

оцінювання ступеня небезпеки загроз, створюваних зовнішнім оточенням і сформованою внутрішньою ситуацією на підприємстві та розробити механізми захисту від них.

1. Міронов В. Фінансова безпека як складова економічної безпеки України [Електронний ресурс] / В. Міронов, В. Петько. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1256>. 2. Мойсеєнко І.П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства: навч. посібник / І.П. Мойсеєнко, О.М. Марченко. – Львів: Видавництво ЛДУВС, 2011. – 380 с. 3. Економічна безпека: навч. посіб. / За ред. З.С.Варналія. – К.: Знання, 2009. – 647с. 4. Дацків Р. М. Економічна безпека держави в умовах глобальної конкуренції / Р. М. Дацків . – Львів : Центр Європи, 2006 . – 159 с. 5. Бондаренко О.О. Фінансово-економічна безпека підприємства: теоретичний та практичний аспекти/О.О. Бондаренко, В.А. Сухецький //Ефективна економіка. – 2014. – №10. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3580>.

Мойса Антон

Науковий керівник – д.е.н., проф. Я.Я. Пушак

ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВА

У пошуках важелів підвищення ефективності розвитку підприємства, його конкурентоспроможності часто акцент робиться лише на економічних факторах. Проте не можна забувати, що суб'єктом господарювання є людина. Корпоративна культура сьогодні є інструментом управлінської дії, одним із прогресивних методів управління трудовим колективом, «вона дозволяє м'яко та не нав'язливо» прищепити певні цінності, традиції, що приводять до організаційної єдності й створення фірмового стилю поведінки підприємства [1, с.129]. Вона виступає чинним фактором гармонізації виробничих відносин на вітчизняних підприємствах. Якщо донедавна вважалося, що в конкурентній боротьбі перемагає найсильніший, то сьогодні конкурентні зусилля спрямовуються на те, щоб стати унікальним підприємством.

Корпоративна культура – важливий фактор підвищення конкурентоспроможної адаптивності, ефективності виробництва та управління. Чим вищий рівень корпоративної культури, тим вищий престиж і конкурентоспроможність підприємства. Глобалізаційні виклики, й інтеграційні процеси значно розширюють конкурентне поле суб'єктів конкурентних відносин і, відповідно, змінюються завдання та підходи до формування політики конкурентоспроможності, вибору сучасного механізму її реалізації. «У той час, як за кордоном у теорії й на практиці корпоративного управління вже є розуміння, що в культурі прихована велика конкурентна сила, в Україні усвідомлення ролі, яку відіграє корпоративна культура як стратегічна конкурентна перевага організації, приходить поступово й лише в останні роки» [2, с. 270].

Дедалі більше менеджерів світового рівня заявляють про те, що серед факторів, які впливають на досягнення компаніями довгострокового успіху, перше місце посідає людський фактор, тобто добре підібрані, правильно організовані й мотивовані працівники, котрі вміють ефективно вибудовувати міжособистісні стосунки та взаємодіяти між собою й із клієнтами на високому рівні культури спілкування. Спеціалісти, які досліджували фактори, що привели до успіху компанію «Microsoft», підкреслюють, що основний секрет її успіху – створення вдалого корпоративного середовища, пронизаного творчим духом, гнучкою філософією управління та опорою на командну роботу. Усе це забезпечується позитивним впливом корпоративної культури. Те саме можна сказати про компанії «Honda», «Apple», «Virgin», «Tesla» й ін. Їхній успіх визначається скоріше цінностями, ніж ставленням до ринкових сил, скоріше заповідями особистої якості, ніж завоюванням позицій у конкурентній боротьбі, скоріше турботою про розуміння ситуації, аніж проблемами ресурсної переваги. Тут визначається, що головною цінністю є людина й уся увага приділяється їй, що сприяє формуванню високої корпоративної культури. У цих компаніях існує стійкий зв'язок між успішною діяльністю та ступенем розвиненості корпоративної культури. Саме її високий рівень дає змогу їм успішно розвиватися в умовах жорсткої конкурентної боротьби.

Дослідження найбільш успішних компаній показали, що один із небагатьох факторів, які відрізняють успішну компанію від менш успішних, – це саме корпоративна культура з чітко виявленими цінностями. Світовий досвід переконує, що впровадження корпоративної культури дає змогу досягти високих рівнів організації корпорації. Чим сильніша корпоративна культура, тим сильніша компанія, тим вона конкурентоспроможніша, а потужна корпорація – основа економічної стабільності.

У забезпеченні унікальної конкурентної переваги особливу роль відіграє корпоративна культура, яка стосується рідких і найбільш складних нематеріальних стратегічних ресурсів, які майже неможливо скопіювати. Корпоративна культура відображає унікальність, неповторність і, в результаті, конкурентні переваги кожного підприємства. Вона одна з найбільш значних стратегічних ресурсів, що забезпечує підприємству стійку конкурентну перевагу та загалом впливає на ефективність його роботи.

