

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

***ВАСИЛЬЄВ А.Й., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
ХАРЧЕВНИКОВА А.С., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сьогодні головною умовою ефективного функціонування та розвитку підприємств є пошук результативних методів управлінського впливу на персонал. Одним із важливих інструментів такого впливу є формування та розвиток корпоративної культури, про що свідчать успіхи підприємств різних країн світу, які декларують основні норми, принципи, постулати та правила корпоративної культури, визнаючи її ключовим фактором розвитку та конкурентоспроможності. В Україні питання корпоративної культури найчастіше залишається поза увагою керівників підприємств. Фактично відсутні фахівці з питань формування та розвитку корпоративної культури, не здійснюється їх підготовка, відсутні механізми розповсюдження передового досвіду у цій сфері. Один з найменш витратних і в той же час достатньо ефективних інструментів управлінського впливу використовується на дуже низькому рівні. Впровадження та застосування на вітчизняних підприємствах ефективних систем корпоративної культури дозволить вирішувати існуючі проблеми управління людськими ресурсами підприємства та приймати обґрунтовані управлінські рішення [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організаційну культуру як економічне поняття та важливий чинник управління персоналом у своїх наукових працях розглядали такі вітчизняні та зарубіжні вчені та науковці, як: Алпеева Т.М., Гасевський Б.А, Давидов Ю.Н., Красовський Ю.Д, Палеха Ю.І, Рей С.А. та інші. Проте, враховуючи мінливість зовнішнього середовища, можна стверджувати, що питання вивчення корпоративної культури і надалі залишається актуальним.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду використання організаційної культури в процесі ефективного управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Категорія корпоративної культури є однією з найбільш обговорюваних тем сучасного менеджменту. Вперше термін «корпоративна культура» було застосовано у XIX столітті німецьким фельдмаршалом та військовим теоретиком Мольтке, який характеризував даним поняттям взаємовідносини у офіцерському середовищі.

Пізніше, на початку XX століття, французький вчений Анрі Файоль, який взяв за основу вчення Фредеріка Тейлора, у своїх принципах адміністрування приділяв особливу увагу поняттю корпоративний дух, формулюючи значення якого Файоль казав: «Союз – це сила. А вона являється результатом гармонії персоналу».

Макс Вебер також вивчав організаційну культуру шляхом дослідження основ самоорганізації корпорацій, взаємозв'язку морально-етичних принципів і соціально-економічного благоустрою окремих корпоративних структур, а також розробив модель «раціональної організації свободної праці», що потребував від працівника строгої дисципліни, точності, відповідальності і стабільності.

Американець японського походження В. Оучі за образом відомої «теорії «X» і «У», розробленої Дугласом Мак Грегором, створив «теорію «Z». Вихідним пунктом його концепції є положення про те, що людина — основа будь-якої організації, і від неї насамперед залежить успіх її функціонування. Згідно з цією теорією ефективне управління має охоплювати працівників усіх рівнів, розглядаючи їх як одну велику сім'ю. Як у будь-якій ідеальній сім'ї, вони працюють у повній злагоді, наближаючись до єдиної мети. Менеджери, котрі дотримуються теорії «Z», вважають, що, якщо працівники відчують почуття спільності і причетності до колективу, вони скоріш за все будуть працювати на совість і з великим ентузіазмом прагнуть досягти найкращого кінцевого результату. Для Оучі культура організації складається із сукупності символів, церемоній і міфів, які передають членам організації важливі уявлення про цінності й переконання.

На сьогодні організаційна культура є могутнім управлінським регулятивним ресурсом і чим вищий потенціал керівництва, тим вагоміший цей ресурс. Саме корпоративна культура в організації створює соціальний фундамент, який здатний нести на собі всю систему діяльності і взаємодії, протистояти і приймати зовнішні і внутрішні зміни, створювати сприятливі умови для розвитку організації та її маркетингової діяльності.

Таким чином, організаційна культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників. Організаційна культура концентрує політику та ідеологію життєдіяльності організації, систему її пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм поведінки. Елементи корпоративної культури є орієнтиром в ухваленні керівництвом організації управлінських рішень, налагодженні контролю за поведінкою та взаєминами співробітників у процесі оцінювання виробничих, господарських та соціальних ситуацій [2].

У деяких дослідженнях організаційну культуру називають корпоративною культурою.

