

**ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ
ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ: НА ПРИКЛАДІ
УКРАЇНИ**

Тюхтенко Н.А.

доктор економічних наук, професор, проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи, професор кафедри менеджменту і адміністрування
Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна

Макаренко С.М.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і адміністрування,
Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна

Олексенко Я.А.

аспірантка кафедри економіки та міжнародних економічних відносин
Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна

**ASSESSMENT OF SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY OF FORMATION
OF CORPORATE CULTURE: THE CASE OF UKRAINE**

Tyukhtenko Nataliya

Doctor of economic science, professor, Vice-Rector for Academic, Scientific and
Pedagogical Affairs, professor of Management and Administration Department,
Kherson State University, Kherson, Ukraine

Makarenko Serhii

Ph.D (Economic), Associate Professor,
Assistant Professor of Management and Administration Department,
Kherson State University, Kherson, Ukraine

Oleksenko Yana

PhD student of Economics and International Economic Relations Department
Kherson State University, Kherson, Ukraine

Анотація

У статті здійснено узагальнення поглядів наукової спільноти щодо особливостей оцінювання соціально-економічної ефективності формування

корпоративної культури. Виявлено, що відсутність обґрунтованого методичного підходу до рейтингового оцінювання працівників й належних засобів мотивації до професійного розвитку, може призвести до втрати наявного інтелектуального потенціалу та конкурентних позицій на ринку послуг взагалі. Обґрунтовано доцільність формування ефективної корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Abstract

The article summarizes the views of the scientific community on the features of assessing the socio-economic effectiveness of corporate culture. It has been revealed that the lack of a sound methodological approach to employee rating and appropriate means of motivation for professional development can lead to the loss of existing intellectual potential and competitive positions in the market services in general. The expediency of forming an effective corporate culture as a basis for increasing competitiveness of the enterprises of all forms of ownership is substantiated.

Ключові слова: менеджмент, корпоративна культура, конкурентоспроможність, трудові ресурси, інтегральний показник.

Keywords: management, corporate culture, competitiveness, labor resources, integral indicator.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки суб'єкти господарювання всіх форм власності повинні розуміти, що не тільки матеріальний капітал є основою їх стабільної діяльності та підвищення конкурентоспроможності, а й інтелектуальний, моральний та етичний потенціал стають запорукою ефективності й стабільності ведення бізнесу. ТОП-менеджмент вітчизняних підприємств повинен враховувати, що розвиток людського потенціалу є головною передумовою та необхідністю для ефективного та своєчасного виконання визначених функціональних обов'язків, особливо в сфері ІТ-послуг. Одним із основних важелів впливу на

ефективність використання трудових ресурсів зазначених об'єктів є сформована та обґрунтована корпоративна культура як основа забезпечення зростання конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства взагалі. Зазначене визначило актуальність теми дослідження, її завдання та зміст.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування корпоративної культури як певної соціально-економічної категорії займалися світові та вітчизняні класики теорії управління. Чималу вклад у становлення даної наукової галузі управління привнесли С. Білоусова [1], Є. Гресь, Н. Язвінська [2], І. Грибик [3], А. Зінченко [4], Г. Захарчина [5], Г. Назарова [6], В. Парсяк [7], К. Фокіна-Мезенцева [8; 9], Л. Харрісон, С. Хантінгтон [10], Е. Шейн [11] та ін. Незважаючи на вагомі напрацювання, залишаються проблеми, що потребують додаткового наукового аналізу. Зокрема, недостатньо уваги приділяється дослідженню специфіки й обґрунтованості використання сучасних методичних підходів до оцінювання соціально-економічної ефективності формування корпоративної культури.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні різних методик та обґрунтуванні оптимального методичного підходу щодо оцінювання соціально-економічної ефективності формування корпоративної культури на прикладі підприємств ІТ-галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування корпоративної культури підприємства – це постійний процес перевірки та підвищення відповідності культури підприємства цінностям, закладеним в основу його функціонування. Неодмінною умовою успішного входження особистості на підприємство є дотримання нею концепції цінностей, загально визнаних норм, законів, а також поведінкових стандартів, властивих певному підприємству, без знання яких швидше за все виникнуть виробничі й особисті конфлікти [10]. Розвинена корпоративна культура формує єдиний стандарт поведінки для всіх людей на підприємстві незалежно від національності, релігійних поглядів, фізичних даних тощо. Ще в процесі

прийому на роботу кандидати зобов'язані ознайомитися зі законами і нормами поведінки, встановленими в цій системі. Невідповідність поведінки нового працівника сформованій корпоративній культурі може спровокувати серйозні проблеми з адаптацією в колективі, збільшити ймовірність виникнення конфліктів, зменшити продуктивність праці особистості та колективу в цілому.

