

Всі ці кроки та їх результати повинні бути описані в Статуті підприємства. Цей документ особливо необхідний у разі найму та найму нових працівників. Це дозволяє зрозуміти, як потенційні працівники поділяють цінності організації. Якщо не розуміти принципів роботи корпоративної культури, неможливо сформувати корпоративну культуру.

Під корпоративною культурою, як стратегічний елемент, рекомендується розуміти правила та норми поведінки відповідно до матеріальних і духовних цінностей, культурних, етичних та соціальних потреб працівників для досягнення стратегічних цілей компанії. Тому корпоративна культура повинна бути успадкована від стратегії, оскільки цю культуру можна назвати найкращою культурою, яка може краще підтримувати місію, цілі та стратегію всього підприємства.

Отже, для стратегічного управління підприємством необхідно звертати увагу на корпоративну культуру, а саме завжди виконувати усі обов'язки на високому рівні, адаптуватися до змін, мати колективну роботу, вчитися завжди чомусь новому, винагороджувати залежно від результатів, нести відповідальність за свої дії, брати участь у формуванні та реалізації стратегічних планів, адже успішність підприємства починається зсередини.

Список використаних джерел:

1. Бала О.І. Фактори впливу на корпоративну культуру: сутність та класифікація / О.Є. Кузьмін, О.І. Бала, Р.Д. Бала Фактори впливу на корпоративну культуру: сутність та класифікація // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Випуск 222: в 5 т. – т. V. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2017. – С. 107–108.
2. Воронкова А.Е. Корпорації: Управління та культура: [монографія] / А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Е.Н. Коренев. – Дрогобич: Вимір, 2016. – 376 с.
3. Кудря Я.В. Корпоративна політика / Я.В. Кудря // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2010. – № 567. – С. 73–80.
4. Гринько Т.В. Корпоративна культура як чинник розвитку підприємства / Т.В. Гринько // Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання» (м. Кременчук, 2016 р.). – Кременчук, 2016. – С. 110-112.

Єрмолова К. Є.

Дніпровський національний університет ім. Олеса Гончара (Україна)

ОПТИМІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЯК ФАКТОР СТАБІЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Успішне функціонування підприємств значною мірою залежить від рівня стійкості їх фінансового стану. Тільки в цьому випадку підприємство може генерувати фактори позитивних кількісних і якісних змін для нормального функціонування в сьогоденні і зростання виробничого потенціалу в майбутньому [1]. Тому на сучасному етапі ринкових реформ забезпечення фінансової стабільності підприємств є одним з пріоритетних завдань. Стійкість фінансового стану забезпечується всією виробничо-господарською діяльністю.

Розглянувши різні підходи до визначення сутності поняття «фінансова стійкість», можна зробити висновок, що це узагальнююча якісна характеристика фінансового стану підприємства,

яка відображає тенденції зміни фінансових відносин на підприємстві під впливом різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів [1].

Ефективність роботи підприємства значною мірою визначається організованістю системи управління, яка залежить від чіткої структури підприємства та діяльності всіх її елементів у напрямку обраної мети. Успішність діяльності підприємства також залежить від заходів, на основі яких здійснюється регулювання механізмів управління. Ключову роль серед механізмів забезпечення ефективності діяльності підприємств займає оптимізація організаційної структури. Це пов'язано з тим, що організаційну структуру можна порівняти з основою управлінської системи, спрямованої на своєчасне і ефективне здійснення всіх протікаючих в ній процесів. Організаційна структура підприємства – це основоположний елемент підприємства як цілісного організму, що визначає порядок його функціонування [1]. Організаційна структура може сприяти або ускладнювати досягання цілей підприємства, впливати на рівень організаційної та фінансової ефективності. Низька ефективність організаційних структур більшості підприємств пояснюється наступними причинами:

- відсутність чітко визначених управлінських функцій та дублювання відповідальності і повноважень керівників різних підрозділів;
- відсутність делегування повноважень;
- низька інформаційна та фінансова підтримка діяльності підприємства;
- нездатність зорієнтувати підприємство на проведення змін відповідно до вимог зовнішнього оточення.

