

політика НБУ у сфері банківського регулювання має спрямовуватися на інтеграцію стратегій банківського сектору та фінансового ринку за одночасного створення умов для поліпшення рентабельності й платоспроможності корпоративних позичальників.

Висновки. Таким чином, зазначені заходи мають бути посилені інформаційними заходами, що дозволять НБУ позитивно впливати на очікування учасників ринків. Тільки впевненість економічних агентів в ефективності стимулюючої довгострокової монетарної політики дозволить об'єднати зусилля НБУ та суб'єктів господарювання на шляху виходу з кризи.

Бібліографічний список

1. **Козюк В.** Вплив глобалізації фінансових ринків на процентні ставки: аспекти монетарної політики. // Вісн. НБУ. — 2008. — № 7. — С.40–43.
2. **Немчук К.Д.** Дослідження впливу монетарної політики на ефективність соціально-економічних відносин в Україні. — К.: Знання. — 2009. С.274–297.
3. **Манцуrow Ц.Г.** Монетарна політика та її вплив на конкурентоспроможність економіки та її зростання: [Через регулювання інфляційного процесу] // Економіка та держава. — 2008. — № 5. — С.24–27.
4. **Петрик О.І.** Цілі та основні режими сучасної монетарної політики // Вісник НБУ. — 2007. — № 6. — С.6–13.

САХНО В.С., ст. гр. МО-0601А

Науч. руков.: Локшина Т.Я., к.э.н., доц.

Донецкий национальный университет,

г. Донецк

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА АССОЦИАЦИИ ФЕРМЕРОВ «АГРОСЕРВИС»

Проанализировано наличие и состояние корпоративной культуры Ассоциации фермеров «Агросервис», разработаны рекомендации по ее совершенствованию, которые позволяли бы организации успешно адаптироваться в рыночных условиях.

Актуальность. Все больше руководителей и менеджеров в современных условиях задумываются о необходимости целенаправленного формирования корпоративной культуры. Эта ситуация обусловлена выходом бизнеса на новую стадию развития, которая характеризуется поиском путей повышения эффективности использования имеющихся ресурсов, в том числе и персонала. Для успешной конкуренции на рынке чрезвычайно важным является правильное понимание корпоративной культуры. Совершенствование корпоративной культуры может стать одним из рычагов повышения эффективности функционирования организации.

Цель исследования: на примере конкретной организации раскрыть сущность понятия «корпоративная культура», дать аналитическую оценку механизма ее реализации, выявить проблемы и предложить мероприятия по ее укреплению.

Основная часть. Культура организации — это ее атмосфера или климат. Она отражает преобладающие обычаи, нравы и традиции в организации. Не смотря на актуальность проблемы корпоративной культуры, ее очевидную выгоду видят лишь 10-15% отечественных предприятий, которые занимаются формированием системы ценностей и норм поведения и создают в своем составе специальные подразделения. Ассоциация фермеров «Агросервис» (г. Волноваха, Донецкая обл.) — предприятие, которое производит сельскохозяйственную продукцию, предоставляет услуги по обработке земли, уборке зерна, переработке и получению гибридных семян подсолнечника, занимается получением масла подсолнечного и соевого. Организационная культура ассоциации складывается из следующих основных составляющих: философия

организации; доминирующие ценности; нормы и правила; климат, существующий в организации.

Философия предприятия, задающая смысл его существования — устойчивое развитие сельских территорий для обеспечения населения, сельскохозяйственных предприятий, государственных организаций сельскохозяйственной продукцией высокого качества и большого ассортимента. Доминирующие ценности — это использование почвозащитных и ресурсосберегающих технологий, сохранение и воспроизводство земельных ресурсов. Основными нормами, определяющими принципы взаимоотношений, являются взаимное уважение, понимание и доверие, способность к уступкам, нацеленность на сотрудничество, этика общения.

