

АПК дозволяє підприємствам адекватно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі, здійснювати активний регулюючий вплив на ті елементи, які піддаються контролю, орієнтуватись на конкретних споживачів, їх потреби та інтереси.

### **Список використаних джерел**

1. Балабанова Л. В. Маркетинговий менеджмент: навч. посіб. [Текст] / Балабанова Л. В. - Донецьк: ТОВ "АСНА", 1998. - 146 с.
2. Біловодська О.А. Б61 Маркетинговий менеджмент: навч. посіб. [Текст] / Біловодська О.А. – К: Знання, 2010. – 332 с.
3. Войчак А. В. Маркетинговий менеджмент: підручник [Текст] / Войчак А. В. - К.: КНЕУ, 1998. - 268 с.
4. Кучер О. В. Оцінка розвитку маркетингової діяльності на підприємствах АПК [Текст] / Кучер О. В. // Університетські наукові записки Часопис Хмельницького університету управління та права № 3 (43). - Хмельницький. 2012. С. 535 – 539

**Бухонська Ірина Олександрівна,**

студент спеціальності 073 «Менеджмент» економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Прокопчук Л М.

### **РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОЦЕСІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Сьогодні корпоративне управління і корпоративна культура відіграють провідну роль у соціальному, економічному, політичному та інших напрямках розвитку, є потужним фактором глобалізації економічних відносин. Проте Україні навіть в останні десятиліття корпоративна культура не завжди розглядалася як сфера, що заслуговує пильної уваги. Особливо така потреба у розвитку корпоративної культури виникла в процесі переходу до ринкової економіки, коли відбулось створення акціонерних товариств, що функціонують на засадах корпоративного управління.

Питанням становлення та розвитку корпоративного управління присвячено безліч праць дослідників. Результати досліджень проблем розвитку корпоративних відносин та корпоративного управління відображено в працях, зокрема С. Румянцевої, Г. Астапової, Л. Прокопчук, В. Опришко, М. Прокопенка, Т. Філіпович, Є. та ін. Проте, дослідження питання сутності та засад формування корпоративної культури в Україні залишається доволі актуальним і надалі.

Корпоративне управління та корпоративна культура як соціально-економічні категорії не виникли самі собою. Вони стали результатом людської

діяльності. Тому поняття «корпоративне управління» та «корпоративна культура» можна трактувати різним чином, але при цьому вони всеодно залишаються взаємопов'язаними.

Так, з точки зору В. Опришко: «Корпоративна культура – це сукупність правил, звичаїв і сталої практики у сфері корпоративного управління та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, ділової практики тощо, стан яких обумовлений рівнем економічного розвитку зокрема» [1;ст.43]. Тоді як, Прокопчук Л.М. вважає, що поняття «корпоративне управління» можна розглядати як систему економічних, соціально-економічних відносин, на основі яких будуються стосунки між учасниками структури, зовнішніми агентами та суб'єктами інституційного регулювання [2;ст. 274].

Тоді як Філіпович Т.Г. доповнює, що для ефективного корпоративного управління необхідним є застосування стратегії корпоративного контролю, що допоможе у подоланні можливих негативних тенденцій корпоративних відносин та допоможе забезпечити розвиток сприятливої корпоративної культури і співробітництва [3;ст. 90]. Формування такої стратегії ґрунтується на визначенні суперечностей інтересів учасників корпоративних відносин. При цьому до основних завдань корпоративного управління стосовно побудови якісної корпоративної культури відносять: знаходження балансу інтересів учасників корпоративних відносин та чітким розмежуванням функцій управління та контролю [4;ст. 144].

Складності щодо формування корпоративної культури і розвитку корпоративного управління, з якими стикаються підприємства акціонерної форми, є основною причиною, що впливають на динамку їх кількості. Таким чином, станом на 1 жовтня 2016 року кількість зареєстрованих в Україні акціонерних товариств становила 15339, що майже на 40 % менше за даний показник у 2013 році (25035) . Цей факт свідчить про необхідність створення таких умов діяльності АТ, які б забезпечили ефективність його функціонування. Саме формування і розвиток корпоративної культури забезпечить ефективність функціонування вітчизняних корпоративних об'єднань [5;ст].

Тобто, сьогодні нами корпоративна культура повинна розглядатись як головний механізм, який забезпечує практичне підвищення ефективності роботи корпорації. Хоча Україна ще не має досконалої корпоративної культури, її створення не повинне копіювати повністю систему інших країн, воно має розглядатись як головний механізм, який забезпечує практичне підвищення ефективності роботи корпорації У такій системі доцільно відображати соціально-економічні особливості розвитку нашого суспільства та формувати її відповідно до європейських традицій, запозичуючи позитивний досвід, набутий у провідних системах корпоративного управління.

Таким чином, враховуючи поглиблення інтеграційних процесів та посилення конкуренції, ефективність діяльності вітчизняного корпоративного сектору може забезпечити впровадження дієвого корпоративного управління. В

той же час не слід забувати про те, що жодні норми корпоративного права не матимуть того очікуваного ефекту, якщо не буде враховано традицію взаємовідносин та практику господарювання. З огляду на це вплив корпоративної культури на управління підприємством не можна не дооцінювати, оскільки саме вона дозволяє отримати так званий управлінський прибуток.

### **Список використаних джерел**

1. Опрышко, В. А. Формирование корпоративной культуры в Украине [Текст] / В. А. Опрышко // Государственный информационный бюллетень о приватизации. – 2000. – № 10. – С. 42-44.
2. Прокопчук Л.М. Формування системи корпоративного управління в акціонерних товариствах [Електронний ресурс] // Сталій розвиток економіки. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 3 (13). – Режим доступу до журн.: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2012\\_3/273.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2012_3/273.pdf).
3. Філіпович Т. Г. Послідовність вибору та реалізації стратегії корпоративного контролю // Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. Корпорації та інтегровані структури: проблеми науки та практики. – 22-23 травня 2007 р. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2007. – С. 89-92.
4. Прокопчук Л.М. Формування і розвиток система корпоративного управління в акціонерних товариствах: теорія, методика і практика: монографія / Л.М. Прокопчук, А.Д. Чикуркова, О.Ф. Ногачевський - Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2014. - 236 с.
5. Кондур О.С. Роль корпоративного управління в умовах трансформації підприємства / О.С. Кондур, Л.В.Марчук. – К. : Призма, 2009. – 245 с.

**Бухонська Ірина Олександрівна,**

студентка спеціальності 073 «Менеджмент» економічного факультету  
Подільського державного аграрно-технічного університету,  
м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д..

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання формування системи управління персоналом яка б забезпечила б достатню їх кількість та раціональне використання. При цьому управління персоналом підприємства опирається на закони й закономірності, що пов'язані з управлінням та властиві цьому процесу.

Питанням управління трудовими ресурсами та діяльності присвячені праці багатьох українських вчених. Серед них: Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, О. С. Іванілов, М.Г.Чумаченко, А.Я.Кибанов, П. Я. Попович.