

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК [658:005.332.4:005.331]:331.108.2

Лысевич С.Г.

кандидат экономических наук,
доцент кафедры предпринимательства и торговли
Донецкого национального университета
имени Михаила Туган-Барановского

МЕСТО И РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ХОЗЯЙСТВЕННОМ МЕХАНИЗМЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрена сущность корпоративной культуры и хозяйственного механизма предприятия. Отмечено, что и хозяйственный механизм, и корпоративная культура направлены на повышение конкурентоспособности и эффективности предприятия. Исследовано влияние корпоративной культуры на составляющие хозяйственного механизма.

Ключевые слова: корпоративная культура, хозяйственный механизм, отношения собственности, экономический механизм, административный механизм.

У статті розглянуто сутність корпоративної культури і господарського механізму підприємства. Відзначено, що і господарський механізм, і корпоративна культура спрямовані на підвищення конкурентоспроможності та ефективності підприємства. Досліджено вплив корпоративної культури на складники господарського механізму.

Ключові слова: корпоративна культура, господарський механізм, відносини власності, економічний механізм, адміністративний механізм.

The article considers the essence of corporate culture and economic mechanism of the enterprise. It is determined that both the economic mechanism and corporate culture are aimed at improving the competitiveness and efficiency of the enterprise. The influence of corporate culture on components of the economic mechanism is studied.

Keywords: corporate culture, economic mechanism, property relations, economic mechanism, administrative mechanism.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практическими заданиями. Хозяйственный механизм предприятия представляет собой систему основных форм, методов и рычагов использования экономических законов, реализации собственности, всестороннего развития человека, согласование его интересов с интересами коллектива и общества [1, с. 572]. Главной целью хозяйственного механизма является повышение конкурентоспособности и эффективности предприятия. Этой же цели служит и корпоративная культура. Однако оценка места и роли корпоративной культуры в хозяйственном механизме исследована недостаточно, что и вызывает необходимость проведения такой оценки.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых положено начало решению данной проблемы и на которые опирается автор. О.В. Тарасова и С.С. Маринова рассматривают корпоративную культуру как систему материальных и духовных ценностей. Эти ценности взаимодействуют между собой и проявляются в индивидуальности предприятия, во взаимоотношении между персоналом и с внешней средой [2, с. 29]. С их точки зрения, корпоративная культура представляет собой систему ценностей, которые разделяются коллективом [2, с. 31].

О. Апостолюк отмечает, что в вопросах повышения конкурентоспособности предприятий часто акцент делают на экономических факторах, недооценивая при этом человеческий фактор, который проявляется в корпоратив-

ной культуре [3, с. 69]. С ее точки зрения, корпоративная культура отражается на социально-психологическом климате коллектива, что определенным образом влияет на результаты хозяйственной деятельности предприятия. При формировании корпоративной культуры необходимо учитывать особенности национального менталитета [3, с. 70]. Как показывает практика, использование зарубежных норм и ценностей нередко отрицательно сказывается на показателях работы предприятия.

О. Апостолук отмечает, что корпоративная культура оказывает влияние на репутацию предприятия, конкурентоспособность, инновационное развитие, качество продукции, уровень обслуживания [3, с. 71].

О.И. Синицкая рассматривает особенности корпоративной культуры на зарубежных и отечественных предприятиях. Результаты ее исследования показали, что те зарубежные предприятия, где есть сформированная корпоративная культура, показывают значительно более высокие экономические показатели [4, с. 232].

И. Химич отмечает, что корпоративная культура положительно влияет на финансовую стабильность предприятия [5, с. 151].

Исследование сущности и роли корпоративной культуры свидетельствует, что корпоративная культура оказывает значительное влияние на все стороны деятельности предприятия, поэтому эта экономическая категория является важной в усовершенствовании хозяйственного механизма.

А.А. Чухно отмечает, что путем изменения и усовершенствования хозяйственного механизма можно решать различные социально-экономические проблемы и обеспечить повышение эффективности хозяйствования, поэтому не случайно хозяйственный механизм является одной из ведущих тем в экономической теории [6, с. 60].