Формування корпоративної культури сприяє тому, що з першого дня роботи на підприємстві працівник має можливість відчувати атмосферу доброзичливості, раціональності, доцільності у всьому, починаючи з вибору та розташування обладнання, робочих місць, меблів, закінчуючи режимом праці, який включає короткострокові перерви для відновлення психічної і фізичної енергії, що була витрачена за час роботи. Як свідчить світовий досвід, саме на підприємствах з високорозвинутою корпоративною культурою створюється атмосфера постійної турботи про працівника завдяки демократичному стилю управління та ефективній соціальній і кадровій політиці [9]. Соціальна політика спрямована на задоволення потреб у високій якості трудової діяльності і створення сприятливих умов для її здійснення. Принциповим моментом є залучення працівників до розробки колективного договору і оцінки плану соціального розвитку трудового колективу підприємства (організації).

Формування дієвої корпоративної культури дозволяє створити додаткові переваги для ефективного вмотивованого функціонування персоналу, зокрема високий рівень продуктивності, прихильність кожного співробітника цінностям компанії, прагнення постійного самовдосконалення задля зростання ефективності роботи в компанії, тощо. Також дослідники відзначили, що на підприємствах, об'єднаних навколо, так званої, надії, співробітники відчувають значно менше стресів і більш задоволені роботою. Варто відзначити переваги, викликані унікальними цінностями культури підприємства, наприклад, висока дисципліна, турбота про колег, здатність ризикувати, заохочення до нестандартного мислення [9].

Оцінювання соціально-економічної ефективності формування корпоративної культури є складним багатофакторним завданням, яке зводиться до виявлення найбільш значущих кількісних та якісних показників і їх інтеграції до сучасних умов ведення бізнесу та специфіки функціонування досліджуваного об'єкта. На сьогодні не існує єдиної методики оцінювання ефективності формування корпоративної культури суб'єкта господарювання. Дослідники-практики розходяться в підходах і методах її діагностики [6; 8]. Слід відзначити, що на методи оцінювання та на їхню мету здійснюють безпосередній вплив такі фактори як бажання до ефективних трансформацій компанії, рішуча позиція керівника стосовно курсу на реформування культури, тощо. Паралельно оцінювання характеризується методами одержання потрібних відомостей про системні параметри. Значущою задачею є формування інструментарію набуття інформації задля знаходження характеристик обраних параметрів. Такий інструментарій повинен містити можливості неодноразового, регулярного, стійкого здійснення з одночасною мінімізацією витрат виробничих ресурсів та часу.

Запропонована методика визначення соціально-економічної ефективності сформованої корпоративної культури вітчизняного ІТ-підприємства відображена на рис. 1. Зазначена методика повинна складатися з наступних п'яти основних етапів:

- збирання інформації;
- обробка отриманої інформації з використанням експертних та економіко-математичних моделей;
- розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності підприємства;
- проектування та впровадження заходів щодо покращення корпоративної культури на основі визначених пріоритетів;
- аналіз результатів та визначення ефективності від впровадження заходів щодо покращення корпоративної культури.

