До негативних факторів можна віднести:

— транснаціональні корпорації використовують українську економіку як сировинну базу;

— ведення бізнесу у видах економічної діяльності, які не вигідні економіці України;

— міжнародні компанії уникають сплати податків шляхом внутрішнього переливу капіталу в країни з нижчим рівнем оподатковування;

— спроможність ТНК впливати на ціноутворення в країні, що призводить до поглинання або банкрутства вітчизняних виробників.

Отже, транснаціональні корпорації відіграють дуже важливу роль в економічному розвитку країн. Найбільші ТНК задають напрямок розвитку не лише окремих галузей, але й мають значний пріоритет у визначені стратегічного розвитку країн. Залучення транснаціональних корпорацій в Україну, а також оптимальний розподіл прямих іноземних інвестицій за видами економічної діяльності можливий лише за умови покращення інвестиційного клімату в країні.

Список використаних джерел

1. Кочетков В. М. Розвиток українських ТНК як фактор росту економіки країни [Електронний ресурс] / В.М. Кочетков. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua

2. Лимонова Е.М. Дослідження впливу ТНК на країни базування та приймаючі країни / Е.М. Лимонова, К.О. Воробйова // Європейський вектор економічного розвитку. - № 2 (17). – 2014. – с. 121 – 130.

3. Овчарук М. П. Особливості поширення та впливу ТНК на економіку України / М.П. Овчарук, В.М. Мотриченко // Фінансовий Простір. - № 3 (11). – 2013. – с. 61-67.

4. Пономаренко І. В. Вплив діяльності транснаціональних корпорацій на економіку України [Електронний ресурс] / І.В. Пономаренко. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua

Черкавська Вікторія Вікторівна,
студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

ФІЛОСОФІЯ ТА ЕТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

На стабільність організації впливає ступінь реалізації її основоположних принципів. Принципи організації визначено в її статуті. До них належать такі положення.

1. Довгострокові цільові установки.
2. Принципи, пов'язані з продукцією і ринком.
3. Принципи, пов'язані з управлінням.
4. Принципи, пов'язані з працівниками.
5. Принципи впливу зовнішніх зв'язків (з клієнтами, постачальниками ресурсів, державою, суспільством).

У філософії організації конкретизуються головні цінності, які мають бути для працівників орієнтирами в їхній діяльності. Філософія організації описує:

— зовнішній вигляд (хто ми?);

— мету (чого ми хочемо?);

— сферу діяльності (що ми робимо?).

Основна філософія організації відіграє набагато більшу роль у її досягненнях, ніж технологічні й економічні ресурси, організаційна структура і дотримання термінів.

У зв'язку з цим цікавим є досвід японської компанії "Мацусітаденкі". Ще в 1930-х роках (у фірмі нараховувалося 1600 чоловік) засновник фірми Мацусіта в питаннях менеджменту звернув увагу на людський фактор. Завдяки його ідеям у японській системі управління склалася строго ієрархічна тріада: людина — фінанси — технологія [1, с.13].

Відмінною особливістю японського менеджменту є те, що японські управлінці звертають головну увагу на формування потрібного настрою у працівників. Японські фірми прагнуть створити для працівників специфічну атмосферу, в якій вони відчували б себе захищеними й опікуваними, а також здатними реалізувати свої життєві наміри. Ці підходи й закладено у формування основної філософії фірми.

Філософія організації невіддільно пов'язана з уявленнями про моральні цінності (етика організації). Для індивідуумів та їхніх спільнот моральна цінність є характеристичною концепцією бажань, на які впливають дії, засоби і мета, що є в їхньому розпорядженні. Етика організації дає відповідь на головне питання: як працівники мають чинити? Вона базується на основних принципах поведінки працівників організації і вказує на ступінь реалізації загальноприйнятих законів та суспільних норм.

Разом із тим у практичній діяльності управління організацією етичні й моральні норми враховуються не завжди. Етичними цінностями організації у відносинах із ринковими партнерами можуть бути: принцип довіри у спільній роботі, відмова від обману в галузі формування політики цін, увага до незалежності споживачів, захист навколишнього середовища тощо.

Етичними цінностями організації щодо працівників можуть бути: увага до індивідуальних особливостей особистості працівників, створення сприятливого середовища для вільного розкриття індивідуальності, гарантія прав працівників, відсутність дискримінації, створення сфер персональної відповідальності тощо.

Список використаних джерел

1. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / М.І. Мурашко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.

2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон. — М. : Человек, 1995. — 275с.

3. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации / М.І. Мурашко. — Киев: Компас, 1997.

Чернюк Мар`яна Миколаївна
студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету
Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський.
Науковий керівник: к.е.н., доцент Кучер О. В.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Функціонування підприємств у нестабільних економічних умовах вимагає своєчасної адаптації системи збуту до змін зовнішнього середовища, що, у свою чергу, зумовлює