

7. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери. Книга 1. Бібліотека журналу «Управління компанією»; відповід. ред. Ю. Наврузов, Н. Черепухіна. – К., Видавництво Олексія Капустя, 2002. – 300 с.
8. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: монографія / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко., М.О. Родіонова. – Кіровоград: КОД, – 2009. – 356 с.

Summary. Genesis and features of becoming of motivational theories, their role and value in the process of management by the personnel of enterprises of food retail industry is examined in the article. And also influence of motivational factors on efficiency of work of personnel.

Key words: necessities, reason, motivation, stimulus, reward, stimulation, material stimulation, semantic theories of motivation, judicial theories of motivation.

УДК 658:330.87

Маковоз О.С.,

*к.е.н., доцент кафедри економіки та фінансів
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Досліджено процес формування корпоративної культури на підприємства. Проаналізовано основні дефініції сутності корпоративної культури, охарактеризувати основні елементи корпоративної культури на підприємстві. Оцінено сучасний стан корпоративної культури підприємства та розглянуто технології формування корпоративної культури підприємства.

Ключові слова: інституціональне середовище, корпоративне підприємство, корпоративна культура, корпоративне управління, безпека.

Постановка проблеми. Процеси глобалізації сучасного світу виступають каталізатором розвитку інтеграційної господарської діяльності на рівні суб'єктів господарювання, а зростаючий рівень міжнародної конкуренції змушує їх шукати шляхи об'єднання зусиль у боротьбі за виживання і досягнення більш високих ринкових позицій. Одним з основних елементів інституціоналізації ринкової економіки є розвиток корпоративного сектора. Однією з умов досягнення сталого розвитку є забезпечення економічної безпеки держави, тому перед Україною постала проблема створення ефективних інститутів і механізмів забезпечення її економічної безпеки. У науковій літературі категорія «економічна безпека» трактується по-різному. Узагальнене визначення. Економічна безпека підприємства – це стан найбільш ефективного використання корпоративних ресурсів для запобігання загрози забезпечення стабільного функціонування підприємства в даний час і в майбутньому. Як показує світовий досвід, високий рівень безпеки є гарантією незалежності країни, визначальною передумовою стабільного розвитку економіки і суспільства. Сьогодні в Україні ефективними та найпоширенішими організаційно-правовими формами суб'єктів господарювання є товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) 22,6% та акціонерні товариства, тобто корпоративні утворення, що актуалізує проблеми формування системи корпоративної безпеки підприємства. Вибір стратегії корпоративної безпеки, яка покликана забезпечити досягнення бажаної мети підприємства, – кінцевий етап процесу її формування. Безпосередньому досягненню бажаного результату сприяє успішна реалізація стратегії. На жаль, етап реалізації стратегії у системі стратегічного

управління вітчизняних підприємств часто недооцінюють, тим самим створюючи суттєві перешкоди для діяльності підприємств. Досвід зарубіжних країн показує, що корпоративні структури, найчастіше акціонерні компанії, є основою сучасної економіки. Акціонерна форма господарювання виникає, перш за все, для того, щоб концентрувати розрізнені капітали з метою більш продуктивного застосування. Надалі на перший план у діяльності акціонерних товариств висувається мінімізація виробничих витрат в умовах недосконалої конкуренції і максимально можлива реалізація переваг корпоративної організації бізнесу. Економічна реалізація акціонерної форми власності полягає в двох взаємозалежних процесах. По-перше, у розвитку відносин спільного привласнення умов виробництва, що виникають на основі об'єднання індивідуальних капіталів, а по-друге, у привласненні доходу як кінцевого результату корпоративного підприємства. Корпоративна безпека включає в себе безліч понять, регламентів і систем: режим захисту комерційної таємниці, внутрішня робота із співробітниками з метою запобігання негативних явищ, бізнес розвідка і економічна безпека, інформаційно-аналітична робота в інтересах безпеки, технічний та фізичний захист майна та співробітників. Зазначене вище далеко не повний перелік напрямів роботи в забезпеченні безпеки крупного комерційного підприємства. Корпорації вибирають свої пріоритети в розвитку вищевказаних напрямків забезпечення безпеки, це залежить від оцінки ступеня загроз, який в свою чергу залежить від виду і масштабу діяльності компанії. Як правило, оцінку загроз проводить або керівник, або начальник служби безпеки, або незалежний аудитор в галузі безпеки. Оцінка загроз постійно корегується в процесі розвитку бізнесу. Найбільш актуальною сьогодні є внутрішня робота корпорацій з співробітниками з метою запобігання негативних явищ, яка проводиться різними методами. Відзначимо роботу з джерелами усередині компанії з виявлення інформації сигнального (небезпечного) характеру, постановку конкретних завдань співробітникам безпеки з контролю за виконанням тих чи інших режимних заходів, затверджених спеціальним наказом по організації, а також технічні методи і способи контролю. Стосовно технічних заходів контролю існують проблеми при їх проведенні стосовно співробітників, ця процедура повинна в обов'язковому порядку закріплюватися письмовою згодою самого співробітника при прийомі на роботу, тільки тоді це буде законним. У роботі з співробітниками дуже важлива і профілактична робота: перевірки при прийомі на роботу, профілактичні бесіди, застережливі співробітників від протиправних та небезпечних для компаній дій, регулярні заняття із співробітниками по режиму захисту комерційної таємниці та інші заходи.