Вплив культури на ефективність організації визначається насамперед її відповідністю загальній стратегії організації. Виділяється чотири основних підходи до вирішення проблеми несумісності стратегії й культури в організації: перший – ігнорується культура, яка серйозно перешкоджає ефективному втіленню в життя обраної стратегії; другий – система управління підбудовується під існуючу в організації культуру; цей підхід будується на визнанні наявних бар'єрів, створюваних культурою для виконання бажаної стратегії, і виробленню альтернатив по «обходу» цих перешкод без внесення серйозних змін у саму стратегію; третій – робляться спроби змінити культуру таким чином, щоб вона підходила для обраної стратегії. Це найбільш складний підхід, що займає багато часу й вимагає значних ресурсів. Однак бувають такі ситуації, коли він може бути головним для досягнення довгострокового успіху фірми; четвертий – змінюється стратегія з метою її підстроювання під існуючу культуру [2].

Вітчизняні дослідження в галузі менеджменту підтверджують важливий позитивний вплив організаційної культури на ефективність. Зокрема, Гавкалова Н.Л. доводить, що «організаційна культура відіграє одну із провідних ролей у процесі забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві». Організаційна культура розглядається вченим як важливий фактор формування інтелектуального капіталу і системоутворюючий чинник функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу [5].

Корпоративна культура впливає на ефективність діяльності підприємств двома шляхами, перший – культура й поведінка взаємно

впливають один на одного, другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять.

Стаючи членом організації, кожний з нас поступово засвоює її правила і норми поведінки, а також ідеали, які можуть надалі стати ціннісними і життєвими орієнтирами особистості. Безсумнівно, культура організації, в рамках якої продовжується соціалізація і формування особистості, несе величезну відповідальність за подальшу долю своїх членів.

Якщо можна говорити про те, що організація має «душу», то цією душею є організаційна культура. А носіями організаційної культури є люди.

Саме тому сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до керівників-менеджерів різного рівня управління, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їх праці, вміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей та забезпечувати творчий підхід до роботи, тобто відповідати вимогам організаційної культури. Менеджери повинні уміти аналізувати організаційну культуру і впливати на її формування і зміну в бажаному напрямі.

Організаційна культура – це потенціал організації, який проявляється в конкретних економічних і фінансових показниках у майбутньому, а інвестиції в організаційну культуру – це інвестиції в потенціал організації та розвиток персоналу. А ефективна організаційна культура – це культура, що сприяє зростанню прибутку організації та конкурентоспроможності.

Наявність ефективної корпоративної культури має велике значення для організації. По-перше, культура надає працівникам корпоративної ідентичності, визначає внутрішньо групове уявлення про організацію, є важливим джерелом стабільності і наступності. Це створює у працівників почуття надійності організації і свого місця в ній, соціальної захищеності. По-друге, знання цінностей, норм і правил, які сформувалися в організації, допомагають новим працівникам правильно інтерпретувати події, що відбуваються в ній, і відповідно визначити свою поведінку. По-третє, культура більше, ніж щось інше, стимулює самосвідомість і високу відповідальність працівника, що виконує поставлені перед ним завдання. Механізми впливу корпоративної культури на діяльність організації полягають у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої, керуючись цінностями, оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки та спілкування [3].

Висновки. Організаційна культура створює «внутрішній, духовний стержень» компанії, сприяє згуртуванню колективу, формує у співробітників почуття відповідальності за свою роботу. Організаційна культура підвищує ефективність роботи команди і вирішує задачі, як індивідуального розвитку співробітників, так і розвитку організації загалом. Вона створює передумови для формування стійкого і ефективно працюючого колективу, що чітко представляє місію організації.

Саме корпоративна культура точно визначає поведінку працівників. Передбачуваність, упорядкованість і послідовність діяльності у організації формується за допомогою високої формалізації. Ефективна корпоративна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більше того, вона може бути більш ефективною, ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніша культура організації, тим менше управлінському персоналу потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для керування поведінкою працівника. Це закладено у підсвідомості працівника, що приймає культуру організації [4].

Таким чином, запорукою ефективності підприємства є обґрунтована система мотивації персоналу, забезпечення оптимальної взаємодії індивіда і організації. «Яким би чином людина і організація не намагалися звести свою взаємодію тільки до виконання певних робіт на певному робочому місці, у них це ніколи не вийде. Взаємодія людини і організації завжди ширше, так як людина ніколи не буде незведена до рівня машини, а організаційне оточення – до робочого місця...» [6].