М.П. Горин считает, что хозяйственный механизм должен включать организационно-правовые, экономические и социальные аспекты [7, с. 59]. При этом автор отмечает, что структуру хозяйственного механизма необходимо ориентировать на рыночные условия хозяйствования, чтобы он отвечал целям развития производства. Современный хозяйственный механизм предприятий должен обеспечить действенные стимулы для его развития, стимулировать предприятие работать на потребителя, внедрять инновации, снижать затраты и пр. [7, с. 61].

А.Г. Данькевич отмечает, что хозяйственный механизм является сложной системой. Этой системе присущи неустойчивые внутренние и внешние связи. Центральным элементом хозяйственного механизма является экономический механизм. Именно экономический механизм воздействует через экономические интересы и включает методы, рычаги, нормативы, показатели, с помощью которых реализуются экономические законы. Хозяйственный механизм влияет на конкурентоспособность предприятия, эффективность его функционирования и развитие предприятия [8, с. 169].

Н.А. Миронова рассматривает хозяйственный механизм предприятия как систему экономических отношений внутренних элементов предприятия с рыночной средой [9, с. 5]. Так как предприятие является сложной системой, оно имеет внутреннюю среду, включающую совокупность техники, технологии, кадров, которые образуют определенную структуру [9, с. 9]. Н.А. Миронова отмечает, что хозяйственный механизм зависит от отношений между его структурными элементами [9, с. 10].

Основными направлениями усовершенствования хозяйственного механизма предприятия автор считает: повышение роли маркетинга в планировании деятельности предприятия; освоение инноваций; внедрение эффективных организационных структур; совершенствование кадрового потенциала; повышение социальной защищенности работников; повышение уровня корпоративной культуры [9, с. 11].

О.А. Бельченко и А.В. Саяпин отмечают, что с помощью хозяйственного механизма предприятие воздействует на развитие производительных сил и эффективность их использования. Через хозяйственный механизм осуществляется реализация экономических интересов, которые могут иметь такие формы: получение и увеличение доходов; повышение квалификации и образования, рост производства, улучшение качества продукции, усовершенствование организационной структуры, укрепление материально-технической базы и др. [10, с. 31–31].

Н.В. Зось-Киор и Е.В. Рудыка считают, что современный хозяйственный механизм рыночного типа практически не исследован, так как он зависит от многих факторов, в первую очередь от внешней среды. Проблемы хозяйственного механизма предприятий авторы видят в недостаточном совершенстве, гармоничности и согласованности его отдельных составляющих,

что снижает общую результативность субъектов хозяйствования [11, с. 37].

С их точки зрения, основными направлениями усовершенствования хозяйственного механизма предприятий являются: формирование эффективной высокотехнологической структуры производства; стимулирование экономического роста; социальная защита работающего персонала и др. [11, с. 43].

Таким образом, как свидетельствуют исследования ученых, хозяйственный механизм предприятия оказывает всестороннее влияние на результаты его деятельности. Одним из вариантов повышения его эффективности является формирование и развитие корпоративной культуры.

Анализ приведенных работ показывает, что ученые рассматривают и хозяйственный механизм, и корпоративную культуру как средство повышения конкурентоспособности предприятия. Однако в данных работах не исследованы место и роль корпоративной культуры в хозяйственном механизме предприятия.

Формулирование целей статьи (**постановка задания**). Целью статьи является исследование влияния корпоративной культуры на повышение эффективности хозяйственного механизма предприятия.

Изложение основного материала с полным обоснованием полученных научных результатов. В работе [12, с. 198] хозяйственный механизм предприятия предложено рассматривать как совокупность экономического (внутреннего и внешнего), административного, нормативно-правового и социально-психологического механизмов.

Экономический механизм (внешний) регулирует деятельность предприятия в сфере обращения. Через этот механизм осуществляется реализация продукции, исследование рынка, устанавливаются взаимоотношения с другими субъектами хозяйствования. Именно корпоративная культура предприятия оказывает весомое влияние на эти отношения, формируя при этом имидж предприятия, его репутацию. Это связано с тем, что важнейшей характеристикой корпоративной культуры является культура труда, отношение к своим обязанностям, что непосредственно проявляется во взаимоотношениях с представителями других организаций и учреждений. Учитывая это, к работе во внешних отношениях необходимо привлекать сотрудников с высокой корпоративной культурой.

