

втрат даних клієнта (GRI 418), соціально-економічний комплаєнс, а саме суттєві штрафи та немонетарні санкції за недотримання законів та / або правил в соціально-економічній сфері (GRI 419).

До основних аналітичних інструментів розуміння сталого розвитку суб'єкта господарювання рекомендується віднести компаративний аналіз з використанням одновимірних та багатовимірних порівнянь вищенаведених показників за стандартами GRI, а також побудову рядів динаміки цих показників. Одновимірне порівняння показників сталого розвитку суб'єкта господарювання пропонується здійснювати у двох напрямках порівнянь: з попередніми періодами та із середньогалузевими показниками. Багатовимірне порівняння пропонується здійснювати за ключовими показниками трьох аспектів діяльності інших підприємств – найближчих конкурентів.

Список використаних джерел:

1. *Global Reporting Initiative [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx.*
2. *Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards 2018 [Електронний ресурс] / Global Reporting Initiative. - Режим доступу: www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/consolidated-set-of-gri-standards/?g=2a60e9d7-fa12-428b-950b-cf80f10e8310.*

УДК: 657

Парасій-Вергуненко І.М.,
д.е.н., професор кафедри обліку
в кредитних і бюджетних установах
та економічного аналізу,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

**АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ: ЗНАЧЕННЯ,
ЗАВДАННЯ ТА НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ В КОНТЕКСТІ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

Орієнтація сучасного бізнесу на сталий розвиток вимагає динамічних змін щодо принципів та механізмів корпоративного управління суб'єктів господарювання, зацікавлених у збалансованості всіх напрямів діяльності та підвищенні їх ефективності у поточному та довгостроковому періодах. Найважливішим елементом корпоративного управління є корпоративна культура організації, котра лежить в основі удосконалення соціальної складової її сталого розвитку.

Значний внесок в теорію корпоративної культури підприємств та організацій зробити такі зарубіжні та вітчизняні вчені як: В. Баринов, Р. Ватерман, С. Віханський, Т. Діл, Б. Жаліло, А. Жданов, С. Заржевський, Е.

Капітонов, Р. Квін, А.Кеннеді, А.Колот, М. Кубр, Л.Макаров, Дж. Мартін, Дж. Морган, Т. Пітерс, А. Петтігрю, Дж. Рорбах, В. Співак, Р. Уотермен та ін.

Вперше сутність поняття «корпоративна культура» сформулювали Т. Діл і А. Кеннеді в 1982 році. Вони довели, що крім висококваліфікованого персоналу, ефективного управління, інноваційних стратегій підприємства мають у своєму розпорядженні сильну культуру та особливий стиль, які сприяють успіху як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках [1]. Розвинули теорію корпоративної культури та конкретизували її роль в корпоративному управлінні підприємства Т. Пітерс і Р. Уотермен, які зазначали, що управлінці повинні займатися не тільки економічними питаннями, але й керувати ціннісними установками організації [2].

Нині корпоративна культура вважається одним з найбільш ефективних інструментів управління організацією і всіма бізнес-процесами. В загальному розумінні корпоративна культура – це сукупність моделей поведінки, які обрані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, яких дотримується більшість членів організації.

Значення корпоративної культури в діяльності компанії зводиться до такого:

- вона дає змогу створити систему ефективно діючих моральних стимулів;
- сприяє профілактиці та мінімізації ділових та міжособистісних конфліктів;
- покращує соціально-психологічний мікроклімат в колективі;
- сприяє узгодженню особистих цілей працівників із цілями підприємства;
- сприяє зростанню іміджу підприємства в очах працівників і суспільства;
- популяризує компанію серед бізнес-партнерів.

Враховуючи нефінансовий характер більшості показників, що характеризують рівень корпоративної культури, пропонуємо проводити аналіз її рівня за двома напрямками: якісному та кількісному.

До основних напрямів *якісного* аналізу корпоративної культури пропонуємо віднести такі:

- *аналіз рівня корпоративної культури управлінського персоналу* (прояв турботи про інтереси колективу; почуття відповідальності за колектив; чемність та етика керівництва; справедливість відносно розподілу матеріального заохочення серед працівників компанії з урахуванням трудового внеску; відкритість та прозорість дій керівництва щодо діяльності колективу та матеріальних заохочень);
- *аналіз рівня корпоративної культури колективу* (наявність сприятливого мікроклімату в колективі, відсутність скарг один на одного, мінімізація ділових конфліктів; ділова етика у стосунках з колегами; згуртованість колективу; відданість загальній справі; надання переваги інтересам колективу порівняно з особистими інтересами);
- *аналіз рівня корпоративної культури компанії з позиції клієнтів та бізнес-партнерів* (зовнішній вигляд працівників, їх ділова етика; інтелігентність, грамотність (мова), дотримання ділового етикету; чесність та відповідальність за виконання ділових обов'язків).

Кількісний аналіз корпоративної культури полягає в оцінюванні рівня корпоративної стабільності який може здійснюватись на основі таких показників: рівень стабільності кадрів (коефіцієнт плинності); частка працівників, що задоволені трудовими відносинами в колективі та з керівництвом; рівень скарг, що поступають від працівників або бізнес-партнерів; кількість корпоративних заходів за рік; рівень витрат на корпоративні заходи в розрахунку на одного працівника; кількість конфліктних ситуацій в організації та частка вирішених конфліктних ситуацій керівництвом; рівень соціальної невідповідальності керівництва тощо.

Отже, корпоративна культура є одним з найбільш ефективних інструментів управління організацією, що визначає стабільність і успіх компанії. Корпоративна культура підвищує ефективність і зміцнює стабільність компанії, формує стиль управління командою, визначає ставлення співробітників до роботи та їх задоволеність нею, вибудовує спілкування в колективі і взаємини з клієнтами та партнерами. Подальших досліджень потребують методичні підходи до розроблення й аналізу якісних показників та оцінки їх впливу на загальну ефективність корпоративних підприємств. В цьому аспекті актуалізуються питання організації аудиту корпоративної культури на основі анкетування та інтерв'ювання.

Список використаних джерел

1. Шейн Э. Х. *Организационная культура и лидерство* / Э.Х. Шейн. – пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
2. Питерс Т. *В поисках совершенства* / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 359 с.

УДК 336.662

Пархоменко Є. Ю.,

аспірант

кафедри аудиту та підприємництва,

Національна академія

статистики, обліку та аудиту

БІЗНЕС-АНАЛІЗ ПІДСУМКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ЛОМБАРДІВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Подальший ефективний економічний розвиток країни, забезпечення стабільності розвитку соціальних відносин, формування екологічної рівноваги та впровадження ресурсозберігаючої стратегії розвитку держави є завданнями концепції сталого розвитку. Значна диференціація доходів населення, наявність деструктивних явищ в економічному середовищі, відсутність дієвих інституційних змін в економіці зумовлюють неефективне використання фінансових ресурсів. Переважання короткострокових маргінальних інтересів