

**Мороз Р. С., к. е. н. Хуторської П. О.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ГОСПОДАРЮВАННЯ  
В УМОВАХ МІНЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА**

З точки зору економіки підприємство визначають як самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування чи іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ГКУ та відповідними законами України.

З точки зору організації робочого процесу підприємство – це споруди, виробничі ресурси та працівники, які використовують ці ресурси в процесі виготовлення кінцевого продукту для кінцевого споживача.

Однак, з точки зору самого виробничого процесу, підприємство – це група людей, які взаємодіють між собою. Саме ця взаємодія у поєднанні з використанням необхідних ресурсів, є тою силою, завдяки якій виробляється кінцева продукція підприємства.

Довести, що дане твердження не є вигадкою досить легко, варто лише поглянути на роботу будь-якого колективу: усі члени групи взаємодіють між собою, обмінюються інформацією, вносять свої пропозиції і врешті виконують свою роль у обраному сценарії розвитку подій. Так само і на підприємствах, однак в інших масштабах.

Саме тому відносинам у колективі приділяється особлива увага, оскільки відносини між співробітниками можуть бути як джерелом натхнення та підвищення культури, так і найнебезпечнішим джерелом прихованих ризиків і, врешті решт, криз.

Кризою називають явище, коли стратегія підприємства є провальною, тобто вона себе не виправдовує і підприємство несе серйозні збитки. Однак причини кризи криються саме у діяльності працівників підприємства: хтось пропустив етап перевірки продукції, через що величезна партія виявилась бракованою;

керівник неадекватно оцінив свої можливості, через що взявся за замовлення, яке підприємство не змогло виконати; сварка між двома співробітниками, через яку один з них недогледів власну помилку у підрахунках тощо.

Саме з таких, на перший погляд невеличких, прикростей і з'являються кризові ситуації. Деякі з них локальні та їх швидко вирішують, однак для більш масштабних адекватне рішення знаходиться не завжди.

Та якщо поглянути на питання інакше? Що як працівники усі представники трудового колективу підприємства працюватимуть згадано? Таке теж можливо. У результаті подібної співпраці між працівниками виникатимуть дружні відносини, робочий колектив перетвориться на другу сім'ю, а робота приноситиме задоволення. Подібну політику організації трудового процесу активно практикують на японських підприємствах. Заохочення до роботи, навіть добре слівце, здатне позитивно вплинути на діяльність колективу.

На вітчизняних підприємствах такої практики не спостерігається. Більш того, кризи на підприємствах є регулярним явищем, причиною якому є мінливе середовище, і у більшості випадків кризи призводять до серйозних наслідків (у гіршому випадку підприємство буде ліквідоване, причому персонал залишиться з боргами). Проте існують випадки, коли підприємство змогло пережити важкі часи. Таким прикладом є Публічне Акціонерне Товариство «Дніпровський агрегатний завод». У 2008 році на підприємстві виникла кризова ситуація: не вистачало грошових коштів на виплату заробітної плати працівникам. Склалася ситуація, коли підприємство заборгувало працівникам гроші за їхню роботу. Ситуація складна, бо резервів на такий випадок не було.

Рішення було знайдено. На період неспроможності підприємства виплачувати зарплату працівникам, на підприємстві ввели внутрішню систему грошей – спеціальних купонів. Ці купони видавалися замість заробітної плати. Поза підприємством вони були звичайним папером, однак на підприємстві у їдальні та буфеті за них можна було купити продукти харчування першої необхідності (хліб, консерви, овочі, сіль). Після того, як криза минула, всі купони були зібрані і сховані на той випадок, якщо подібна ситуація повториться.

З одного боку ми бачимо яскравий приклад того, як керівництво підприємства знайшло спосіб подолати безлад, який міг бути викликаний кризою, і пережити саму кризу. Також ми бачимо доказ того, що неможливо передбачити абсолютно все, що середовище було і залишається мінливим. З іншого боку, якби описані заходи не були задіяні, невідомо чим все могло закінчитись. Саме правильна постановка питань, правильно обрані дії та правильна організація процесу адаптації до умов, що склались, зіграли вирішальну роль у подоланні кризи.

Отже, організація відносин у колективі підприємства відіграє важливу роль у процесі виробництва.

#### **Список використаних джерел:**

1. Господарське право України / Галянтич М. К., Грудницька С. М., Міхатуліна О. М. та ін. – К. : МАУП, 2005. – 202 с.
2. Тимцуник В. І. Роль організаційної культури в діяльності підприємств торгівлі / В. І. Тимцуник, Ю. В. Гайдай [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=267>

**Новаковський М. Р., Курінна І. Г.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

#### **МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ЗДІЙСНЕННЯ ОПЕРАТИВНОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

Оперативна реструктуризація підприємства являє собою складний багатоаспектний процес, основними напрямками якого є: технологічне оновлення, модернізація виробництва; зміна структури власності на підприємствах, створення і вдосконалення механізмів регулювання корпоративних відносин; перебудова системи зовнішніх господарських зв'язків; перетворення організаційних структур управління і способів організації господарювання.

Прогнозування впливу змін оточення на внутрішнє середовище підприємства і проектування способів реструктуризації вимагають розробки відповідного методичного забезпечення щодо оцінки відповідності внутрішнього середовища підприємства зовнішнім умовам господарювання.