Экономический (внутренний), административный, нормативно-правовой и социально-психологический механизмы составляют внутренний хозяйственный механизм предприятия.

Ведущим во внутреннем хозяйственном механизме предприятия является экономический механизм, который через экономические интересы персонала направляет деятельность всего коллектива на реализацию целей, сформированных в стратегии, регулирует отношения между менеджментом предприятия и структурными подразделениями, а также отношения между самими структурными подразделениями. Влияние корпоративной культуры на внутренний экономический механизм предприятия проявляется в распределении прибыли, в привлечении персонала к управлению предприятием, в усовершенствовании отношений собственности, в учете вклада каждого в результат деятельности предприятия. Для повышения эффективности внутреннего экономического механизма необходимо постоянно информировать коллектив о планах предприятия, о его стратегии, о результатах деятельности. Такой подход позволит создать в коллективе доверие к администрации, что будет способствовать стабилизации социальной ситуации на предприятии.

Административный механизм состоит из административных методов воздействия: приказов, распоряжений, инструкций, положений. Основным результатом этого механизма является сформированная организационная структура управления, включающая производственную структуру и структуру аппарата управления. Корпоративная культура этого механизма проявляется в установлении тесного сотрудничества между администрацией и работающим персоналом, в продвижении по службе хорошо зарекомендовавших себя сотрудников с учетом мнения коллектива, в гласном распределении материальных благ.

Нормативно-правовой механизм представляет собой совокупность норм, правил по охране труда, защите окружающей среды, должностные инструкции, стандарты предприятия. Влияние корпоративной культуры проявляется в своевременном усовершенствовании этих документов для улучшения социального положения трудящихся.

Социально-психологический механизм представляет собой методы воздействия на людей нематериальных поощрений, формиро-

вание здоровой психологической атмосферы. Влияние корпоративной культуры на этот механизм осуществляется путем установления благоприятного отношения к молодому персоналу, к старшему поколению, формирования между ними преемственности, а также использование различных форм поощрений.

Выводы из этого исследования и перспективы дальнейших исследований в этом направлении. Такой подход к оценке места и роли корпоративной культуры в хозяйственном механизме предприятия позволяет учитывать влияние корпоративной культуры на все составные элементы хозяйственного механизма, что будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия и его эффективности.

Бібліографічний список:

1. Мочерний С.В., Мочерна Я.С. Політична економія: навч. посіб. К.: Знання, 2007. 684 с.
2. Тарасова О.В., Марінова С.С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. Економіка харчової промисловості. 2013. № 3 (19). С. 28–32.
3. Апостолюк О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Економіка та управління підприємствами. 2016. № 2. С. 68–73.
4. Синицька О.І. Корпоративна культура: зарубіжний та вітчизняний досвід. Формування ринкових відносин в Україні. 2012. № 12 (139). С. 229–234.
5. Химич І. Корпоративна культура – чинник фінансової стабільності підприємств у сучасних економічних умовах. Галицький економічний вісник. 2012. № 4 (37). С. 147–156.
6. Чухно А.А. Господарський механізм та шляхи його вдосконалення на сучасному етапі. Економіка України. 2007. № 3 (544). С. 60–67.
7. Горин М.П. Механізми розвитку промислового виробництва регіону. Регіональна економіка. 2009. № 1. С. 59–66.
8. Данькевич О.Г. Механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Наукові праці НУХТ. 2012. № 44. С. 166–173.
9. Миронова Н.А. Хозяйственный механизм в управлении экономическим развитием предприятия. Человек. Общество. Инклюзия. 2015. – № 4 (24). С. 99–107.
10. Бельченко О.А., Саяпин А.В. Хозяйственный механизм реализации экономических интересов субъектов экономики как фактор эффективного развития производства. Социально-экономические явления и процессы. № 12 (34). С. 31–34.
11. Зось-Киор Н.В., Рудыка Е.В. Формирование адаптационного хозяйственного механизма агроформирований в трансформационной экономике. Современная экономическая мысль. 2013. № 1. С. 37–43.
12. Лысевич С.Г. Формирование структуры хозяйственного механизма с учетом сферы производства и обращения. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. 2014. Вип. 2 (9). С. 196–201.

