

євроінтеграційного вектора розвитку України та адаптації успішного зарубіжного досвіду [2].

Базою для розробки та удосконалення законодавчих актів на національному рівні, що забезпечать ефективне регулювання соціальної відповідальності в аграрній сфері, є світові надбання нормативно-правового регулювання соціальної відповідальності. Зокрема, історично сформувалися наступні моделі соціальної відповідальності: американська, європейська, азійська (японська) і британська.

З метою урівноваження та підвищення соціальної відповідальності сільськогосподарських підприємств різних організаційно правових форм доцільно законодавчо встановлювати і періодично за результатами моніторингу стану економіки підприємств аграрної сфери та сільських громад переглядати мінімальні нормативи кількості працівників на 100 га с. г. угідь (як це уже практикується щодо мінімальних розмірів орендної плати на землі сільськогосподарського призначення, та мінімального рівня оплати праці працюючих), а також запровадити в практику сільськогосподарського землекористування виробничі стандарти сільськогосподарської діяльності.

Для стимулювання змагальності сільськогосподарських, переробних та інших підприємств аграрної сфери в підвищення їх соціальної відповідальності впровадити в практику, крім фінансової звітності, щорічне публічне звітування про результати їхньої соціальної діяльності в ЗМІ, перед сільськими громадами та інституціями державної влади, зокрема за системою обґрунтованих нами індикаторів економічної, соціальної та екологічної відповідальності.

Список використаних джерел:

1/Europe-2020, European Commission. URL: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm 2.Власова Т. Р. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність та тенденції / Т. Р. Власова // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. - 2013. - Вип. 1. - С. 52-57. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchetei_2013_1_10

Лаврук О. С., канд.екон.наук, доцент

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,
м. Кам'янець-Подільський, Україна

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Вступ. Важливою умовою забезпечення ефективного розвитку підприємств є своєчасне застосування результативних методів управлінського впливу на персонал. Одним із важливих інструментів такого впливу є формування корпоративної культури.

Основна частина. Корпоративна культура є одним із механізмів успішного функціонування на ринку підприємств різної форми власності. Досвід зарубіжних компаній свідчить, що саме ефективний механізм управління людськими ресурсами є рушійним фактором у розвитку передових технологій та освоєнні нових видів продукції, у вирішенні проблем виробництва та якості праці, становлення та зміцнення виробничої і трудової дисципліни. Вважається, що корпоративна культура – це невидима управлінська рука на підприємстві. Культура

або окремі її елементи можуть бути зафіксовані в документах, а можуть і просто існувати без застосування письмових правил. Проте така довільна форма існування культури не зменшує її значення і впливу на поведінку колективу працівників, але в той же час ускладнює процес управління нею.

Тому розуміння корпоративної культури та визначення її ролі на підприємстві набувають все більшої значущості. Вченими проводиться безліч досліджень корпоративної культури, які зумовлюють суперечливі, різноманітні та неоднозначні висновки щодо тлумачення поняття корпоративної культури.

Вважаємо, корпоративна культура – це правила і норми поведінки, базовані на матеріальних і духовних цінностях, культурних, етичних та соціальних потребах працівників для досягнення цілей підприємства. Це один із ключових інструментів управління персоналом. Завдяки формуванню корпоративної культури управлінці зможуть вивести діяльність корпорації на найвищий ступінь розвитку, а саме: підвищити конкурентоспроможність організації, підвищити ступінь довіри до корпоративних прав, забезпечити захист їх власників, підвищити якість продукції та задовольнити вимоги споживачів. Ми переконані, що, зосереджуючи увагу на корпоративній культурі, зокрема на максимальному задоволенні потреб та цінностей працівників, менеджерів, власників, партнерів та клієнтів, підприємство досягне високої ефективності у її діяльності.

Основним покликанням корпоративної культури є зміцнення зв'язків в колективі, що дозволяє кожному з учасників корпоративних відносин відчувати себе необхідним для підприємства і цим самим стимулює їх до максимальної віддачі. Завдяки цьому задовольняються такі людські потреби, як соціальні, безпеки і захищеності, самовираження та поваги. Працівники відчують себе захищеними від психологічної небезпеки, здатними реалізувати свої можливості. Все це призведе до процвітання підприємств.

Ефективний розвиток корпоративної культури на підприємстві можливий за умови застосування налагодженого процесу її формування. Тому на підставі опрацювання літературних джерел та практики діяльності підприємств процес формування корпоративної культури наведено як послідовність визначення цінностей корпоративної культури, формування поведінки працівників, здійснення ефективної діяльності підприємства та забезпечення інтересів усіх учасників діяльності підприємства (рис.1).