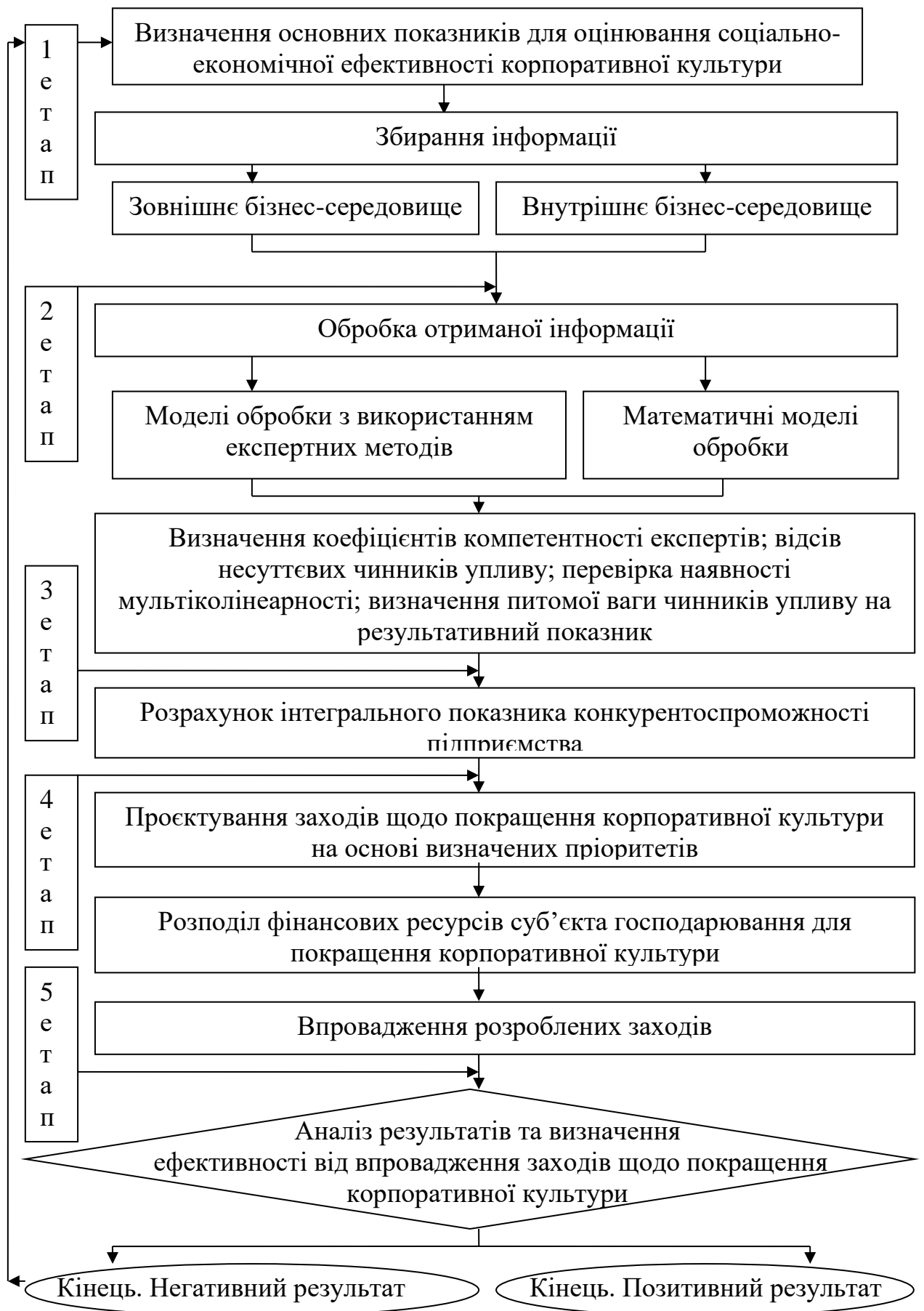


Рис. 1. Методика оцінювання соціально-економічної ефективності корпоративної культури

Результати попередніх досліджень [16; 17] свідчать про наступне: під час збирання інформації потрібно враховувати, що наявність широкого кола показників при проведенні оцінювання може призвести до зменшення питомої ваги найбільш впливових факторів, збільшення вірогідності похибки при оцінюванні та прогнозуванні, і менш ефективного перерозподілу фінансових ресурсів для впровадження комплексу заходів стосовно покращення значень несуттєвих для підприємства показників. Враховуючи зазначене, для проведення достовірної й обґрунтованої процедури оцінювання соціально-економічної ефективності від впровадження заходів щодо покращення корпоративної культури, необхідно визначити вплив кожного із запропонованих показників на загальний результативний показник, використовуючи формулу для обчислення коефіцієнтів парної кореляції.

Також однією із умов доцільності використання зазначеної групи чинників у подальших дослідженнях є здійснення перевірки можливої наявності мультиколінеарності між запропонованими чинниками.

Проведений аналіз стану функціонування ІТ-галузі в Україні у 2017–2019 роках свідчить, що у короткостроковому періоді, при відсутності джерел фінансування для розвитку ринку ІТ-послуг, суттєвий вплив на обсяг реалізованих послуг з комп'ютерного програмування, консультування та надання інформаційних послуг має розмір нарахованої середньомісячної заробітної плати відповідним фахівцям. Отже, ТОП-керівництву вітчизняних ІТ-підприємств необхідно першочергово забезпечити розроблення дієвої системи мотивації працівників для ефективного виконання функціональних обов'язків та подальшого самовдосконалення у позаробочий час. Також потрібно враховувати, що необґрунтоване зростання загального розміру фонду оплати праці на ІТ-підприємствах може зменшити не лише рівень рентабельності їх господарської діяльності, а й зробити запропоновані послуги з комп'ютерного програмування, консультування та надання інформаційних послуг неконкурентоспроможними на відповідному вітчизняному та закордонному сегментах ринках.