References:

1. Mochernyi, S. V., Mocherna, Ya. S. (2007) Political economy. Kyiv: Znannia.
2. Tarasova, O. V., Marinova, S. S. (2013) 'Corporate culture as a tool of effective management of enterprise', Economy of food industry, pp. 28–32.
3. Apostolyuk, O. (2016) 'Corporate culture as a tool of effective management of enterprise used for increasing its competitiveness', Economic chronicle of East European University named after Lesya Ukrainka, pp. 68-73.
4. Synytska, O. I. (2012) 'Corporate culture: foreign and domestic experience', Market relations establishing in Ukraine, pp. 229-234.
5. Khymych, I. (2012) 'Corporate culture – an aspect of financial stability of enterprises in modern economic conditions', Halutsky economic visnyk, pp. 147-156.
6. Chukhno, A. A. (2007) 'Management mechanism and the ways of its improvement at present stage', Ukraine's Economy, pp. 60-67.
7. Horin, M. P. (2009) 'Development mechanisms of region's industrial production', Regional Economy, pp. 59-66.
8. Dankevych, O. H. (2012) 'Mechanism of competitiveness provision to an enterprise', Naukovi Pratsi NUKHT, pp. 166–173.
9. Myronova, N. A. (2015). 'Management mechanism in enterprise's economic development administration', Chelovek. Obshchestvo. Inklusyuzia, pp. 99-107.
10. Belchenko, O. A., Sayapin, A. V. 'Economic mechanism of business entities' economic interests implementation as a factor of effective development of production', Social and economic phenomena and processes, pp. 31-34.
11. Zos-Kior, N.V., Rudyka, Ye. V. (2013) 'Formation of adaptive economic mechanism of agricultural companies in transformational economy', Modern economic thought, pp. 37-43.
12. Lysevich, S. G. (2014) 'Formation of management mechanism structure considering production and turnover', Proceedings: Poltava State Agrarian Academy, pp. 196-201.

Lysevich S.G.

Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer
at Department of Entrepreneurship and Trade,
Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky

THE PLACE AND ROLE OF CORPORATE CULTURE IN THE ECONOMIC MECHANISM OF THE ENTERPRISE

In modern conditions of management, the most important task of each enterprise is to increase its competitiveness. One of the solutions to this problem is the improvement of the economic mechanism, which is a system of basic forms, methods, and levers for the use of economic laws, the realization of property, the all-round development of man, the coordination of his interests with the interests of the collective and society. Scientists recommend various ways to improve the economic mechanism: increasing the role of marketing in the planning of the enterprise activity; development of innovations; implementation of effective organizational structures; improvement of human resources; increase of social security of employees; formation of an effective high-tech structure of production, etc. One of the options for solving this issue is the use of a corporate culture for the comprehensive improvement of the economic mechanism. The economic mechanism of the enterprise includes external and internal economic mechanisms, as well as administrative, regulatory, and socio-psychological ones. Corporate culture is a value system formed in the enterprise, which in turn affects the reputation of the enterprise, its competitiveness, innovative development, product quality, service level, etc. Corporate culture also has an impact on the entire economic mechanism of the enterprise. In the external economic mechanism, this manifests itself in enhancing the image of the enterprise, its reputation, and increasing confidence as a reliable partner, organizing production in accordance with the market needs. In the internal economic mechanism, corporate culture influences the formation of property relations, the participation of personnel in profits, attracting it to the management of the enterprise, shaping the strategy. Under the influence of the corporate culture, the administrative mechanism improves its efficiency through the formation of an appropriate organizational structure of management, through the creation of trust between the administration and the personnel of the enterprise, through the communication of plans, performance results, and development strategy to the personnel. The regulatory mechanism improves in the direction of constant changes in regulations, instructions, job duties with a view to meeting current requirements. Corporate culture is aimed at protecting the social status of working staff. The socio-psychological mechanism changes in the direction of the formation of a favourable psychological atmosphere, which manifests itself in giving attention to both the young and the older generation, thus achieving continuity in the corporate culture. The comprehensive improvement of the economic mechanism makes it possible to increase the competitiveness and efficiency of the enterprise.