

матеріали протягом бюджетного року. Бюджет загальнопромислових витрат розбивається на два розділи (щодо постійних та змінних витрат). Непрямі (постійні та змінні) загальнопромислові витрати відшкодовуються за наслідками збуту [4].

Бюджет адміністративних витрат стосується управлінських функцій щодо підприємства в цілому. Він включає зарплату апарату управління підприємством, ЕСВ, амортизаційні відрахування за прямолінійним методом, канцелярські витрати, витрати на підтримання адміністративних приміщень у належному санітарному стані і т.п. Бюджет адміністративних витрат переважно є незмінним, що полегшує його складання.

Бюджети витрат складаються на основі бюджету продажів, який є різновидом операційних бюджетів та містить очікувані доходи від продажу продукції чи інших благ матеріального та нематеріального характеру.

Впровадження бюджетування у діяльність бізнес-структур різних сфер та промислових підприємств дає змогу наперед визначити потребу в ресурсах, оптимізувати рух грошей, здійснити оцінку результатів діяльності за рік, унеможливує виникнення непродуктивних витрат.

#### **Список використаних джерел:**

1. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством : навч. посібник. Вид. 2-ге, виправл. і доп. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 504 с. URL: <https://library.if.ua/book/60/4276.html/>
2. Кривенко Т. Процес бюджетування на підприємстві. *Будівельна бухгалтерія*. 2010. № 15. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/sbuh/2010/august/issue-15/article-98308.html>.
3. Остапенко Т. М. Класифікація витрат підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2013. Вип. 1 (8). С. 238–246. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2013/13otmkvp.pdf>.
4. Остапенко Т. М. Інтерпретація прямих та непрямих витрат для цілей калькулювання. *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки*. 2013. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2013\\_2\\_61/](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_61/)

**Канд. екон. наук Адонін С. В., Калашнікова Ю. М.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА:**

**СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ**

У сучасних ринкових умовах функціонує безліч організацій, частина з яких є лідерами ринку, інші розпадаються, не витримавши конкуренції. Саме конкуренція змушує організації боротися за право існування на ринку. Успіх організації залежить від безлічі факторів і, в тому числі, від роботи та націленості персоналу на отримання позитивного результату. Це, в першу чергу, досягається завдяки добре сформованій корпоративній культурі підприємства.

Багато авторів [1-4] справедливо стверджують, що корпоративна культура

підприємства є найважливішою умовою зміцнення конкурентних позицій, сприяє його успішній діяльності в довгостроковій перспективі, підкреслює компетентність менеджменту, сприяє підвищенню продуктивності праці. Однак формування корпоративної культури являє собою складний і тривалий процес, що складається з створення фірмового стилю, визначення соціально-значущої ролі організації, її індивідуальності та ідентичності.

Ключем до успішної діяльності підприємства є наявність корпоративної культури, заснованої на міцному і широко поширеному наборі переконань, які підтримуються стратегією і структурою. Коли на підприємстві сильна корпоративна культура, відбуваються три речі: співробітники знають, як вище керівництво хоче, щоб вони реагували на будь-яку ситуацію, співробітники знають, що їх цінують і вони займають важливе місце на підприємстві; співробітники знають, що вони будуть винагороджені за демонстрацію цінностей підприємства [2].

Корпоративна культура підприємства визначає правильний спосіб поведінки всередині організації. Ця культура складається із загальних переконань і цінностей, які потім поширюються і зміцнюються різними методами, що в кінцевому підсумку формує сприйняття, поведінку і розуміння співробітників.

Сильна корпоративна культура є спільним знаменником серед найуспішніших компаній. У всіх є консенсус щодо культурних пріоритетів, і ці цінності зосереджені на всьому трудовому колективі підприємства [4].

Неефективна корпоративна культура може зруйнувати підприємство і її систему менеджменту. Відсторонені співробітники, висока плинність кадрів, погані відносини з клієнтами і низький прибуток – приклади того, як неправильна корпоративна культура може негативно вплинути на прибуток.

Корпоративна культура відноситься до переконань і поведінки, які визначають, як співробітники і керівництво підприємства взаємодіють і обробляють зовнішні бізнес-операції. Корпоративна культура підприємства відображається в дрес-кодi, розпорядку робочого часу, облаштуванні робочих місць, логотипі, слогані, системі мотивації працівників, внутрішньому розпорядку, і у всіх інших аспектах діяльності.

Корпоративна культура дуже важлива для роботодавців, тому що працівники, які відповідають корпоративній культурі, швидше за все, будуть не тільки щасливіші, але і більш продуктивними. Таким чином, роботодавці можуть підвищити продуктивність і утримувати найкращих співробітників завдяки сильній корпоративній культурі [3].

Особливого розвитку корпоративна культура набула у великих компаніях. Протягом останніх десятиліть у розвинених країнах концепція корпоративної культури активно розвивається. Значення корпоративної культури в сучасному бізнесі складно переоцінити. Дедалі частіше підприємства інвестують в розвиток корпоративної культури.

Можна виділити переваги, які отримує підприємство при формування сильної корпоративної культури: стимулювання зацікавленості працівників у результатах роботи підприємства, зменшення плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, підвищення мотивації праці персоналу та ефективності діяльності підприємства.

Як бачимо, корпоративна культура підприємства приносить досить багато користі для підприємства. Тому підприємствам однозначно необхідно направляти інвестиції в розвиток корпоративної культури. Це у свою чергу принесе користь як самому підприємству, так і безпосередньо працівникам.

Таким чином, в сучасних умовах господарювання на перший план виходить корпоративна культура підприємства. Саме корпоративна культура підприємства здатна позитивно вплинути на результати роботи працівників та забезпечити високі й стабільні результати підприємства. Сучасні керівники розглядають корпоративну культуру як потужний стратегічний інструмент, внаслідок того, що корпоративна культура може бути одним з важелів підвищення здорової конкуренції організації, який в свою чергу дозволяє мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечити продуктивну взаємодію, а також орієнтувати всі підрозділи та окремі особи на досягнення загальних цілей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Біляк Ю. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом / Ю. Біляк // Агросвіт. – 2014. – № 10. – С. 39-43.
2. Лагута Я.М. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності підприємств: дисертація на здобуття наук. ступ. к.е.н. – економіка та управління підприємствами. Житомир: ЖДТУ, 2018. – 312 с.
3. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова // Економіка харчової промисловості. – № 3 (19) / 2013. – С. 28-32.
4. Шевченко В.С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства / В.С. Шевченко // Комунальне господарство міст. – 2014. – № 114. – С. 157-161.

**Канд. екон. наук Адонін С. В., Калашнікова Ю. М.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ПРОБЛЕМИ КРЕДИТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Аграрний сектор виступає однією із головних складових економіки України. Стан галузі сільського господарства перш за все залежить від обсягів коштів, вкладених в його розвиток. Кредит для аграріїв є одним із найважливіших зовнішніх джерел інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств. За оцінками експертів галузь сільського господарства не отримує достатній обсяг кредитів для фінансування оборотного капіталу та інвестицій.