Під час розроблення системи мотивації працівників на підприємствах ІТ-галузі потрібно враховувати, що обґрунтована система оплати праці є лише одним із факторів, які впливають на задоволеність роботою, та в подальшому можуть призвести до зростання продуктивності праці. ТОП-керівництву ІТ-підприємств необхідно також акцентувати увагу на забезпеченні належних санітарно-гігієнічних та психологічних умов праці, особливостях участі працівників у прийнятті важливих рішень, розробці та впровадженні етичного кодексу взаємодії як в середині підприємства, так і при взаємодії з оточуючим бізнес-середовищем.

На рис. 2 відображено методику оцінювання результатів в аспекті створення ефективної корпоративної культури вітчизняного ІТ-підприємства.

Враховуючи, що найкращою моделлю функціонування підприємства є робота персоналу як єдиної команди зі спільними цінностями, нормами і правилами поведінки, необхідно додатково досліджувати рівень зміни конкурентоспроможності ІТ-підприємства в динаміці останніх років та здійснювати заходи з побудови достовірної моделі прогнозування на майбутнє.

Висновки з проведеного дослідження. Результати проведеного дослідження свідчать, що у сучасних умовах функціонування бізнесу розроблення методичного підходу щодо оцінювання соціально-економічної ефективності від впровадження заходів стосовно покращення корпоративної культури дозволить керівництву суб'єктів господарювання всіх форм власності визначити обґрунтованість та підвищити результативність інвестованих коштів. Зазначене дозволить не лише покращити психологічні умови праці та знизити рівень соціальної напруги в колективі, а й сприятиме згуртованості колективу, що в подальшому призведе до підвищення продуктивності праці та ефективності господарської діяльності й конкурентоспроможності підприємства взагалі.



Рис. 2. Методика оцінювання результатів в аспекті створення ефективної корпоративної культури

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Белоусова С. В. Корпоративное управление в производственной сфере : уч. пособ. Херсон : Дніпро, 2012. 416 с.
2. Гресь Є. Ю., Язвінська Н. В. Особливості формування корпоративної культури на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки та управління: збірник наукових праць молодих вчених*. 2014. Вип. 8. С. 115–123.
3. Грибик І. І. Особливості розвитку корпоративної культури на засадах самоорганізації та синергії. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2008. № 18 (611). С. 142–147.
4. Зінченко А. Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку. Київ : Видво «Фарбований лист», 2010. 56 с.
5. Корпоративна культура: навчальний посібник / Г.М. Захарчин та ін.; за ред. Г.М. Захарчин. Львів, 2011. 317 с.
6. Назарова Г.В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень : збір. наук. праць Одеського державного економічного університету*. 2008. №32. С. 288–293.
7. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних закладів: сутність та складові. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. №2. С. 97–104.
8. Фокіна-Мезенцева К. В. Розвиток корпоративної культури промислових підприємств в умовах мінливого ринку. *Бізнес навігатор*. Херсон, 2018. №3-1 (46). С. 150–152.
9. Фокіна-Мезенцева К. В. Формування корпоративної культури промислових підприємств: теорія, методологія, практика: дис. ... докт. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)»; ПВНЗ «Міжнародний університет бізнесу і права». Херсон, 2019. 490 с.
10. Харрисон Л., Хантингтон С. Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. Москва: МШПИ, 2002. 315 с.

11.Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 336 с.

12.Makarenko S. M., Kaplina Y. O., Kazakova T. S. Individualization of processes for preparation and development of workers. *Економічний вісник університету: збірник наукових праць учених та аспірантів*. 2018. Випуск № 37/1. С. 117–125

13.Makarenko S., Kaplina Y., Rybachok S. Current Realities of Enterprise Personnel Training And Development. *9th International Youth Science Forum “Litteris et Artibus” & 14th International Conference «Young Scientists Towards The Challenges Of Modern Technology»: Materials*. Lviv, Ukraine: Lviv Polytechnic National University, 2019. P. 172–175.

14.Makarenko S., Oliinyk N., Danko V., Kaplina Y. Formation of an Innovative Competitiveness Management System of the Enterprise: On the Case of Ukraine's Healthcare. *Journal of Economics and Management Sciences*. 2020. vol. 3, № 1, pp. 1–12. <https://doi.org/10.30560/jems.v3n1p1>.

15.Makarenko S., Oliinyk N., Kazakova T. Improving the Method Approach to the Rating Evaluation of Employees as Professional Career Development. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4, No. 5 December. P. 179–187.

16.Tyukhtenko N., Makarenko S., Oliinyk N., Gluc K., Portugal Ed., & Rybachok S. Innovative development of the regions: cooperation between enterprises and state institutions. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2019. № 3. С. 354–365.

17.Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M. Economic and Mathematic Models for Staff Planning at Enterprises of all Ownership Forms. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 1 (175). С. 435–442.