

## ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

*Носик О.М., к.е.н., доц. кафедри менеджменту і адміністрування Національного  
фармацевтичного університету*

*Буніна Г.Д., студент 6 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»  
Національного фармацевтичного університету*

Сьогодні підприємствам доводиться функціонувати в умовах постійно зростаючого динамізму і мінливості ділового середовища. Це створює для підприємств необхідність постійних комунікацій з партнерами, споживачами, співробітниками. Зростання освіченості, кваліфікації, інформованості працівників і громадськості в цілому жадає від менеджменту використання більше складних і тонких методів управління, одним з яких є корпоративна культура підприємства, яка дозволяє досягти ефективної роботи, зосередитися на досягненні цілей компанії, і само реалізуватися самим співробітникам.

Питання впливу корпоративної культури на діяльність підприємства є ключовим в аналізі стану культури корпорації. Ефективність вимагає, щоб культура підприємства, його стратегія, оточення (зовнішнє середовище) і технологія (внутрішнє середовище) були приведені у відповідність. Стратегія підприємства, що опирається на вимоги ринку й більше підходяща при динамічному оточенні, припускає культуру, що ґрунтується на індивідуальній ініціативі, ризику, високій інтеграції, нормальному сприйнятті конфліктів і широкому горизонтальному спілкуванні. Стратегія, що диктується перспективами розвитку виробництва продукції, фокусується на ефективності, кращій роботі при стабільному оточенні. Вона більше успішна, коли культура підприємства передбачає відповідальний контроль, мінімізує ризик і конфлікти [20]. Таким чином, різні підприємства тяжіють до певних пріоритетів у корпоративній культурі. Культура може мати особливості залежно від роду діяльності, форми власності, займаного положення на ринку або в суспільстві.

У цілому ефективну корпоративну культуру відрізняє:

- злагодженість, взаємодія, те, що називається team spirit (командний дух);
- задоволення роботою й гордість за її результати;
- відданість організації й готовність відповідати її високим стандартам;
- висока вимогливість до якості праці;
- готовність до змін, викликаним вимогами прогресу й конкурентною боротьбою, незважаючи на труднощі й бюрократичні перепони.

Тому вона має більший вплив на поведінку членів організації [58]. Треба відмітити також, що сильна культура визначає послідовність поведінки працівників. Передбачуваність, упорядкованість і послідовність діяльності в організації формуються за допомогою високої формалізації.

Вплив культури на організаційну ефективність визначається, насамперед, її відповідністю загальної стратегії організації. Виділяється чотири основних підходи до дозволу проблеми несумісності стратегії й культури на підприємстві:

- ігнорується культура, серйозним образом перешкоджаючому ефективному проведенню в життя обраної стратегії;
- система керування підбудовується під існуючу в організації культуру; цей підхід будується на визнанні наявних бар'єрів, створюваних культурою для виконання бажаної стратегії, і виробленню альтернатив по «обходу» цих перешкод без внесення серйозних змін у саму стратегію;
- робляться спроби змінити культуру таким чином, щоб вона підходила для обраної стратегії;
- змінюється стратегія з метою її підстроювання під існуючу культуру.

У цілому можна стверджувати, що для визначення впливу корпоративної культури на ефективність функціонування підприємства необхідно дібрати фактори, які впливають на формування корпоративної культури підприємства.

Використана література:

1. Комаров Е. И. Культура управления: измерение и изменение / Е. И. Комаров // Управление персоналом. – 2007. - № 3. – С. 23-34.
2. Тренев Н. Н. Стратегическое управление: учебное пособие для вузов / Н. Н. Тренев. – М. : ПРИОР, 2009. – 288 с.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ БЮДЖЕТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Хоменко В.В., студентка 6 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»  
Національного фармацевтичного університету*

Сучасний бізнес дуже динамічний і висуває жорсткі вимоги для функціонування підприємства. Посилання конкуренції призводить до зниження отриманого прибутку. Вже не можна приймати рішення, ґрунтуючись лише на інтуїції і особистому уявленні про положення справ. Щоб утримати досягнуті позиції, менеджери вимушені використовувати нові технології управління. Для оптимізації процесу ухвалення управлінських рішень, для оцінки можливих наслідків цих рішень на підприємствах стали впроваджувати бюджетування.

Бюджетування - це технологія фінансового планування, обліку і контролю доходів і витрат, що отримуються від бізнесу на всіх рівнях управління, що дозволяє аналізувати прогнозовані фінансові показники і управляти за їх допомогою ресурсами (насамперед фінансовими як окремого бізнесу, так і компанії в цілому) [5, С. 31].

Фінансове планування і бюджетування тісно переплітаються між собою. Обидва види планування забезпечують інформацією своїх споживачів, визначають її склад і зміст. Взаємодія між фінансовим плануванням і бюджетуванням досягається на основі наступності та комплексного використання інформації, єдності норм і нормативів.

Бюджети мають безліч видів і форм; окремі бюджети, що характеризують проміжні операції (закупівля сировини і матеріалів, бюджет виробництва тощо), можуть нести інформацію тільки про витрати або тільки про доходи (бюджет продажів,) а укрупнені бюджети (бюджетний звіт про прибутки і збитки, бюджет грошових коштів ) показують як витрати, так і доходи організації. [4, С. 162].

Впровадження бюджетування допомагає створити цілісну і досить ефективну систему управління. Дуже важливим є те, що створення системи бюджетування вимагає інтеграції управлінських та інформаційних технологій, що призводить до підвищення ефективності управління.

Роль і місце бюджетування в загальній системі фінансового планування досить повно характеризуються функціями бюджету. Так, І.Т. Балабанов виділяє чотири функції бюджетування: планування, координування, стимулювання і контроль [1, С. 98].

А.Д. Шеремет до вищевказаних функцій бюджету додає ще дві: оцінка ефективності роботи підприємства та навчання менеджерів [6, С. 73].

При цьому в кожній компанії можуть бути свої функції бюджетування в залежності, як від об'єкта фінансового планування, так і від системи фінансових і не фінансових цілей. У кожній компанії як управлінської технології бюджетування може переслідувати свої власні цілі і використовувати свої власні кошти, свій власний інструментарій [5, С.125 ].

Ключова мета бюджетування - забезпечення виробничо-комерційного процесу необхідними як за обсягом, так і за структурою грошовими ресурсами. Розробка бюджетів надає кількісну визначеність обраним перспективам діяльності фірми [2, С. 174].

При розробці бюджетування необхідно визначити принцип його організації: «знизу вгору» або «зверху вниз». При організації планування за принципом «зверху вниз» всі бюджети розробляються на вищому рівні управління (фінансовою службою або за допомогою консалтингових фірм), а потім структурні підрозділи нижчого рівня отримують різні завдання.

При організації планування за принципом «знизу вгору» керівники компанії запитують