Кожне підприємство прагне захопити лідерство в конкурентній боротьбі своїми засобами. У результаті цих дій підприємство може здобути собі конкурентні переваги, які виступають основою конкурентоспроможності. Конкурентна перевага – запорука міцної конкурентної позиції підприємства й визначає характер його конкурентної стратегії. Конкурентні переваги забезпечують унікальність ринкової позиції підприємства з

погляду споживачів (клієнтів) та ділових партнерів. Конкурентні переваги, як стверджує І. Дейнега, можна визначити, «як високу компетентність підприємства в якій-небудь області, яка дає найкращі можливості долати сили конкуренції, залучати споживачів і зберігати їх прихильність товарам підприємства. Конкурентні переваги забезпечують надання споживачам такого продукту, який представляє для них відому цінність і за який вони готові платити гроші» [2, с. 67]. Фундаментальною причиною успіху одних підприємств і невдачі інших є те, що процвітаючі підприємства володіють конкурентними перевагами, сформованими значною мірою завдяки корпоративній культурі.

1. Шевченко В. С. *Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства* / В. С. Шевченко // *Комунальне господарство*. – 2011. – Вип. 14. – С. 160–165. 2. Кравченко О. *Корпоративна культура, як стратегічна конкурентна перевага на підприємстві* / О. Кравченко, В. Никифорова // *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2011. – Т. 1, № 3.

Олесько Надія

Науковий керівник- к.е.н., доц. О.І.Білик

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Ми живемо у неймовірні часи шалених змін та поступу, але все ще продовжуємо боротьбу за рівні права для всіх, незалежно від раси, релігії, політичних вподобань, ставлення до світу та, звісно, статі. Питання гендерної рівності й досі лишається серед провідних у світі.

Україна – не виняток. Наше держава робить все можливе у правовому полі для забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. І одне із завдань, яке ми ставимо перед собою як країна, як спільнота, як цивілізована нація – використання гендерного підходу під час формування та використання бюджету.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства[1]. Гендерна рівність означає наявність рівних умов для жінок і чоловіків у реалізації всіх прав людини та можливостей участі в політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, а також рівного користування його результатами. Рівність необхідна для людського розвитку. Досягнення гендерної рівності необхідне для нормального функціонування соціальної, економічної, культурної та політичної систем. Нерівність статусу жінок проявляється системно[2].

Гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ) – визнаний у всьому світі ефективний інструмент досягнення гендерної рівності, який сприяє підвищенню ефективності використання бюджетних коштів.

Врахування інтересів, потреб, можливостей та досвіду різних груп жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства лежить в основі гендерно-чутливої політики країни.

ГОБ – це застосування комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також спричиняє посилення прозорості та підконтрольності.

ГОБ – це спосіб бюджетування, у центрі якого конкретні люди – жінки та чоловіки з різних соціальних та демографічних груп.

Реформу ГОБ в Україні очолює Мінфін, і вона пов'язана із запровадженням програмно-цільового методу.

Передумови впровадження ГОБ

- Розуміння гендеру- усвідомлення того, яке значення для суспільства мають гендер та гендерні відносини, а також як їх оцінює Уряд.
- Встановлення нових вимог до системи збору статистичних даних суттєві недоліки щодо збору даних перешкоджають проведенню гендерно-чутливого аналізу. Дані з розбивкою за статтю є необхідною передумовою для оцінки впливу гендерної політики
- Прозорість, партнерство і співробітництво між фахівцями з бюджетування та експертами у галузі гендерної рівності, а також участь зацікавлених сторін, окрім Уряду, громадянського суспільства та зовнішніх експертів на всіх етапах діяльності.
- Політична воля (прихильність), продемонстрована політичними лідерами, означає встановлення бачення та забезпечення роботи із гендерної рівності в довгостроковій перспективі [3].

За результатами проведеного дослідження гендерного бюджетування можна зробити наступний висновок, який полягає у важливості виявлення гендерних розривів при забезпеченні потреб та інтересів жінок та чоловіків. Даний висновок буде ґрунтуватися на основі висунутої гіпотези авторами, що зростання чи зменшення гендерних розривів прямо пропорційно залежить від рівня витрат бюджетування. Для підтвердження висунутої гіпотези здійснено аналіз виявлення гендерних розривів у різних країнах у співвідношенні.

Global Gender Gap Index уперше було представлено як основу для визначення й оцінки прогресу в досягненні гендерної рівності та подоланні гендерного розриву. У звіті за 2018 рік наведено показники 149 країн у чотирьох тематичних вимірах: економічна участь і можливості жінок, освіта, охорона здоров'я, політичне життя. Такі рейтинги потрібні для формування глобальної картини гендерної нерівності та проблем,