціально-економічні аспекти управління підприємствами:
теорія та практика

Дніпро
Видавець Біла К. О.
2020

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

*Затверджено на засіданні вченої ради факультету економіки
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Поляков М. В. – д-р фіз.-мат. наук, проф., член-кореспондент НАН України, ректор Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, *голова оргкомітету*;

Гринько Т. В. – д-р екон. наук, проф., Заслужений діяч науки та техніки України, декан факультету економіки Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Іванов Р. В. – канд. фіз.-мат. наук, доц., зав. кафедри економічної кібернетики Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Олійник Т. І. – канд. екон. наук, зав. кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Абесадзе Р. Б. – д-р екон. наук, проф., директор Інституту економіки імені Паата Гугушвілі Тбіліського державного університету імені Іване Джавахішвілі;

Раманаускас Юліус – доктор габілітований, професор кафедри менеджменту Клайпедського університету;

Серджо Велеско – д-р екон. наук, професор міжнародного менеджменту факультету економіки університету прикладних наук у місті Міттвайда;

Дімітров Іван – д-р екон. наук, проф., професор кафедри економіки та управління університету професора доктора Асена Златарова;

Даріуш Павліцин – мер міста Громадка (Польща);

Величко Л. А. – канд. наук з держ. упр., доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Гвініашвілі Т. З. – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Тімар І. В. – старший викладач кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Е 45 Економіка і менеджмент 2020: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 2–3 квіт. 2020 р. : у 7 т. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2020.

ISBN 978-617-645-377-2

Т. 1. Соціально-економічні аспекти управління підприємствами: теорія та практика. – 2020. – 108 с.

ISBN 978-617-645-378-9

У збірнику надруковано наукові праці Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 2–3 квітня 2020 року в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара.

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

**УДК 336
ББК 65.01**

ISBN 978-617-645-377-2

ISBN 978-617-645-378-9 (Т. 1)

© Авторський колектив, 2020

Lubenets N. V.

Dnipropetrovsk Regional Clinical Oncology Center (Ukraine)

**THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT OF A MEDICAL INSTITUTION**

Culture is the basis of the life cycle and the organizational potential of any organization. The values, norms, and attitudes that are accepted and shared by the majority of employees make a competitive advantage that cannot be 100% reproduced [1]. Organizational culture can be the reason for both increasing and decreasing the efficiency of a medical institution. According to international experience, organizational culture in the market conditions is increasingly becoming a critical factor in the active (or vice versa) development of an enterprise [7].

The relevance of the organizational culture is greatly enhanced when considering the organizations' development in the context of globalization and interaction of national and business cultures. Nevertheless, above all, we are interested in a culture that promotes the growth and sustainable development of an organization [8]. Today, organizational culture is gradually becoming a dominant factor not only in the group identity of the individual but also in the socialization of the individual inside the organization and the community as well.

In the 50-60's of the twentieth century, the concepts of «organizational culture» and «organizational morality» began to appear in the papers of various scholars, wherein some elements of the concept of «social responsibility» were observed. However, the term was more widely used in the early 1990s in the studies of well-known Western management specialists, including J. Grayson, K. O'Dell, P. Drucker, V. Ouchy, et al. Most scholars interpreted social responsibility as a derivative of a healthy organizational culture and as an individually conscious attitude of the enterprise to its product/service and all stakeholders [4, 10].

Local researchers' papers, such as G. Zakharchin [3], M. Kalnitskaya [6], O. Kharchyshyn [5], most commonly define the organizational culture as a set of norms, rules, customs and traditions that are supported by the subject of organizational power and that set the general framework for the employee behavior, organizations that align with its strategy.

In particular, one of the most meaningful definitions of organizational culture is provided by N. Zhovnir: «... a system of organization of labor, which is formed and implemented for effective use of available labor resources that operate based on established rules and procedures of the internal organization of the enterprise in order to fulfill current production tasks, enterprises' competitiveness, manufactured products, meeting needs and interests, and maximize profits» [2, pp. 45-47].

Based on this definition, let us summarize the organizational culture's concept as a set of rules, norms, traditions adopted by the management and staff of an organization, and which are expressed in the values declared by the organization, in the behaviors and actions set by the staff. It should be noted that despite the considerable amount of research on the development of organizational culture by international experts, recognized by the authorities in this field. Even though the Western approaches to the organizational culture of the enterprise are very diverse, these studies are most often not suitable to apply in national organizations. It is explained by the specifics of the Ukrainian economy and the mentality that carries systemic transitional defects.

Let us outline the structure of organizational culture. E. Shane [9] proposes to consider the organizational culture at three levels. The first-level – «surface» or «symbolic» – includes such visible external facts as the applied technology, the use of space and time, the observed behavior of employees, language, slogans, and the like. Any organization should adhere to these «superficial» manifestations of organizational culture because they are closely linked to the organization's image and reputation.

The second, «deeper» level, examines the values and beliefs shared by members of an organization. The third, «deep» level, includes the fundamental foundations of relationships within the organization and between the external environment and the organization [9]. Thus, when it comes to the role of organizational culture mechanisms in human resources management, it should be noted that it is an organizational culture that provides the formation of moral and ethical values and attitudes of the organization's personnel. It also encourages the realization of the intellectual potential of human resources for effective management, which is especially important for medical institutions in the period of reformations.

Therefore, the first sign of the organizational culture's effectiveness of a medical institution should be considered the degree of compliance of staff values with the values of the institution and the expectations of stakeholders. The experience of the world's leading medical institutions demonstrates that an organizational culture is always a useful tool for managing human resources and one of the primary sources of competitive advantage for healthcare providers.

References:

1. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупський // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.
2. Жовнір Н. М. Управління організаційною і інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н. М. Жовнір // Економіка і регіони – 2004 – №1(2) – С. 45-47.
3. Захарчин Г. Механізм формування організаційної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – №. 19. – С. 241-248.
4. Крупський, О. П. Професійна етика як фактор становлення й розвитку соціально-відповідальної організаційної культури туристичного підприємства / О. П. Крупський // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Світове господарство і міжнародні економічні відносини. – 2014. – Т. 22, Вип. 6. – С. 23-30.

5. Харчишина О. В. Організаційна культура як важлива складова системи управління підприємствами [Електронний ресурс] // Економіка. Управління. Інновації. – 2012. – № 1. Дата відвідування: 25.02.2020. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2012_1_62
6. Kalnitskaya M. The influence of organizational culture on the innovational potential of the company / Kalnitskaya, M //European Journal of Management Issues. – 2015. – Т. 23. – №. 5. – С. 60-70.
7. Krupskyy O. P. Cultura organizzativa e sicurezza: attuazione delle caratteristiche del servizio / O. P. Krupskyy // Italian Science Review. – 2014. – Т. 3. – №. 12. – С. 368-371.
8. Rockstuhl T. Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross border leadership effectiveness in a globalized world / T. Rockstuhl, - S. Seiler, S. Ang, L. Van Dyne, H. Annen //Journal of Social Issues. – 2011. – Т. 67. – №. 4. – С. 825-840.
9. Schein E. H. Organizational Culture & Leadership [Electronic Resource] / E. H. Schein. – 1997 – Mode of access: <http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>
10. Übüs Ü. Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility / Ü. Übüs, R. Alas //Engineering economics. – 2009. – Т. 61. – №. 1. – 90-99.