Внутренним распорядком Ассоциации фермеров «Агросервис» предусматриваются такие правила, как явка на работу вовремя; соблюдение распорядка; запрет употребления спиртных напитков и курения в офисе организации; деловой стиль в одежде персонала. Что касается климата в организации, то в целом его можно определить как официальный, регламентированный. Предусматривается четкое подчинение страшим по должности. Атмосфера в организации довольно дружелюбная. Сотрудники относятся друг к другу с пониманием и готовностью прийти на помощь. Члены организации благоприятно воспринимают как сам процесс, так и результат (единство мнений относительно целей и средств). В межличностных отношениях развиты взаимное доверие и уважение. К гостям фирмы, клиентам и партнерам относятся дружелюбно, стараясь уделить им должное внимание. Исключительно важным элементом организационной культуры является обеспечение социальной защиты персонала предприятия.

Формирование и изменение организационной культуры происходит под влиянием многих факторов. Их можно подразделить на первичные и вторичные.

Первичные факторы:

1. *Точки концентрации внимания высшего руководства.* Председатель Ассоциации фермеров «Агросервис» еще в начале своей работы поставил перед собой задачу следования принципам взаимного доверия и уважения. Он стремится скоординировать работу персонала на достижение целей организации. Постепенно эти принципы превратились в предмет внимания сотрудников и стали нормами поведения.

2. *Реакция руководства на критические ситуации.* Конфликт подавляется ссылкой на правила, процедуры поведения и определения ответственности.

3. *Отношение к работе и стиль поведения руководителей.* Председатель — сильный, решительный, твердый, но справедливый и объективный руководитель. Он избегает использовать власть в своих интересах, требует от подчиненных только то, что соответствует должностным обязанностям. Такой стиль поведения стал эталоном для большинства работников, так как они сознательно или неосознанно подстраивают свои действия под ритм работы руководителя, дублируют его подход к выполнению своих обязанностей и тем самым формируют устойчивые нормы поведения в организации.

4. *Критериальная база поощрения сотрудников.* Исполнительность в определенных пределах, усердие поощряется по соответствующей шкале оплаты и возможно продвижение по службе внутри функциональной области.

5. *Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения.* В ассоциации значительное влияние на принятие решений о кандидате на службу оказывают имеющиеся в фирме ценности и правила, так как предполагается, что формирование команды единомышленников, разделяющих ценности компании, позволяет максимально использовать потенциал сотрудников и работать наиболее эффективно.

Вторичные факторы.

1. *Структура организации.* Структура Ассоциации фермеров «Агросервис» является линейно-функциональной. В состав фирмы входят финансовый, экономический, торговый отдел. Деятельность функциональных областей и их взаимодействие регулируются по

определенным правилам и процедурам. Основная ценность компании, которая поддерживается в этой сфере — рациональное распределение работы и ответственности.

2. *Внешний и внутренний дизайн и оформление помещения.* Дизайн помещения данной организации является благоприятным для работы. В здании сделан хороший ремонт, подобрана спокойная и приятная цветовая схема; кабинеты оснащены современной мебелью и техникой (компьютеры, ноутбуки, ксерокс, принтер, сканер). Есть доступ к сети Интернет. Плюсом является и наличие кафе. Также в каждом кабинете за счет фирмы предусмотрено наличие кондиционеров, электрочайников, фильтров для воды, что является немаловажным признаком заботы о персонале.

Рассмотрев корпоративную культуру Ассоциации фермеров «Агросервис», можно сделать вывод, что она является достаточно сильной, так как определяет последовательность поведения работников. Возможно, негативной чертой является отсутствие четких прописанных документов о ценностях и нормах в компании. Руководству предприятия необходимо позаботиться о разработке и принятии такого формализованного положения. В него необходимо включить основные принципы деятельности ассоциации, сформулировать ценности, миссию, цели. Это необходимо, прежде всего, самим сотрудникам, чтобы четко понять, как себя вести в организации, к чему стремиться, чего добиваться. Но это не должен быть очередной документ, о котором забыли после принятия. Его следует красиво оформить, вывесить на видное место, чтобы каждый сотрудник мог увидеть его и прочитать.

