

партнерства в цій сфері, а також створення відповідних мережевих структур. Разом з тим, щоб надати сталого розвитку соціальному підприємництву, не можна обійтись без системної підтримки цієї сфери з боку держави та надання нею економічної підтримки соціальним підприємцям в Україні. Така підтримка не обов'язково має бути у грошовому еквіваленті, проте, може надаватися через забезпечення переваг послугам та товарам соціальних підприємців. Важливою складовою підтримки розвитку соціально-підприємницького сектору також є залучення молоді і процес його розбудови.

Список використаної літератури:

1. Телюк О. Соціальний бізнес – один із трендів 2014 року / О. Телюк. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://biggggidea.com/practices/1196/> .
2. Dees J. G. The meaning of social entrepreneurship. Center for the Advancement of Social Entrepreneurship / J. G. Dees, 2001. – (Duke University's Fuqua School of Business).

Росола Уляна Василівна

старший викладач

кафедри економіки та фінансів,

Росола Олександра Анатоліївна

здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальності «Облік і оподаткування»,

Мукачівського державного університету

ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ

Хоча передбачається, що культура організації невидима, насправді її можна спостерігати в кожному бізнес-процесі організації і це має велике значення для функціонування всього підприємства. Його беззаперечна цінність сьогодні означає, що вона все частіше включається в комплексну господарську діяльність підприємств різних галузей.

Організаційна культура - це сукупність свідомих і несвідомих поглядів і стандартів, які схвалюються, очікуються або допускаються в організації. По-перше, на це в першу чергу впливають засновники підприємства та її керівництво: їхні переважні цінності, переконання, а також часто і їхнє внутрішнє почуття місії. Саме очікування та стандарти, які вони формулюють, спосіб спілкування, відносини та правила, що функціонують всередині підприємства, впливають на формування бізнес-культури. Чим більше послідовності в дії, чим більш свідоме моделювання організаційних установок, тим виразнішою та передбачуванішою стає культура підприємства.

Вчений М. І. Чепелюк зазначає, що «рушійною силою реалізації змін виступає корпоративна культура, яка об'єднує підприємство і персонал єдиною філософією, місією, стратегією розвитку, принципами, цінностями, традиціями, створює репутацію в діловому світі, загалом формує власний образ організації, що

відрізняє її від інших [1, с. 258]».

Можна виділити два основні визначення організаційної культури:

- обмежена - визнання її як вияв цінностей і переконань, прийнятих компанією;
- розширена - збільшення площі завдяки унікальній індивідуальності організації, застосованим стандартам та способу мислення та поведінки працівників по відношенню один до одного та клієнтів, а також стандартів робота або спосіб впровадження інновацій.

Організаційна культура - це не просто атмосфера всередині підприємства. Атмосфера - це моментна ситуація, що залежить від ситуації та швидко відчувається. Організаційна культура має тривалий вплив на обізнаність працівників та визначає їх повсякденну діяльність.

Жодна довгострокова бізнес-стратегія компанії з сучасним методом управління не може існувати без урахування елементів формування організаційної культури. Це пов'язано з тим, що сучасні управлінці, які бачать її величезний вплив на ефективність та вдалу політику ведення бізнесу, все частіше використовують її у своїй стратегії, впливаючи на своїх працівників та бізнес-процеси, в яких вони беруть участь.

HR-процеси - це сфера найбільшого впливу та найбільшої уваги до бізнес-культури організації. Якщо припустити, що кожен працівник є частиною механізму компанії, без якого він не міг би функціонувати. Це означає, що він регулює відносини між працівниками, і при правильному проведенні значно зменшує вузькі місця та перешкоди для розвитку, отже, найчастіше саме кадровий персонал ініціює та формує бажану організаційну культуру.

Створення та впровадження інновацій є важливим елементом будь-якої бізнес-стратегії, а також значною мірою є результатом організаційної культури. Сьогодні саме відкритість, гнучкість та швидкість реагування на зміни свідчать про силу компанії та формують її унікальність.

Організаційна культура також є елементом брендингу роботодавців. Шукачів роботи цікавлять не лише пропоновані умови - заробіток чи виплати, вони хочуть стати частиною "чогось більшого". Саме такою є організаційна культура, оскільки вона регулює функціонування особистості в структурах і робить робоче місце чимось більше, ніж простором для виконання повсякденних професійних обов'язків. Рекрутери, які шукають спеціалістів, все частіше чують запитання під час співбесід з кандидатами: Яка організаційна культура вашої компанії? Це пов'язано з тим, що працівник, крім виконання своїх обов'язків, хоче зрозуміти свою роль в компанії, хоче вплинути на розвиток підприємства та почуватись добре всередині колективу.

Кожна організація має унікальну культуру, хоча її створення не завжди є свідомим процесом. Його формують не тільки відділи персоналу та менеджери компаній, а й усі його члени. У багатьох випадках організаційна культура розвивається стихійно. Це стає неписаним законом і способом роботи підприємства. Іноді, навіть інтуїтивно, він базується на позитивних цінностях, що може сприяти розвитку підприємства. Однак культура організації не завжди позитивна, коли вона демонструє негативні цінності, це стає гальмом для компанії.

Тому варто подбати про комплекс заходів, щоб мати можливість зреагувати в потрібний момент.

Отже, організаційна культура - це не просто частина іміджу. Це вміло реалізований елемент бізнес-стратегії, метою якого є вплив, розвиток та формування способів мислення та дій співробітників, щоб їм стало природно брати на себе відповідальність за свої дії та сферу, в якій вони працюють, і використовувати свої таланти та потенціал, що відбивається на продуктивності їх роботи.

Список використаної літератури:

1. Чепелюк М.І. Роль корпоративної культури підприємства в концепціях організаційних змін / М.І. Чепелюк // Проблеми формування та реалізації конкурентної політики : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 19–20 верес. 2013 р. / Національний університет «Львівська політехніка» [та інші]. – Львів: АртДрук, 2013. – С. 258–259.

Сметана Владислав Степанович,
аспірант кафедри економіки та фінансів,
Мукачівського державного університету

СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Трансформація - загальна форма розвитку економічних систем, пов'язана з еволюційними та революційними змінами, постійними переходами економічних систем із стійкого в нестійкий стан і навпаки (еволюція трактується як поступовий процес накопичення кількісних та якісних змін параметрів системи). Також це якісні перетворення економічної системи, її вихід за межі стабільного функціонування та перехід у стан нерівноваги, кількісних і якісних змін різної інтенсивності та спрямованості. Водночас економічна трансформація є складним, різнорівневим та багатоаспектним процесом, який можна структурувати:

- за глибиною (зміни кількісних параметрів економічної системи в рамках попередньої якості чи перехід до нової якості);
- за інтенсивністю (швидкі, переважно якісні, чи повільні, переважно кількісні, перетворення);
- за характером (еволюційні чи революційні);
- за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні);
- за охопленням елементів системи (часткові або загальносистемні).

На нашу думку, трансформація – це складний процес перетворення економічної системи, який передбачає кількісні та якісні зміни складових системи та сфер суспільного життя. У зв'язку з тим, що трансформація є складним, різнорівневим та багатоаспектним процесом, який передбачає перехід від однієї економічної системи до іншої і має свої особливості у різних країнах, необхідно розглянути шляхи цього переходу. Проблема вибору методів проведення



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>