

of the powers, development of the norms of relations within the organization, the formation of ideology. Article is designed for students who want to deepen their knowledge, consultants and managers, because they manage and changes the culture in the organization.

Keywords: corporate culture, human resources, formation of corporate culture.

Шеховцова І.А.

ст. викладач НТУУ «КПІ»

Гаврилко Г.Г.

студентка ФСП НТУУ «КПІ»

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА Й ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність матеріалу, викладеного у даній статті, обумовлена нагальною потребою формування та побудови організаційної культури як фундаменту для підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства, так як тільки вибудувавши організаційну культуру належного рівня, можна очікувати підвищення продуктивності праці персоналу та ефективності менеджменту.

Ключові слова: організаційна культура, конкурентоспроможність підприємства, концепції та моделі впливу організаційної культури, механізм формування організаційної культури.

Вступ. Проблема побудови організаційної культури як фундаменту для підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства є надзвичайно актуальною. В умовах економічної кризи у багатьох країнах світу для кожного підприємства важливим є забезпечення ефективної діяльності підприємства. Та це стосується не лише отримання максимального прибутку, але й подальшого стратегічного розвитку. Вплив організаційної культури на результати функціонування підприємства досліджували багато як вітчизняних так і зарубіжних учених: Д. Коттер, Д. Хескет, Д. Руссо та Л. Аргоут, а також Г. Салімова, А.І. Долгов, М. Богатирьов, Є.А. Смирнов, В.А. Стоянова, О.Л. Радченко, Ф.І. Хміль.

В основу управління формуванням організаційної культури сучасних підприємств потрібно закласти базові передумови, які полягають в самому трактуванні сутності корпоративної культури [1]. В ході даного дослідження організаційна культура розглядається як інтелектуальний актив, яким володіє підприємство, і який здатний зумовити виникнення його унікальних конкурентних переваг та брати участь у створенні його ринкової вартості. Такий розгляд організаційної культури вимагає і певних специфічних підходів до питань її формування.

Перш за все, під процесом формування організаційної культури потрібно розглядати сукупність дій і заходів, які спрямовані на забезпечення ефективності планування, організації та контролю процесів формування та розвитку корпоративної культури підприємства, а також мотивацію процесів її постійного вдосконалення. Метою такого управління є досягнення максимального результату від використання культурних факторів у процесі функціонування організації при оптимізації витрат на її формування і розвиток [2].

Економічні відносини сучасного ринкового господарства зумовлюють необхідність розробки якісно нових підходів до розуміння ролі ресурсів нематеріального характеру. Ступінь впливу нематеріальних факторів на функціонування підприємств та їх економічну ефективність неухильно зростає. Організації, успішна діяльність яких визначалася переважно ефективним використанням матеріальних та фінансових ресурсів, поступово витісняються підприємствами нового типу, які усвідомлюють провідну роль ресурсів, які мають нематеріальну природу. В умовах динамічного ринкового середовища та стрімкого розвитку високих технологій, конкурентоспроможність та ефективна діяльність підприємств забезпечується за рахунок інтелектуальних активів.

Організаційна культура також є важливим фактором інноваційних змін, виводячи на перше місце людський капітал, який набуває домінуючого значення в процесі ринкових перегонів та конкурентної боротьби. Вона проявляється в стилі лідерства, мові та символах, принципах поведінки та повсякденних нормах, а також у тому, як визначається успіх підприємства.

Також організаційна культура в сукупності виробничих, суспільних і духовних досягнень людей у системі соціально-трудова відносин може розглядатися як надбання, яке засвоєне та постійно демонструє якість позитивної поведінки та спілкування працівників підприємства всередині та зовні, на основі колективно поділюваних професійних інтересів, цінностей, норм та традицій під контролем керівництва підприємства та громадськості.

Формування організаційної культури – тривалий і складний процес. Основні кроки цього процесу повинні бути такими: визначення місця організації та визначення основних базових цінностей. І, вже виходячи з базових цінностей, формуються стандарти поведінки членів організації, традиції і норми.