Роль корпоративної безпеки в забезпеченні життєдіяльності підприємства, її успішного просування в бізнесі дуже важлива. Це підтверджують статистичні дані про витрати на забезпечення безпеки в провідних західних компаніях. Іноді витрати в цій області досягають, за різними даними, до 30% від прибутку підприємства.

Особливим фактором формування на підприємствах системи корпоративної безпеки є формування на підприємстві корпоративної культури, зацікавленості у здійсненні захисту підприємства осіб (як всередині підприємства, так і з оточуючого зовнішнього середовища), які визначають основні напрямки та пріоритети його діяльності, від яких залежить стабільність роботи господарюючого суб'єкта, життєздатність та сам факт існування його на ринку, зокрема: власники, інвестори, керівництво, кредитори, партнери (як існуючі, так і потенційні).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем формування та розвитку корпоративної культури присвячені праці таких видатних вчених, як

Благова Ю. Е. [1], Богатирьова М.Р.[2], Євтушевського В.О.[3], Клейнера Г.Б. [4], Томпсона А.А. [5], Хаєта Г.Л. [6] та інші. Зазначені науковці внесли вагомий внесок у розвиток теорії корпоративної культури підприємства, так зокрема, ними були досліджені елементи корпоративної культури, роль корпоративної культури в розвитку організації, взаємозалежність організаційної культури та організаційних перетворень.

Мета та завдання статті. Метою статті є дослідження процесу формування корпоративної культури на підприємстві. Проаналізувати основні дефініції сутності корпоративної культури, охарактеризувати основні елементи корпоративної культури на підприємстві. Оцінити сучасний стан корпоративної культури підприємства та розглянути технології формування корпоративної культури підприємства.

Виклад основного матеріалу. Поглиблення ринкових відносин, зміна форм власності, методів управління та кризові процеси в економіці визначають необхідність пошуку нових методів підвищення ефективності діяльності організацій. У сучасних умовах господарювання саме корпоративна сфера діяльності є дуже поширеною, яка динамічно розвивається з кожним роком. Корпоративні утворення сформували окремий сектор економіки, який потребує всебічного аналізу. Особливим об'єктом дослідження виступає процеси формування та ролі корпоративної культури на ефективність діяльності організації. Корпоративна культура є комплексним поняттям. Корпоративна культура – це сукупність пануючих в організації ціннісних уявлень, норм і зразків поведінки, що визначають зміст і модель діяльності співробітників незалежно від їх посадового становища і функціональних обов'язків. На кожному підприємстві корпоративна культура складається зі самостійних напрямків: культура умов праці, культура засобів праці і трудового процесу, культура міжособистісних відносин, культура управління та культура працівника. Науковці виділяють два основних підходи до розуміння сутності корпоративної культури: прагматичний та феноменологічний. З погляду феноменологічного підходу корпоративна культура – явище, яке неможливо формувати та яке має лише опосередкований вплив на ефективність діяльності організації. В центрі уваги прагматичного – можливість свідомого формування корпоративної культури, її важлива роль в процесі управління підприємством в цілому.

Посткризові явища в економіці України, в техногенній сфері, в культурі суспільства породжують ряд серйозних проблем: нестача фінансів, нестабільність зайнятості та доходів, відсутність політичної безпеки та безпеки для навколишнього середовища [1, с. 7]. На сучасному етапі розвитку суспільства розвиток корпоративних інститутів може бути використаний як для вирішення найважливіших економічних, соціальних, екологічних проблем, так і виступати загрозою національному суверенітету, поглинання національної економіки. Україна сьогодні поставила перед собою завдання сформувати якісно нове інституціональне середовище, яке сприятиме підприємницькій активності та економічному зростанню на базі структурно-інноваційних перетворень і запровадженню механізмів соціально-ринкової економіки за умови подолання протиріч між державою і суб'єктами господарювання. Відбувається переосмислення теоретичних позицій з питання взаємодії між суб'єктами влади і власності, представників держави і бізнесу.