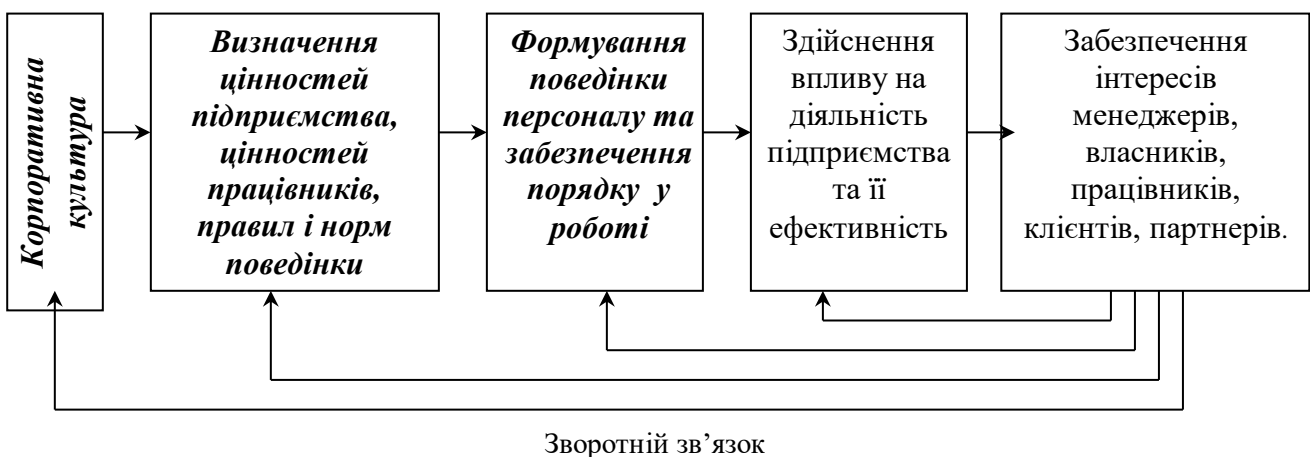


Рис.1. Процес формування корпоративної культури

При формуванні корпоративної культури, зважаючи на різноманітність чинників, що впливають на її рівень, доцільно керуватись певними принципами. Принципи корпоративної культури формують адекватну поведінку її працівників залежно від ситуації. Зважаючи на те, що останнім часом спостерігається зростання цінностей, пов'язаних із самовираженням індивіда, корпоративна культура та її принципи виходять на перше місце в успішній діяльності підприємств. Саме впровадження та дотримання принципів корпоративної культури дозволить зробити її могутнім інструментом управління персоналом, забезпечить його цілісність, створить сприятливі умови для управління підприємством, позитивно впливатиме на розвиток корпоративної культури та виконанню її основних функцій.

Висновки та пропозиції. Вважаємо за доцільне постійно удосконалювати та підтримувати процес формування корпоративної культури підприємства, що дозволить менеджерам оцінити вплив культури на показники діяльності та зробити висновки про суттєвий її вплив на діяльність підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бабич О. Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління. *Вісник Української академії державного управління*. 2003. № 2. 449-456.
2. Горлач Н. Соціально-культурні та колективні цінності як складові формування корпоративної культури. *Регіональна економіка*. 2003. №1. С.213-220.
3. Лаврук О. С. Формирование и развитие организационной культуры предприятия. *Buletinul Științific al Universității de Stat «Bogdan Petriceicu Hasdeu» din Cahul. Științe Economice*. №. 1 (13). 2015. P.109-120.
4. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. *Збірник наукових праць ПДАТУ*. Вип. 22. 2014. С. 201-205.
5. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Инфра-М, 2010. 624 с.

Ланченко Є. О., к.е.н., доц.
НУБіП України, м. Київ, Україна

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Якість трудового життя, розвиток сільської соціальної інфраструктури, демографічна ситуація на селі залежать від узгодження інтересів сільськогосподарських працівників і керівництва сільськогосподарських підприємств. Досягнути цього можна завдяки колективно-договірному регулюванню соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки, нормативним положенням організації та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах, визначенню гарантій соціального забезпечення сільськогосподарських працівників тощо.

Таким чином, соціальне значення укладання колективних договорів у сфері аграрної праці в підприємствах, формування дієвого механізму їх виконання й