

Література

1. The Leadership Context [Електронний документ] // Режим доступу: <http://www.strategicalignment.ca/saihome.php>

Т. С. Домашенко, аспірант кафедри економіки підприємств,
Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
пр. Перемоги 54/1, ауд. 243, м. Київ, Україна, 03680,
e-mail: tanywa_07@inbox.ru

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Дослідження української моделі корпоративного управління дозволяють нам зробити висновки, що одним з проблемних її аспектів є притаманний вітчизняним господарюючим суб'єктам неналежний рівень розвитку корпоративної культури. Це питання є досить актуальним, оскільки саме корпоративна культура виступає основою формування національної моделі корпоративного управління, одним з головних інструментів урегулювання інтересів ключових учасників корпоративних відносин, одним з елементів механізму формування фінансових результатів організації, є передумовою соціально-спрямованого підприємництва, позитивно впливає на ділову репутацію фірми та, як наслідок, зростання її вартості. Саме тому в нашому дослідженні ми спробуємо визначити напрями розвитку корпоративної культури вітчизняних підприємств у межах національної моделі корпоративного управління.

Основними рисами корпоративної культури, що вплинули на формування національної моделі корпоративного управління підприємства, були:

- використання в управлінні підприємствами з боку менеджерів і/або впливових зовнішніх акціонерів поведінки, притаманної приватним власникам;
- зневажання ними моральних категорій довіри, вірності слову, сумлінності;
- відсутність у населення бажання стати акціонерами за рахунок вкладення власних заощаджень;
- недостатньому вмінні прогнозувати наслідки володіння корпоративними правами;

- порівняно низькій значущості кримінального елемента корпоративної культури;
- примиреності населення з тим, що реальним власником (акціонером) воно не буде, незважаючи на те, що практично всі мають акції [4, с. 177].

Безумовно, ці риси обумовлені особливостями становлення вітчизняного корпоративного сектора економіки та, в значній мірі, пережитками минулого. Сьогодні вони значно видозмінені, хоча про повне зникнення окремих говорити не можна. Багато підприємств, зокрема з іноземним капіталом, активно пропагують становлення та розвиток характеристик корпоративної культури, які позитивно впливають на результати роботи підприємства.

Звертаючись до питання управління корпоративною культурою підприємства, варто пам'ятати, що в цьому процесі бере участь безпосередньо кожний працівник компанії та її власники. Працівники компанії забезпечують виконання оперативних заходів, тобто налагодження повсякденної роботи, особливостей її протікання. Що ж стосується власників бізнесу, то саме вони «задають тон» роботи підприємства, окреслюючи коло його цінностей, доносячи до працівників мету діяльності та визначають місце кожного з працюючих у цьому механізмі. Та в кінцевому результаті корпоративна культура безумовно є результатом спільної роботи зазначених груп і не тільки. Значний вплив на корпоративну культуру здійснюють контактні аудиторії підприємства, а також держава та суспільство в цілому, моральні принципи та цінності якого впливають як на виробничий процес, так і на кінцевий продукт організації — і мова йде не лише про товар для споживача, а й результати діяльності для найманих працівників та власників.

Насамкінець визначимо можливі напрямки розвитку корпоративної культури підприємства.

Таблиця 1

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Ініційовані акціонерами	Ініційовані працівниками
— деталізація та донесення до працівників філософії розвитку компанії; — соціальна спрямованість пріоритету цінності організації	— субординація учасників трудового процесу; — налагодження внутрішніх взаємозв'язків
— створення сприятливого психологічного клімату в організації, який підкріплений традиціями, що виділяють її з поміж інших; — використання вартісних принципів в управлінні організацією	

Література

1. Азаренкова Г. М., Іванова М. В. Сучасні тенденції розвитку світових фондових ринків // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — № 6 (108). — С. 61—71.
2. Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 3 (93). — С. 64—71.
3. Кам'янська О. В. Корпоративна культура в системі управління інноваційним підприємством // Економіка та держава. — 2010. — № 8. — С. 23—24.
4. Мендрул О. Г. Управління вартістю підприємств: Монографія. — К.: КНЕУ, 2002. — 272 с.

М. І. Дяченко, старший викладач кафедри стратегії підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
пр. Перемоги 54/1, ауд. 243, м. Київ, Україна, 03680,
e-mail: maxd@mail.ru

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ

В умовах інтелектуалізації економічного життя підприємствам недостатньо мати тільки технологічні переваги для ведення конкурентної боротьби. Для набуття та підтримки конкурентних переваг все більш значення має вдосконалення методів, форм та способів управління підприємством, впровадження управлінських інновацій. Незважаючи на значний інтерес теоретиків і практиків до питань розробки та реалізації управлінських інновацій, низка питань залишається недостатньо дослідженою. Так, методично незабезпечені на сьогодні питання механізму впровадження у діяльність підприємств управлінських інновацій та визначення їх наслідків.

Традиційно під управлінськими інноваціями розуміють результат розробки та впровадження нових принципів, методів і структур управління, що змінюють внутрішнє середовище підприємства відповідно до змін у його зовнішньому середовищі. Виходячи з цього визначення, впровадження управлінських інновацій передбачає ряд змін у діяльності підприємства. Для підвищення ефективності управлінських інновацій необхідно забезпе-