

- Вдосконалення економічної та фінансової роботи у відповідності з бажаними кінцевими результатами.
- Підвищення та забезпечення оперативної і достовірної економічної та фінансової інформації.

Додатковими заходами можна назвати:

- Страхування роботи посередників та автомобільних дилерів.
- Стимулювання партнерів до раціональної та ефективної діяльності.
- Одержання міжнародних сертифікатів якості на продукцію.
- Залучення провідних аудиторських компаній.

Запровадження усіх вищенаведених заходів забезпечить якісно новий рівень управління підприємством на автомобільному ринку, що матиме позитивний вплив на підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Катерина ФУРСИК

Тернопільський національний економічний університет

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Менеджмент сучасних українських підприємств характеризується проявом все більшого інтересу до організаційної культури як інструменту управління, що може забезпечити появу переваг, необхідних для успішної конкуренції підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках. Висока організаційна культура допомагає підприємству двома способами. По-перше, вона визначає поведінку робітників. Вони знають що від них очікують і як діяти в ситуації, що склалася. По-друге, дає робітникам відчуття цілі, стратегії її досягнення, філософії та спонукає їх добре ставитись до свого підприємства. Вони знають, чого їх підприємство бажає досягти і як вони в цьому повинні йому допомогти.

Сучасні менеджери підприємств розглядають свою організаційну культуру як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати відданість і полегшувати спілкування.

Організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, прийнятих членами організації, що виражаються у заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій. Дані ціннісні орієнтації передаються членам організації через символічні засоби духовного і матеріального оточення організації [1].

Організаційну культуру розглядають як інструмент управління. Богатирьов М. відстежив вплив організаційної культури на складові організаційного розвитку і навпаки (табл.1).

Складові організаційної культури [2]

Організаційна культура як інструмент управління	
Управлінський вплив організаційної культури	Управлінський вплив на організаційну культуру
<ul style="list-style-type: none"> - організаційна структура - організаційна практика - організаційна поведінка і стиль керівництва - організаційні процеси - темпи розвитку організації - система критеріїв для заохочення працівників - реакція керівників на критичні ситуації в організації - критерії відбору призначення, просування і звільнення працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - кадрова політика - місії і цінності організації - історія виникнення і розвитку - досвід використання інструментів - формальні положення філософського існування організації

Досліджуючи механізми формування організаційної культури підприємства необхідно приділити увагу факторам, що впливають на її формування. На формування організаційної культури, її змісту і окремих параметрів впливає ряд чинників зовнішнього і внутрішнього оточення підприємства (рис. 1).

Організаційна культура є стратегічним чинником розвитку підприємства. Ідея місії, спільне сприйняття цілей може скоординувати та прискорити діяльність у напрямі досягнення спільної мети. Усвідомлення організаційної культури дозволяє краще зрозуміти організацію, її функціонування, призначення на ринку, і не лише те, що відбувається, але й чому це відбувається.



Рис. 1. Фактори, що впливають на формування організаційної культури підприємства [3]

Отже, усвідомлення та формування організаційної культури дозволяє:

- 1) діяти ефективніше та результативніше, враховуючи тенденції, загрози та можливості;
- 2) протидіяти стереотипам, які обмежують можливості людини;

- 3) усвідомити причетність особистості до колективної діяльності, свою невід'ємність;
- 4) побудувати позитивний імідж організації;
- 5) визначити правильну систему мотивації працівників;
- 6) встановити місію та цілі організації, побудувати організаційні цінності та ідеали;
- 7) зрозуміти індивідуальну та колективну поведінку, усвідомити стиль керівництва та питання лідерства.

Література:

1. Веснін В. Р. Основи менеджменту. М.: ТОВ Видавництво Еліт, 2004. – 560 с. с. 83.
2. Богатирьов М. Організаційна культура підприємства / Проблеми теорії і практики керівництва – 2005. – № 1. С. 104–110.
3. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

Мирослава ЯНОВСЬКА, Ірена ПІДГУРСЬКА
Тернопільський національний економічний університет

НАПРЯМКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ, ЩО ЗДІЙСНЮЄ ЗЕД

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не лише від технічного оснащення виробництва, наявності сучасних технологій, дотримання світових стандартів якості продукції, а й від мотивації працівників, їх кваліфікації. Тому одним із обов'язків керівника є створення ефективної системи заохочення персоналу до праці. Оскільки людський ресурс є одним із найважливіших економічних ресурсів підприємства, джерелом його прибутків та процвітання.

Одним з перших хто вивчав цю проблему з економічних позицій Адам Сміт. На його думку, головним мотивом діяльності людини є економічний інтерес, бажання поліпшити своє матеріальне становище. Дослідженням проблем мотивації персоналу займалися такі вчені, як: Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль, Е. Мейо, А. Маслоу, Л. Портер, Ф. Герцберг, О. Шелдон. Значний внесок у створення та розвиток теорії мотивації зробили українські вчені, такі як М. Вольський та Туган-Барановський.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1, 59].

Кожний компетентний керівник повинен володіти добре розвиненими здібностями спонукання працівників до ефективної праці, шукати підходи,