Отже, вміле управління організаційною культурою та використання її потенціалу робить можливими підвищення ефективності діяльності організації та позитивні економічні наслідки, такі як підвищення відданості працівників та розвиток співпраці, вища продуктивність праці, краще виконання своїх функцій і покращення процесу прийняття рішень.

Література.

1. Бала О.І. Історія розвитку та формування терміну «корпоративна культура» / О.І. Бала, Р.Д. Бала // «Маркетинг та логістика в системі менеджменту»: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. – Львів: Видавництво НУ «Львівська політехніка», 2006. – С. 14-15.

2. Монастирський Г.А. Теорія організації: [підручник] / Г.А. Монастирський. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 288 с.

3. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в корпоративній системі / О.А. Грішнова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, Т. 1, 2010 – 468 с.

4. Чернишова А.О. Деякі аспекти корпоративної культури організації / А.О. Чернишова // Наукові праці: економічні науки. – 2010. – К. : КНТУ, Вип. 17.

5. Гавкалова Н.Л. Формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Н.Л. Гавкалова. – Харків, 2009. – 28 с.

6. Виханский О.С. Способы установления взаимодействия человека и организации / О.С. Виханский // Организационное поведение: хрестоматия. – Самара : Изд. дом «Бахрах-М», 2006. – С. 220-226.

7. Бала О.І. Економічне оцінювання та розвиток корпоративної культури машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування та приладобудування)» / О.І. Бала. – Львів, 2009. – 23 с.

8. Колод А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, Т. 1, 2010. – 549 с.

9. Механізми управління розвитком соціально-економічних систем: [монографія] / За заг. ред. О.В. Мортякової. – Донецьк : ДВНЗ: «ДонНТУ», 2010. – 688 с.

10. Бала О.І. Західні тенденції в Україні – або чи справді потрібна підприємцві України корпоративна культура / Ольга Бала // Інтелектуальний потенціал молоді в науці та практиці: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. – Хмельницьк : ХІЕП, 2006. – С. 12-13.

11. Чайка Л.Г. Культура ділового спілкування менеджера: [навчальний посібник] / Л.Г. Чайка. – К. : Знання, 2005. – 442 с.

12. Харчишина О.В. Структура організаційної культури підприємства / О.В. Харчишина // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 2(52). – С. 295-298.

13. Овчаренко М.І. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури підприємства / М.І. Овчаренко, С.В. Червякова // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2013. – № 2. – С. 130-139.

References.

1. Bala O.I, and Bala R.D. (2006). Istoriia rozvytku ta formuvannia terminu «korporatyvna kultura» [The history of the formation and the term «corporate culture»]. *Marketing and logistics in management system: Materialy VI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Proceedings of the VI International scientific-practical conference*. Lviv: Vydavnytstvo NU «Lvivska politekhnik», pp. 14-15 [in Ukrainian].

2. Monastyrskiy H.L. (2014). *Teoriia orhanizatsii [Organization theory]*. Ternopil: TNEU, p. 288 [in Ukrainian].

3. Hrishnova O.A. (2010). Vzaiemozviazok tsinnosti liudyny i tsinnosti orhanizatsii v korporatyvni systemi [The relationship of human values and the values of the corporate system]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky – Formation of market economy*. O.A. Hrishnova, Sotsialno-trudovi vidnosyny - Labor Relations. (Vols. 1-3). Kyiv: KNEU, Vol. 1, 2010, p 468 [in Ukrainian].

4. Chernyshova A.O. (2010). Deiaki aspekty korporatyvnoi kultury orhanizatsii [Some aspects of corporate culture]. *Naukovi pratsi Kirovogradskoho natsionalnogo tekhnichnogo universytetu: Ekonomichni nauky – Proceedings Kirovograd National Technical University: Economics*, issue 17, pp. 328-330 [in Ukrainian].

5. Havkalova N.L. (2009). Formuvannia sotsialno-ekonomichnogo mekhanizmu efektyvnosti menedzhmentu personal [Formation of the socio-economic mechanism of personnel management efficiency]. *Abstract of dissertation of candidate of economic Sciences*. Kharkov, p. 28 [in Ukrainian].

6. Vihanskij O.S. (2006). Sposoby ustanovlenija vzaimodejstvija cheloveka i organizatsii [Methods for establishing interaction between man and the organization]. *Organizatsionnoe povedenie: brestomatija – Organizational behavior: a reader*. Samara: Izd. dom «Bahrah-M», pp. 220-226 [in Russian].

