

підприємству оптимізацію витрат та можливість досягнення бажаного результату.

Література

1. Тадеєва Н. Оптимізація витрат як метод досягнути бажаного прибутку. URL: <https://eba.com.ua/optymizatsiya-vytrat-yak-metod-dosyagnuty-bazhanogo-prybutku/>
2. Давидович І. Є. Управління витратами: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури. 2008. 320 с.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999. № 318.
4. Омельниченко О.С. Напрями оптимізації витрат в системі управління. Ефективна економіка. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4901>

УДК: 005.941:658.114

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

*Хахула Б.В., доктор філософії
в галузі економіки, доцент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

Важливою умовою ефективного розвитку вітчизняних організацій є пошук результативних управлінських методів. Одним із головних інструментів сучасного менеджменту є формування та розвиток корпоративної культури, про що свідчать успіхи організацій у всьому світі, які декларують основні норми, принципи, постулати та правила корпоративної культури, визнаючи її ключовим фактором розвитку та конкурентоспроможності. Досвід багатьох успішних підприємств показує, що використання принципів корпоративної культури дозволяє отримати високу ефективність виробництва, підвищити конкурентоспроможність і підібрати ефективні важелі управління персоналом.

Як показує практика, в Україні корпоративна культура найчастіше залишається поза увагою керівників підприємств. Один із найменш витратних і водночас досить ефективних інструментів управлінського впливу використовується на дуже низькому рівні. Такий важливий фактор гармонізації виробничих відносин у вітчизняних підприємствах поки що не працює належним чином, і одна з головних причин цього полягає в тому, що теоретичні дослідження в галузі корпоративної культури не набули системного характеру.

Сьогодні значення корпоративної культури у розвитку будь-якого підприємства визначається певними обставинами. Зокрема, вона забезпечує співробітникам організаційну ідентичність і визначає внутрішнє сприйняття підприємства та його основних цінностей, є важливим джерелом стабільності. Вона формує у співробітників почуття надійності, сприяє встановленню почуття соціальної захищеності. Також, знання основних принципів корпоративної культури підприємства допомагає новим працівникам швидко адаптуватися та включитися в ефективну роботу, правильно інтерпретувати явища, що відбуваються на підприємстві, виявляючи все найголовніше і значуще. Окрім того, корпоративна культура найбільше стимулює свідомість і відповідальність співробітників, спонукає до виконання поставлених завдань.

Слід відзначити, що організаційна культура характеризується низкою параметрів, таких як: цілісність, системність; еволюційний розвиток; соціальна основа, що відбиває соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей; формування ритуалів, традицій, символів.

Узагальнення досвіду показує, що корпоративну культуру можна трактувати як інструмент у сфері управління, який дозволяє керувати персоналом, підвищувати конкурентоспроможність підприємства, ступінь довіри до корпоративних прав, забезпечувати захист власників корпоративних прав, покращувати якість продукції та задовольняти запити споживачів. По суті, корпоративна культура постає як правила ведення бізнесу, ухвалення управлінських рішень, делегування повноважень, організації процесу комунікації, підвищення якості, створення соціального клімату тощо.

Здатність підприємства створити ключові цінності, що об'єднують результати всіх структур того чи іншого підприємства, є одним з найглибших джерел його процвітання у той час, як орієнтація колективу на зміни неможлива без відчуття спільної мети та її спрямування на основі чітко визначеного бачення, а також місії, цілей та завдань.

Нині послідовно відбувається зсув акцентів у керуванні підприємством до сфери управління персоналом із багатьма зв'язаних з цим процесом аспектів. Як наслідок, сучасним підприємствам властива чітко виражена соціальна орієнтація. У повсякденну практику організацій увійшло надання соціального пакета, організація заходів, орієнтованих на покращення неформальних внутрішньофірмових комунікацій.

Ефективний розвиток корпоративної культури на підприємстві можливий за умови застосування налагодженого процесу її формування. У процесі дослідження механізмів формування корпоративної культури окреслюється реалізація відповідних етапів: визначення цінностей корпоративної культури; формування колективної поведінки працівників; здійснення ефективної діяльності підприємства та забезпечення інтересів усіх учасників його діяльності.

Результати наукових досліджень впливу системи корпоративних цінностей на діяльність організації дозволили переконатися, що в динамічних умовах ведення господарської діяльності лише надійна система цінностей здатна створити ефективний механізм партнерських відносин між членами колективу організації. Тому система корпоративних цінностей є одним з основних інструментів гармонізації соціально-трудових відносин і підвищення ефективності діяльності організації.

Отже, впровадження та застосування ефективних систем корпоративної культури у вітчизняних підприємствах дозволить вирішити існуючі проблеми управління персоналом і приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Література

1. Музиченко-Козловська О. В. Модель управління організаційною культурою підприємства. *Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка"*. Пробл. економіки та упр. 2010. № 6. С. 347-351.
2. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу. *Актуал. пробл. економіки*. 2006. № 2. С. 154-158.
3. Тютлікова В. В. Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності організації в умовах економіки знань. *Економіка та упр. п-вами машинобуд. галузі: пробл. теорії та практики*. 2012. № 1. С. 59-67.