Численні випадки порушень нормальних взаємин між підприємствами і суспільством, корпораціями та їх акціонерами у всьому світі стали приводом до інтенсивного перегляду не тільки прикладних, але і фундаментальних принципів організації взаємин між власниками влади (акціонерами), власниками повноважень (менеджера-

ми), власниками знань (представниками техноструктури підприємств) і власниками праці (працівниками). Існуючі варіанти теорії підприємства (фірми) як економічної системи не забезпечують розвиток методології корпоративного управління в напрямку більш ефективної роботи підприємств та економіки в цілому [4, с. 5].

Підвищений інтерес до проблеми вибору форми корпоративного управління, способів формування сучасної її моделі обумовлений низькою ефективністю функціонування української економіки, заснованої на нерозвиненій системі корпоративного управління. Дослідження механізмів акумулювання та розміщення капіталу, мотивації діяльності фірм в цілому і окремих працівників, ступеня ринкової саморегуляції компаній відносяться до визначальних факторів, які входять в оцінку ефективності функціонування суб'єкта господарювання.

Дослідження ролі корпоративної культури передбачає вивчення документів, спостереження за стилем управління, довірче спілкування із співробітниками на всіх рівнях ієрархії організації. Збір інформації дозволяє створити профіль організаційної культури, в якому відображаються: зміст цінностей, їх узгодженість, загальна спрямованість. Ціннісні орієнтації інтерпретуються однозначно і поділяються усіма або більшістю учасниками організації; організація створює умови, які мотивують працівників бути причетними до неї, вважати, що життєдіяльність організації тісно пов'язана з їх власною діяльністю, і вони взаємозалежні.

У процесі дослідження впровадження ефективно діючої корпоративної культури на підприємстві А.А. Томпсон запропонував застосовувати п'ять етапів[5]:

1. Аналіз внутрішніх організаційних процесів підприємства.

Склад роботи: аналіз стратегій розвитку підприємства, стиль керівництва та прийняття рішень, наявність та поточний стан елементів корпоративної культури, виявлення проблем та невирішених питань тощо.

Очікуваний результат: рекомендації щодо вирішення виявлених проблемних питань, розроблення концепції новітньої моделі корпоративної культури.

2. Аналіз психологічного клімату на підприємстві.

Склад роботи: анкетування та інші види досліджень співробітників підприємства.

Очікуваний результат: розроблення рекомендацій щодо усунення конфліктів та інших проблем співробітників підприємства.

3. Формування моделі корпоративної культури.

Склад роботи: формалізація кожного елемента корпоративної культури, а саме: власна історія, місія, стратегічне бачення, фірмовий стиль, етичний кодекс та традиції.

Очікуваний результат: формування положення щодо корпоративної культури конкретного підприємства.

4. Впровадження моделі корпоративної культури

Склад роботи: інформування співробітників підприємства щодо впровадження корпоративної культури, пояснення їм доцільності та ефекту від даного методу мотивації.

Очікуваний результат: прийняття заданої моделі корпоративної культури та всебічна її підтримка.

5. Підтримка моделі корпоративної культури.

Склад роботи: розроблення методики оцінки та контролю за впровадженням корпоративної культури, визначення відповідальних осіб та їх обов'язків. Очікуваний результат: досягнення максимального ефекту від впровадження корпоративної культури як методу мотивації співробітників.

Корпоративна культура дуже сильно відрізняється в залежності від бізнесу. Одна справа, виробнича організація, де практично повинен бути повний порядок і дуже

чітка ієрархія підпорядкування, інша справа – сучасні українські підприємства, де є більш гнучка жива корпоративна культура. Наприклад, ІТ-компанії, де керівники проектів часто молодше, ніж підлегли. У зазначеному випадку можуть бути ефективно використані відносини на рівних, коли начальник – друг і партнер.

За даними компанії KellyGlobalWorkforceIndex, яка провела опитування 170 тис. Респондентів в 30 країнах світу, більше третини працюючого населення в світі готові змінити місце роботи. В Європі, Америці та Азіатсько-Тихоокеанському регіоні люди готові до змін для підвищення почуття власної значущості. Українці погоджуються міняти роботу на користь кращої зарплати і кар'єрного зростання. Найвищий рівень незадоволеності серед співробітників в Європі – 43% опитаних заявили про те, що часто замислюються про бажання змінити місце роботи. На Американському континенті подібні настрої присутні лише у 28%, і лише 9% налаштовані на зміни в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. Наведені дані показують, що роботодавці повинні додатково застосовувати методи підвищення лояльності співробітників підприємства. На думку більшості експертів, просте збільшення зарплати не може гарантувати того, що співробітник залишиться в компанії: завжди знайдеться хтось, хто зможе запропонувати такі ж умови, і при цьому зацікавити широким спектром завдань, інноваційними проектами, більшою залученістю і відповідальністю за кінцевий результат. Треба не стільки підвищувати зарплату, скільки створювати умови для роботи групи (відділу)та підприємства в цілому. Тому саме корпоративна культура, заснована на філософії спільної долі, буде виконувати в організації наступні функції:

- додання роботі людини сенсу не тільки в матеріальному, але також у плані моральному, духовному;
- соціального партнерства працівників з керівництвом організації, почуття спільності (солідарності) усіх рівнів працівників навколо цінностей, норм, традицій, що підвищує їх відповідальність за якість діяльності;
- формування морально-етичних цінностей і установок, що підсилює реалізацію інтелектуального та творчого потенціалу співробітників.