7. Bala O.I. (2009). Ekonomichne otsiniuvannia ta rozvytok korporatyvnoi kultury mashynobudivnykh pidpriemstv [The economic evaluation and development of corporate culture building enterprises]. *Abstract of dissertation of candidate of economic Sciences*. Lvov, p 23 [in Ukrainian].

8. Kolot A.M. (2010). Sotsialno-trudova sfera v umovakh hlobalnykh vyklykiv: tendentsii, problemy, mozhlyvosti stiikoho rozvytku [Social and labor issues in terms of global challenges, trends, problems and

opportunities for sustainable development]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky – Formation of market economy*. A.M. Kolot, Sotsialno-trudovi vidnosyny – Labor Relations. (Vols. 1-3). Kyiv: KNEU, Vol. 1, 2010, p 549 [in Ukrainian].

9. Mortiakovoi O.V. (Ed.). (2010). *Mekhanizmy upravlinnia rozvytkom sotsialno-ekonomichnykh system [Mechanisms of development management of socio-economic systems]*. Donets'k: DVNZ:«DonNTU», p. 688 [in Ukrainian].

10. Bala O.I. (2006). Zakhidni tendentsii v Ukraini – abo chy spravdi potrebnna pidpriemtsevi Ukrainy korporatyvna kultura [Trends in Western Ukraine – or whether Ukraine needs businessman corporate culture]. The intellectual potential of young people in science and practice: *materialy Vseukrainskoi naukovoï konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh – materials Ukrainian scientific conference of students and young scientists*. Khmelnytskyi: KhIEP, pp. 12-13 [in Ukrainian].

11. Chaika L.H. (2005). *Kultura dilovoho spilkuvannia menedzhera [Culture Business Communication Manager]*. Kyiv: Znannia, p. 442 [in Ukrainian].

12. Kharchyshyna O.V. (2010). Struktura orhanizatsiinoi kultury pidpriemstva [The structure of the organizational culture of the enterprise]. *Visnyk ZhdTU – Bulletin GGTU*, No 2(52), pp. 295-298 [in Ukrainian].

13. Ovcharenko M.I., and Cherviakova S.V. (2013). Metodychne zabezpechennia otsinky stanu korporatyvnoi kultury pidpriemstva [Methodical support of assessment of corporate culture]. *Marketynh i menedzhment innovatsii – Marketing and management of innovations*, No 2, pp. 130-139 [in Ukrainian].

Анотація.

Васильєв А.Й., Харчевнікова А.С. Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства.

У статті висвітлено деякі аспекти корпоративної культури як необхідного складового елемента ефективного управління організацією.

Проведено узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду використання організаційної культури в процесі ефективного управління підприємством. Визначено, що на сьогодні організаційна культура є могутнім управлінським регулятивним ресурсом і чим вищий потенціал керівництва, тим вагоміший цей ресурс. Доведено, що вміле управління організаційною культурою та використання її потенціалу робить можливими підвищення ефективності діяльності організації.

Ключові слова: корпоративна культура, ефективність та конкурентоспроможність підприємства, персонал.

Аннотация.

Васильев А.И., Харчевникова Л.С. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности предприятия.

В статье освещены некоторые аспекты корпоративной культуры как необходимого составного элемента эффективного управления организацией.

Проведено обобщение зарубежного и отечественного опыта использования организационной культуры в процессе эффективного управления предприятием. Определено, что на сегодняшний день организационная культура является мощным управленческим регулятивным ресурсом и чем выше потенциал руководства, тем весомее этот ресурс. Доказано, что умелое управление организационной культурой и использование ее потенциала делает возможным повышение эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, эффективность и конкурентоспособность предприятия, персонал.

Abstract.

Vasiliev A.I. Kharchevnikova L.S. The impact of corporate culture on the efficiency of the enterprise.

The article suggests aspects of enterprise corporate culture as a necessary constituent element of the effective organization management.

The generalization of international and domestic experience in the use of organizational culture in the process of effective management of the enterprise. Determined that today organizational culture is a powerful managerial regulatory resource and capacity management, the greater this resource. It is proved that the skillful management of organizational culture and using its potential makes it possible to increase the efficiency of the organization.

Key words: corporate culture, efficiency and competitiveness of the enterprise, the staff.

УДК 336.71

КРЕДИТУВАННЯ В ІНВЕСТИЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОЇ СФЕРИ

**МАЙДАНЕВИЧ П.М., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
РУДЕНКО С.В., ВИКЛАДАЧ,**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Одним з важливих складових елементів у процесі формування інвестиційних ресурсів підприємств аграрного сектору є інвестиційне кредитування.