

Література.

1. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці : Постанова Кабінету міністрів України від 09.08.1993 № 611. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/611-93-п> (дата звернення: 02.10.2020).

2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 40-44. Ст. 356. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 05.10.2020).

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ІТ-КОМПАНІЇ

*Сироватська К. С., здобувач вищої освіти 2 року магістратури,
Syrovatska.k@meta.ua*

*Науковий керівник: Горобинська М. В., к. е. н., доцент
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*

В сучасній економіці України посилюється роль людського капіталу як основного суб'єкту промислових відносин, що ефективно впливає на економічну активність організації. Корпоративна культура – важливе джерело управління та потенціального посилення конкурентних переваг.

Проблематика дослідження впливу корпоративної культури на економічну ефективність роботи підприємства досить широко розглядається в науковій літературі. Ефективність корпоративної культури в розрізі впливу на економічну ефективність іт-підприємства є перспективним напрямом дослідження. Серед досліджень та науковців ці питання висвітлені у працях Е. Шейн, С. П. Роббінс, А.Ф. Харріс, М. Армстронг, І. П. Отенко.

Метою дослідження є висвітлення впливу корпоративної культури на економічні та соціально-психологічні показники компанії.

Людський капітал, а як результат, корпоративна культура визначає результати діяльності підприємства та його конкурентоздатність, характеризує ресурсний потенціал установи. Необхідно враховувати, що якщо виявити ступінь впливу того чи іншого елементу корпоративної культури на діяльність іт-компанії, то можна проводити подальшу трансформацію та корегування окремих елементів для підвищення ефективності діяльності.

Враховуючи динамічний розвиток світового ринку послуг для іт-компаній властива така типологія корпоративної культури, як «культура особистості», яка направлена на здатність співробітника до

саморозвитку, оскільки основна цінність – людський капітал. Управління в такому ракурсі носить координаційний характер та базується на близькості до ресурсів, професіоналізмі та можливості до ведення перемовин.

Проаналізувавши існуючі методики оцінки впливу корпоративної культури на економічну ефективність діяльності вчених Д. Мейстера, Р. Каплана, Д. Кравця можемо зробити висновок, що складові корпоративної культури (наприклад, ефективне лідерство, горизонтальна система управління, лояльність, динамічна структура впливають на такі показники діяльності як рівень якості кінцевого продукту, зростання продажів, плинність кадрів, продуктивність праці [1].

Додатково для оцінки корпоративної культури використовуються показники: коефіцієнт підвищення навичок та знань, коефіцієнт професійної компетенції, коефіцієнт відповідальності, коефіцієнт творчої активності, коефіцієнт задоволеності іт-компанією.

Найчастіше для аналізу і оцінки економічної та соціальної ефективності корпоративної культури обираються показники дисципліни та плинності кадрів. При високому рівні організаційної культури рівень плинності низький. Плинність кадрів призводить до підвищення невиробничих витрат, що пов'язані з відбором персоналу, навчанням, адаптацією нових кадрів.

Наприклад, в роботі І.П. Отенко проводиться аналіз динаміки кадрів – загальне число прийнятих та звільнених за даний період працівників, а також причини звільнення [2].

Іншою важливою характеристикою корпоративної культури, на думку І. П. Отенко, є виробнича дисципліна, оскільки сьогодні людський капітал - найвища цінність сучасної компанії. Безумовно, підвищення дисципліни праці є одним з найважливіших умов досягнення ефективності виробничої діяльності. Недотримання дисципліни веде до втрат, додатковим витрат, дезорганізує виробництво [3].

На основі методик, що враховують вплив тільки одного або декількох факторів корпоративної культури, розглянемо метод ситуаційної бальної оцінки, який присвоює кожній характеристиці корпоративної культури певний бал за ефективність за п'ятибальною шкалою [4].

Оцінивши кожну з обраних характеристик і присвоївши їй певний бал, підсумуємо їх за такою формулою:

$$\sum I = I_1 + I_2 + I_3 + \dots + I_n,$$

де I - характеристика організаційної культури;

n - кількість характеристик, що підлягають розгляду.

При відповідях на питання дається рейтингова оцінка ефективності кожної з обраних характеристик у відповідності з наступною шкалою:

5 - видатні результати,

4 - дуже хороші,

3 - середні досягнення,

2 - на межі необхідних,

1 - дуже слабкі результати.

Коефіцієнт впливу організаційної культури ($K_{впл}$) на ефективність роботи компанії визначаємо за формулою:

$$K_{впл} = \sum I / 5 n.$$

Застосування метода ситуаційної бальної оцінки дозволить зробити точніший висновок про вплив корпоративної культури на ефективність it-компанії.

Ефективність діяльності організації в контексті впливу корпоративної культури, в свою чергу, можна оцінити, використовуючи наступні показники: зростання продажів, плинність кадрів, коефіцієнт творчої активності, коефіцієнт впровадження новацій, коефіцієнт впровадження знань і навичок, коефіцієнт задоволеності організацією.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що відмітними рисами ефективної корпоративної культури є: високий освітній рівень працівників, їх мотивація на успіх і створення умов для постійного вдосконалення працівників і їх розвитку; ефективне керівництво і горизонтальна система управління, орієнтація на довгострокові цілі і творчий потенціал.

Література.

1. Солодухин К. С. Модели поддержки принятия стратегических решений на основе системы сбалансированных показателей. *Экономические науки*. 2009. № 4 (53). С. 253–260.

2. Отенко І. П., Чепелюк М. І. Вибір стратегічних заходів формування корпоративної культури машинобудівних підприємств в процесі організаційних змін. *Ефективна економіка*. 2016. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4878> (дата звернення: 10.09.2020).

3. Отенко І. П., Чепелюк М. І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с.

4. Чепелюк М. І. Вплив корпоративної культури підприємства на реалізацію організаційних змін. *Наука сьогодні: теорія, методологія, практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 28–30 вер. 2013 р. Вроцлав : Sp.zo.o. "Diamond trading tour", 2013. С. 28–29.

ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Тверська Я. М., здобувач вищої освіти, missis.tver@gmail.com

Науковий керівник: Сисоєв В. В., д. е. н., професор

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»

На сучасному етапі розвитку економіки знання та вміння персоналу набувають все більшого значення для результативної діяльності та конкурентоспроможності організацій, впровадження ними інновацій. Інвестиції в персонал є одним із факторів підвищення продуктивності праці та лояльності персоналу, і як результат – зростання ефективності діяльності організації в цілому.

Інвестиції в персонал – це вкладення в зростання та розвиток персоналу. Можна виділити два пріоритетних засоби інвестування в персонал: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання (захист здоров'я, організація дозвілля, оснащення робочих місць, витрати на мобільність та ін.). Інвестиції такого типу дозволяють підвищити професіоналізм та продуктивність персоналу, його вмотивованість, відповідальність, адаптивність до змін та зацікавленість у високих результатах.

Доведено, що вкладення в персонал є найбільш вигідними в довгостроковому плані. Так в Японії на нові технології і обладнання витрачається 8 % ВВП, а на освіту і перепідготовку персоналу – 16 %, в США ця частка ще вище – 20 % ВВП [1].

Здатність організації постійно розвивати своїх співробітників є одним з найважливіших факторів забезпечення її конкурентоспроможності на ринку, оновлення та збільшення обсягів виробництва або надання послуг. Загалом ефективний розвиток персоналу зумовлює зростання прибутковості організації та вартості бізнесу. Як наслідок, кожна організація має розвивати персонал, адже