В настоящее время деятельность ассоциации направлена на достижение одной цели — выжить в условиях кризиса и сохранить лучшие кадры. Поэтому, не смотря на наличие сильной корпоративной культуры, руководству Ассоциации фермеров «Агросервис» необходимо постоянно заботиться о ее поддержании и совершенствовании. Это должно достигаться регулярными беседами по вопросам выполнения служебных обязанностей. Цели, суть и политика изменений должны быть хорошо продуманы и доведены до сведения всех участников. Однако сам руководитель не может заниматься этими вопросами, а в организационной структуре предприятия по причине небольших размеров отсутствует отдел по управлению персоналом. Поэтому в качестве рекомендаций может быть предложено создание определенной структуры для координации действий и контроля за ходом осуществления изменений в культуре организации. Такая структура не является основной частью организационной структуры предприятия. Работа над поддержанием и изменением в культуре организации означает творческий подход, тщательную подготовку, хорошее планирование, выбор правильного пути, добросовестную работу.

Также в организации необходимо улучшить систему поощрения. Реакция на успехи сотрудников со стороны руководства просто необходима. Это мотивирует работников на более результативную деятельность, отношения между руководством и подчиненными заметно улучшатся.

С целью улучшения корпоративной культуры возможно использовать такой метод, как учет пожеланий сотрудников относительно организации работы. Для этого необходимо ввести еженедельное экспресс-совещание, где будут говорить сами сотрудники, высказывать свои недовольства и пожелания. Если какое-то недовольство будет не высказано, это впоследствии может вылиться в разлад внутри коллектива. К тому же ещё одним плюсом данного совещания является налаживание отношений: как между сотрудниками, так и между сотрудником и руководством.

Выводы. Таким образом, была проанализирована корпоративная культура Ассоциации фермеров «Агросервис». Она является достаточно сильной, так как определяет последовательность поведения работников, но все же требует совершенствования. Среди основных мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры были выделены принятие формализованного положения о смысле существования и ценностях организации, создание структурного подразделения для

управления культурой организации, улучшение системы поощрения, введение практики экспресс-совещаний с целью учета пожеланий сотрудников относительно организации работы.

Библиографический список

1. **М. Мескон.** Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1999. — 800с.
2. **Одегов Ю.** Философия организации и корпоративная культура // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №3. — с.26–31.
3. **Первушина М.** Управление корпоративной культурой // Управление персоналом — Украина. — 2008. — №7. — с.14–16.
4. **Ханс К.** Культура рыночно ориентированной организации // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №3. — с.10–15.

КИРИЧЕК Т.В., ст. гр.0505А

Науч. руков.: Полянская Я.Л., к.э.н., доц.

Донецкий национальный университет,

г. Донецк

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК МЕТОД ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Изучена эффективность применения метода деловых игр на современном этапе развития экономики. Выявлена и проанализирована необходимость применения деловых игр для подбора кадров, квалификационной оценки и профессиональной подготовки потенциальных и реальных сотрудников.

Актуальность. На современном этапе развития экономики люди являются важнейшим ресурсом, а привлечение квалифицированных сотрудников во многом обеспечивает успех компании на рынке. Поэтому все больше предприятий сталкиваются с необходимостью развития эффективной системы подбора новых работников, отвечающих современным требованиям. Среди множества способов подбора персонала метод деловой игры становится все более актуальным, что связано с ростом требований к качествам профессиональных работников и необходимости применения в процессе подбора кадров новых методик, позволяющих не просто оценить знания, но и стимулировать к творческому мышлению, инициативности, самостоятельности в принятии решений, то есть к творческой активности.

Цель исследования состоит в определении эффективности применения метода деловых игр в современных условиях.

Основная часть. При организации системы подбора кадров многие предприятия сталкиваются с рядом проблем. Среди них, в первую очередь, можно выделить следующие [1]:

отсутствие разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами, системы поиска и подбора персонала; не разработаны процедуры подбора новых работников;

используемые методы подбора нуждаются в совершенствовании и дополнении;