

УДК 65.014

**ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЗНАЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ  
КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

**THEORETICAL SUBSTANTIATION OF THE IMPORTANCE OF THE  
CORPORATE CULTURE OF THE ENTERPRISE**

*канд. екон.наук. Бочарова Н.А., Самойлова В.С.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)*

*PhD (Econ.) Bocharova N.A., Samoylova V.S.,*

*Kharkiv national automobile and highway university (Kharkiv)*

У сучасних умовах розвитку суспільства в міру зміни змісту трудових процесів і зростання добробуту відбуваються динамічні зміни в діловій культурі, змінюються ціннісні установки і орієнтації людей, які все більш схильні ставитися до роботи не як до засобу отримання прожиткового мінімуму, а як до засобу реалізації своїх життєвих устремлінь.

У процесі трудової діяльності в будь-якій організації так чи інакше реалізуються певні очікування людини: цікава робота; гідна оплата; хороший психологічний клімат; повага до особистості; задоволеність роботою; можливості використання свого творчого потенціалу.

Організація, в свою чергу, розраховує на високі результати діяльності співробітника, його відданість організації і сумлінну працю. В процесі роботи очікування можуть підтвердитися або не підтвердитися. У першому випадку можна розраховувати на те, що співробітник буде добре ставитися до своєї роботи і залишиться задоволений своїми стосунками з організацією. У людей, очікування яких зазнали краху, може сформуватися негативне ставлення до роботи, пропасти бажання працювати старанно, вони перестануть вважати свою роботу найкращою.

Відповідність індивіда і організації один одному можна позначити терміном «конгруентність», що вміщує в себе ступінь відповідності цінностей працівника і організації. У відсутності конгруентності криється причина практично повної відсутності у працівника такого почуття, як відданість організації [1].

Інший фактор, що визначає взаємне відповідність організації та індивідуума, - особистісні якості, тому що основою для високої продуктивності праці є відповідність вимог роботи і індивідуальних особливостей людини, наявність спільних цінностей.

Цінності організації та особистості найбільш оптимально можливо охарактеризувати, використовуючи поняття «корпоративна культура» і «організаційна культура». У науковій літературі зазначається поки

недостатня розробка теоретико-методологічної та практичної бази дослідження названих феноменів.

Існує кілька точок зору: одні вважають, що дані поняття – синоніми, інші розділяють їх, вважаючи, що корпоративна культура спеціально формується, як правило, першими особами в корпорації і об'єднує цінності цієї організації, а організаційна культура утворюється спонтанно через взаємодію цінностей самих працівників. Треті використовують поняття «корпоративна культура» при дослідженні великої корпорації, а організаційну культуру використовують при аналізі діяльності невеликої корпорації [2].

Під корпоративною культурою ми будемо розглядати систему формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, цінностей та інтересів, особливостей групової поведінки.

На рівні особистості відбувається формування цінностей, норм, патернів організаційної поведінки, єдиних або подібних для всіх співробітників організації; відбувається зміна структури мотивації співробітників організації.

Корпоративна культура може розглядатися, з одного боку, в якості однієї зі змінних, які виступають регулятором поведінки працівника в організації, з іншого – як фактор, що оптимізує умови розвитку особистості в сфері трудової діяльності. Д. Сильверман пропонує дослідникам зосередити увагу на тому, як працівники використовують формальні правила для визначення та інтерпретації своєї поведінки і поведінки оточуючих [3].

Ставши членом корпорації, кожен із співробітників поступово засвоює її правила і норми поведінки, а також ідеали, які можуть в подальшому стати його ціннісними і життєвими орієнтирами. Неможливо не погодитися з А. Л. Кочетковою, яка вважає, що культура управління, в рамках якої триває соціалізація і формування особистості, несе величезну відповідальність за подальшу долю своїх членів [4].

Японські керівники вважають, що їх завданням є приділяти якомога більше уваги саме людині: «Тільки тоді, коли запити особистості цілком задоволені культурою відносин в корпорації, її здібності можуть бути використані в повній мірі для продуктивності праці, результати якої в більшості випадків бувають видатними» [3]. Сформована система норм поведінки і освоєних методів діяльності реалізується в поведінці, а також у творчій активності фахівця.

Якщо між прагненнями людини і умовами і характером її діяльності виникає суперечність, то віддача знижується і виникає незадоволеність трудовим процесом.

[1] Гриценко Н.В. Особливості формування корпоративної культури організації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С 284-290.

[2] Копитко М. І. Взаємозв'язок процесів формування корпоративної культури підприємств та рівня лояльності працівників з позиції забезпечення економічної безпеки. Актуальні проблеми забезпечення економічної безпеки в Україні: колективна монографія. Львів: Ліга-Прес, 2017. 368 с.

[3] Бугаєвська Ю.В. Поняття корпоративної культури: її суть і структура. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2011. № 36. С. 12-17.

[4] Апостолок О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016 № 2 С. 68–73.

УДК 330.131.7

### ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ ТА ІДЕНТИФІКАЦІЇ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

### USE OF FINANCIAL REPORTING FOR DISCOVERY AND IDENTIFICATION OF ENTERPRISE RISKS

**Я.І. Величко**

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)*

**Y.I. Velychko**

*Kharkiv National Automobile and Road University (Kharkiv)*

В сучасних мінливих умовах господарювання проблема прийняття ефективних управлінських рішень економічними суб'єктами набуває особливої актуальності. Запорукою прийняття ефективних управлінських рішень є проведення достовірного і ефективного виявлення, ідентифікації, аналізу та оцінки можливих ризиків, що вимагає наявності джерел аналітичної інформації, найголовнішими з яких є фінансова звітність.

Якщо виявлення факторів ризику передбачає формування їх єдиного ранжованого списку, то ідентифікація ризиків може розглядатися також як виявлення факторів, але вже стосовно конкретної області [1]. Ідентифікація ризиків – це процедура виявлення найбільш суттєвих якісних та кількісних характеристик ризиків шляхом зіставлення: з розміром передбачуваної шкоди від виникнення супутніх подій, із ймовірністю виникнення даних подій, із можливостями видів діяльності компанії, з результатами конкретних бізнес-процесів, з можливостями функціональних та виробничих підрозділів підприємства тощо. Далі, переходячи на етапи оцінки та аналізу, виникає намір на виході отримати проаналізований та оцінений рівень ризику, що дозволить розробити та реалізувати заходи щодо зменшення ступеня його небезпеки (нейтралізації наслідків виявлених ризиків).

На етапі виявлення та ідентифікації ризиків важливим є аналіз наявної