

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ

Кафедра економічної кібернетики та управління економічною безпекою

**СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ:
НАУКА, ІННОВАЦІЇ ТА БІЗНЕС-ОСВІТА**

I Міжнародна науково-практична конференція

3 листопада 2020 року

Харків 2020

ЗМІСТ

<i>David Cayla</i> COVID-19... AND WHAT'S NEXT? AN INTRODUCTION TO POPULISM AND NEOLIBERALISM.....	12
<i>Geseleva N., Yarmolenko A.</i> THE INFLUENCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT ON THE UKRAINIAN LABOUR MARKET.....	18
<i>David Elie GOHI</i> IMPORTANCE AND APPROACH TO CORPORATE RISK MANAGEMENT.....	22
<i>Kolupaieva I. V., Tsokota Viktoriia</i> DIGITAL TRANSFORMATION: CHALLENGES FOR BUSINESS AND THE STATE.....	25
<i>Polozova T. V., Nicola Jennifer John Elia</i> THEORETICAL ASPECTS OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY.....	29
<i>Sheiko I., Storozhenko O. V.</i> UKRAINE AND EASTERN EUROPEAN COUNTRIES: PROSPECTS FOR FURTHER DEVELOPMENT AGAINST THE COVID-19 PANDEMIC.....	33
<i>Sheiko I., Storozhenko O.</i> EUROPEAN DIGITAL MARKET: LESSONS FOR UKRAINE.....	38
<i>Veriasova G. M., Ijenwagy G. O.</i> FEATURES OF ENSURING THE COMPETITIVENESS OF COMPANIES IN INTERNATIONAL MARKETS.....	43
<i>László Vértesy, Valéria Széplaki</i> PORTFOLIO TRANSFER WITH SPECIAL FOCUS ON REINSURANCE.....	46
<i>Бестужева С. В., Луценко Л. В.</i> РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	50
<i>Бровко О. В.</i> ДЕРЖАВНА СЛУЖБА: ПОНЯТТЯ, ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ.....	54
<i>Геселева Н. В., Мельник А. Ю.</i> ІНТЕРНЕТ ТОРГІВЛЯ ЯК ОДИН З НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	57
<i>Геселева Н. В., Ріпа Т. М.</i> ВПЛИВ КОЛИВАННЯ ВАЛЮТНОГО КУРСУ НА СТАН ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	62
<i>Готовцева Е. А., Малайчук О. А.</i> МОДЕЛИ ПАРТНЕРСКИХ ПРОГРАММ ПРИ ПРОДВИЖЕННІ СТРАТЕГІЧЕСКИХ АЛЬЯНСОВ.....	67
<i>Гришко С. В., Єфіміна О. О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ.....	71
<i>Гришко С. В., Копиця О. О.</i> МОНІТОРИНГ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ.....	76
<i>Гришко С. В., Савченко Д. Ю.</i> МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЛОГІСТИЧНОГО ЦЕНТРУ В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ЗАГРОЗ.....	79
<i>Горобинська М. В., Сироватська К. С.</i> ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ІТ-КОМПАНІЇ.....	82

Горобинська М. В.,

к. е. н., доцент кафедри міжнародної

економіки та менеджменту

зовнішньоекономічної діяльності,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Сироватська К. С.,

студент,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ІТ-КОМПАНІЇ

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 елюентів 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 кожен з обраних характеристик і присвоївши їй певний бал, підсумуємо їх за такою формулою (1):

$$\sum I = I_1 + I_2 + I_3 + \dots + I_n \quad (1)$$

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 ($K_{\text{впл}}$) на ефективність роботи компанії визначаємо за формулою (2):

$$K_{\text{впл}} = \sum I / 5 n \quad (2)$$

Застосування метода ситуаційної бальної оцінки дозволить зробити точніший висновок про вплив корпоративної культури на ефективність іт-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 новачій, 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.

Перелік джерел посилання

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>.
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 міжнародної науково-практичної конференції (Вроцлав, 28-30 вересня 2013 року). Вроцлав. Sp.zo.o. «Diamond trading tour», 2013. С. 28-29.