Висновки. Таким чином корпоративна культура – це потужний інструмент, що дозволяє об'єднати трудову ініціативу всіх співробітників. Своєчасна діагностика і спостереження за станом лояльності співробітників організації – така ж необхідна задача в управлінні, як і звичний підбір і розвиток персоналу. Корпоративна культура виступає ефективним інструментом мотивації персоналу підприємства та підвищення якості виробництва. Корпоративна культура покликана формувати внутрішню мотивацію співробітника, надавати ґрунт для його творчої реалізації, що тільки позитивно буде впливати на ефективність діяльності організації та надасть можливість для подальшого динамічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности / Ю.Е. Благов // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2006. – Сер.8., Вып. 2. – С. 3–24.
2. Богатырев М. Р. Организационная культура: Сущность и роль в системеуправления : дисс. ... к. э. н. / М.Р. Богатырев. – Москва : МГУ, 2005.
3. Євтушевський В.А. Корпоративне управління / В.А. Євтушевський. – К. : Знання, 2006. – 406 с.
4. Клейнер Г.Б. Развитиетеорииэкономических систем и ееприменение в корпоративном и стратегическомуправлении. – М.: ЦЭМИ РАН, 2010. – 59 с.
5. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – М.: Вильямс, 2004.
6. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, С.В. Ковалевський, О.А. Медведєва, В.І. Кулійчук, Е.В. Яшина / за ред. Г.Л. Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

Summary. The process of corporate culture in the company. The basic definition of the essence of corporate culture, describe the main elements of the corporate culture of the company. Reviewed the current state of corporate culture of enterprise and technology are considered corporate culture of the company.

Key words: institutional environment, corporate enterprise, corporate culture, corporate governance, security.

УДК 330.46 :331.52:368.914

Мангушева А. Ю.,

магістрант ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Науковий керівник – Гриненко А. М.,

к.е.н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,

м. Київ

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОМПАНІЯХ ІТ-СФЕРИ

У статті досліджується впровадження корпоративної соціальної відповідальності на прикладі компаній ІТ-сфери, розглянуто переваги та недоліки, висвітлено власні пропозиції.

Ключові слова: відповідальність, соціальна відповідальність, корпорація, ІТ-компанія.

Постановка проблеми. Трансформації економіки України до ринкової призвели до відходу від практики державного патерналізму, що знайшло своє відображення у зміні розуміння ролі підприємства як суспільного інституту, формуванні нового підходу до оцінки ефективності та його результативної діяльності і тому все більше роль у забезпеченні конкурентоздатності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва почали відігравати соціально-відповідальні функції підприємства. На сьогоднішній день подібна трансформація суспільних цінностей та пріоритетів вимагає внесення змін до діючої практики управління підприємствами, забезпечення інтеграції принципів, методів та інструментів корпоративної соціальної відповідальності у діяльність підприємств. Як показує практика, вітчизняним підприємствам нелегко впровадити ефективні засоби корпоративної соціальної відповідальності по причині неготовності суспільства до цього, значної необізнаності та, в певній мірі, ризиків, побоювань та страхів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання корпоративної соціальної відповідальності розглядається багатьма вченими. Вагомий вклад у становлення, розвиток та дослідження особливостей соціально-відповідального підходу до ведення виробничої діяльності внесли вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких: І. Акімова, Ю. Благов, Т. Бредгард, П. Друкер, Ф. Євдокімов, А. Керолл, Ф. Котлер, С. Літовченко, М. Мескон, Дж. Мун, Г. Назаров, Л. Ненсі, В. Нижник, О. Осінкіна, І. Петрова, Ю. Сасенко, О. Степанова, О. Філіпченко, П. Яницький та ін. Питанням визначення груп зацікавлених сторін, їх ролі у запровадженні принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві присвячені роботи Л. Вітківської, В. Головної, О. Грішньої, К. Девіса, О. Лазаренко, Дж. Поста, С. Туркіна, В. Фредеріка та інших. Розробка, реалізація, управління та оцінювання результативності соціально-відповідальних заходів досліджуються у роботах І. Барбашина, І. Беляєвої, С. Буко,