Постановка задачі. Метою статті є визначення впливу організаційної культури на діяльність сучасного підприємства. Та, як наслідок, вплив на стратегічний розвиток та ефективну діяльність підприємств.

Результати дослідження. В умовах економічної кризи у багатьох країнах світу для кожного підприємства важливим є забезпечення ефективної діяльності підприємства. Та це стосується не лише отримання максимального прибутку, але й подальшого стратегічного розвитку. При цьому повинні враховуватись не лише матеріальні та фінансові ресурси, а й організаційна

культура підприємства. Вона є управлінським інструментом та має ефективний вплив на складові організації.

Сучасні менеджери підприємств розглядають свою організаційну культуру як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати відданість і полегшувати спілкування. Вони прагнуть створити власну культуру для кожної організації так, щоб всі співробітники розуміли і дотримувалися її.

Висновки. Отже, результати діяльності будь-якого підприємства необхідно пов'язувати з організаційною культурою підприємства, оскільки вона є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності організації. Як система елементів, організаційна культура лежить в основі організації управління всіма чинниками діяльності підприємства (трудовими ресурсами, матеріалами, капіталом і інформацією). Проте тільки сильна організаційна культура обумовлює успішне функціонування підприємства. Таким чином, в результаті досліджень взаємодії організаційного розвитку та організаційної культури на діяльність сучасного підприємства спостерігається значний вплив цих понять на стратегічний розвиток підприємства. Особливий вплив організаційної культури на елементи структури, а саме організаційну поведінку, структуру підприємства та адаптацію цих складових до загроз та можливостей середовища організації.

Список використаних джерел

1. Бала ОІ. Фактори впливу на корпоративну культуру: сутність та класифікація / О.Є. Кузьмін, ОІ. Бала, Р.Д. Бала // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Випуск 222 в 5 т. – т. V. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – С. 1078–1083.
2. Захарчин Г. М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації / Г. М. Захарчин // Економічний простір. – 2009. – №3/1. – С. 57–63

Шеховцова І.А.

ст. преподаватель НТУУ «КПІ»

Гаврилко Г.А.

студентка ФСП НТУУ «КПІ»

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность материала, изложенного в данной статье, обусловлена насущной необходимостью формирования и построения организационной культуры как фундамента для повышения конкурентоспособности современного предприятия, так как только выстроив организационную культуру надлежащего уровня, можно ожидать повышения производительности труда персонала и эффективности менеджмента.

Ключевые слова: организационная культура, конкурентоспособность предприятия, концепции и модели влияния организационной культуры, механизм формирования организационной культуры

Shekhovtsova Y., Gavrilko A.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND EFFECTIVENESS OF THE COMPANY

Relevance of material presented in this paper, due to the urgent need for development and construction of organizational culture as the foundation for improving the competitiveness of modern enterprises, as only having built an organizational culture appropriate level, you can expect increased productivity and staff performance management.

Keywords: organizational culture, competitiveness, concepts and models of the impact of organizational culture, organizational culture formation mechanism

Шульгіна Л.М.

д.е.н., професор ФММ НТУУ «КПІ»

Баліцька І. П.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «МІЖНАРОДНИЙ ЛІЗИНГ»

У статті розглянуто сутність та досліджено особливості поняття міжнародного лізингу, розроблено схеми проведення операцій міжнародного лізингу.

Ключові слова: лізинг, міжнародний лізинг, цивільно-правові відносини, договір, схема реалізації.

Вступ. Промисловість України вкрай потребує капітальних вкладень для подолання несприятливого стану матеріально-технічної бази промислових підприємств. Брак грошей та їх висока вартість спонукають до пошуків нових джерел інвестицій. Для стримання падіння виробництва економічно доцільним стало використання інституту лізингу, спроможного значно поживити процес оновлення виробництва та прискорити інтеграцію економіки України у структуру світового ринку

Дослідженням сутності поняття лізингу та підходів до його класифікації займалися: Павлюк О.В., Орлов О.О., Рясних Є.Г., Нирялова Ю.В., Францева Е.Ф., Сусанян К.Г., Стукало Н.В., Старцев О.В., Слов'янська Н.Г., Савчук Л.М., Парнюк В.Г. та інші.