

**Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України  
Державна вища техніко-економічна школа  
ім. Броніслава Маркевича в Ярославі (Польща)  
Вища школа економіки і менеджменту в публічному  
адмініструванні у Братиславі (Словаччина)  
ВПГО «Спілки аудиторів України»  
Аудиторська компанія ТОВ «Варіанта»**



**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ В  
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»**

**МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**

**28 жовтня 2021 року  
Мукачево**

**УДК 657:658**  
**A43**

Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 28 жовтня 2021 р., м. Мукачево. – 229 с.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю», в яких розглядаються методологічні, методичні та практичні засади обліку, аналізу та аудиту в контексті розвитку економічної науки та практики. Окреслено коло проблем і запропоновані пропозиції щодо покращення змісту і якості обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю будуть цікавими і корисними для науковців і практиків усіх галузей економіки.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, що надана в рукописах, та залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, розглянуті на конференції.

**Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Науково-технічною радою Мукачівського державного університету (протокол № 4 від 18 листопада 2021 р.)**

**Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Мукачівського державного університету (протокол № 8 від 25 листопада 2021 р.)**

**Лизанець Анжела Гейзівна,**  
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та  
управління економічними процесами,  
**Ремета Михайло Михайлович,**  
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»,  
спеціальності 073 «Менеджмент»,  
Мукачівський державний університет

## **РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У АКТИВІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах ефективність функціонування підприємницьких структур все частіше залежить від досконалості внутрішнього культурного середовища. Саме правильно сформована внутрішня культура організації забезпечує згуртованість трудового колективу, сприяє активізації дій усіх працівників в інтересах організації, зміцнює взаємовідносини між підрозділами та оптимізує механізм реагування організації на внутрішні і зовнішні чинники впливу.

Стосовно підприємницької діяльності виділяють культуру управління, економічну, правову, технічну культуру, культуру виробництва, культуру праці і побуту. Всі ці види культури можна об'єднати під назвою корпоративна культура.

Корпоративну культуру як систему організаційних цінностей досліджували ряд науковців, зокрема Бабич О.Б., Бугаєвська Ю., Балика О., Бриндіна О.А., Митрохіна Ю.П., Савчук Л., Сутула Н.А., Калитка О. тощо. Деякі варіанти трактування цього поняття наведені у табл. 1.

**Таблиця 1**

### **Трактування поняття «корпоративна культура»**

Автор	Визначення поняття
О.Б. Бабич	це певний фон діяльності організації, який сприяє посиленню вектора результативності залежно від ступеня керованості усвідомлених цінностей організації, що особливо виявляється при динамічних змінах структури чи роду діяльності.
О. Балика [1]	соціальний ресурс концептуально оформлених ідей, цінностей, відносин, очікувань, способу мислення, норм і правил поведінки, традицій та корпоративної символіки, що формуються в ході спільної діяльності для досягнення цілей організації
Ю. Бугаєвська [2]	сфера менеджменту, пов'язана з розвитком інтеграційних процесів в управлінні, яка включає в якості основних компонентів цінності членів трудового колективу організації, переконання, норми поведінки і комунікаційної взаємодії працівників в процес трудової діяльності.

Узагальнення різних визначень дає можливість розглядати корпоративну культуру як сукупність найпоширеніших в організації норм поведінки, поглядів, які впливають на ефективність її діяльності. Часто вона виступає мірилом поведінки співробітників, оскільки визначає види дій, що є прийнятними та заохочуваними в колективі, відображає наскільки розвинена взаємодія між колегами і як приймаються рішення в компанії. Корпоративна культура впливає на здатність компанії адаптуватися до змін у середовищі. Вона сприяє посиленню

мотивації до праці, забезпечує ефективнішу за формальну систему планування та контролю координацію дій,

Корпоративна культура включає культивування підприємницького духу, прагнення до високих стандартів у роботі, орієнтацію на незалежність дій, високу якість роботи і, максимізацію задоволення попиту споживачів. Особливого значення набувають ставлення до роботи, успіхів і невдач, формування корпоративних цінностей і корпоративного духу.

Норми корпоративної культури виступають базою для формування механізму прийняття рішень, є своєрідною основою раціональної діяльності, що забезпечує єдність дій співробітників. Корпоративна культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, генерує прихильність цілям організації, створює атмосферу ідентифікованості для членів організації, зміцнює соціальну стабільність.

На формування корпоративної культури впливають ряд чинників, серед яких основними вважаємо вид підприємницької діяльності, характер і зміст праці, система стимулів, пільг і санкцій, освітні, вікові та національні характеристики членів трудового колективу, національні звичаї, традиції, а також запроваджені в самій організації церемонії і ритуали. Джерелом корпоративної культури часто виступає ділове оточення організації. Важливий вклад у її формування вносять громадська думка, а також засновники, власники, лідери і персонал.

Залежно від впливу на формування трудових цінностей персоналу розрізняють негативну і позитивну корпоративну культуру. При позитивній корпоративній культурі акцент роблять на цінності професійної діяльності кожного працівника як способу особистісної самореалізації. Натомість негативна корпоративна культура створює умови для отримання економічної вигоди від роботи, проте трудова діяльність не несе перспектив для саморозвитку персоналу.

Серед заходів, які сприяють формуванню позитивної культури, важливе місце займають спільні корпоративні заходи (уїкенди, вечірки, тренінги персоналу), використання корпоративних сайтів та соціальних мереж тощо.

Проблемою багатьох сучасних українських підприємств є нівелювання ролі корпоративної культури як засобу активізації підприємницької діяльності. Проте конкурентне середовище все частіше спонукає і вітчизняних підприємців та менеджерів вивчати та впроваджувати позитивний досвід у цій сфері для згуртування колективу, підвищення якості праці та зміцнення власного іміджу на ринку.

#### **Список використаної літератури:**

1. Балика О.Г. Стратегічне управління корпоративною культурою. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі: Економічні науки. 2011. № 4 (49). С. 195-200.
2. Бугаєвська Ю.В. Поняття корпоративної культури: її суть і структура. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. 2011. № 36. С. 12-17.
3. Семікіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2010. № 15.



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto: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/>