Ліквідація цих причин можлива за допомогою оптимізації організаційної структури підприємства. Оптимізація організаційної структури розглядається Дж. Лафтою як приведення структури підприємства, його взаємодії з ринком і внутрішніх взаємодій у стан, що сприяє максимально ефективному досягненню цілей підприємства в рамках прийнятих стратегій [2]. Комплексна діагностика функціонування підприємства повинна передувати оптимізації організаційної структури. Аналіз організаційної структури підприємства спрямований на дослідження існуючих структурних одиниць і взаємозв'язків між ними. Слід зазначити, що досягти ідеальної ефективності не можливо ні за яких обставин: реалізація оптимізуючих заходів спочатку знижує ефективність, а лише потім підвищує її; етап адаптації також характеризується певним зниженням ефективності. При будь-якій оптимізації з часом відбувається часткове повернення до старих методів роботи та взаємодій. Ступінь такого повернення може бути як незначним так і критичним, в залежності від якості розробок та їх впровадження. Про вдало проведену оптимізацію свідчить незначне повернення до колишніх методів роботи. На практиці більшість організаційних структур підприємств не оптимальні.

Така ситуація виникає через відсутність достатнього управлінського досвіду у керівників, знань про практичну ефективність методів взаємодії з ринком, швидкої зміни економічної ситуації, недостатньо інформаційної та фінансової підтримки. Неоптимальна структура часто здатна приносити прибуток і забезпечувати виживання підприємства, тому і зберігається в незмінному вигляді до наступу кризової ситуації. В результаті оптимізації організаційної структури підприємство може досягти наступних цілей [1]:

- привести організаційну структуру у відповідність з цілями і завданнями підприємства;
- підвищити ефективність управління і продуктивність праці;
- скоротити зайві організаційні ланки і рівні ієрархії;
- стабілізувати фінансовий стан підприємства (раціональне використання капіталу, залучення інвестицій).

Безперечно, що організаційна структура залежить від фінансового стану підприємства: реалізація програми оптимізації організаційної структури неможлива без наявності необхідного обсягу коштів. У той же час, неоптимальна організаційна структура перешкоджає залученню інвестицій. Таким чином, в умовах конкурентного ринку оптимізація організаційної структури управління набуває значної важливості для стабілізації фінансового стану підприємства, дозволяючи підвищити ефективність управління і продуктивність праці, залучити інвестиції і тощо.

Список використаних джерел:

1. Белогуров В.П. Основи управління: Навч. Посіб. Харьков, 2003. 462 с.
2. Лафта Дж.К. Теорія організації. – Москва, 2006. 416 с.
3. Гринько Т.В., Пасека Д.В. Фактори підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка і менеджмент-2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції: у 6 томах (м. Дніпропетровськ, 24-25 квітня 2014 р.)*. Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. Т. 4. С. 103-105.

Желєзний П. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

**НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ОПТИМІЗАЦІЇ СТРУКТУРИ
ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Для ефективного функціонування підприємству не достатньо лише мати на балансі фінансові ресурси. Вони мають бути правильно сформовані та використовуватись відповідно до виду діяльності, яким займається суб'єкт господарювання. Тобто кошти повинні залучатися на строк довший ніж строк їх корисного використання.

Для того, щоб визначити найкраще співвідношення джерел залучення фінансових ресурсів необхідно перш за все визначити на які цілі (довго- чи короткострокові) він використовуватиметься або до яких статей активу буде приєднуватись до того як принесе прибуток. Після цього залишається ще одна проблема – які кошти для цього краще використати: власні чи позикові. Проте, якщо у підприємства відсутні власні вільні кошти, постає питання, чи доцільно залучати додаткові кошти на платній основі і якщо так, то в якому обсязі.

Оптимізація структури фінансових ресурсів є важливим завданням фінансового управління підприємством, що передбачає встановлення співвідношення між окремими їх елементами яке дає змогу досягти максимальної ефективності фінансової діяльності.

Необхідність оптимізації структури фінансових ресурсів підприємства обумовлюється наступними факторами: