

УДК 658.310.9; 658.336; 330.123.6

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**Тюхтенко Н.А.
Макаренко С.М.
Олексенко Я.А.**

Актуальність теми дослідження. Оцінка конкурентоспроможності підприємства є складним багатофакторним завданням, яке зводиться до виявлення найбільш значущих числових показників конкурентоспроможності і їх інтеграції. Необхідність агрегування всіх показників зумовлена тим, що об'єкт моделювання (ефективне функціонування підприємства) вимагає не тільки узагальнюючих характеристик, але й упорядкування окремих його елементів за певними властивостями і принципами. Особливої актуальності набуває проблема формування обґрунтованої корпоративної культури як основи забезпечення зростання конкурентоспроможності підприємства.

Постановка проблеми. В сучасних умовах ведення бізнесу нагальною проблемою є запровадження обґрунтованої системи оцінювання ефективності формування корпоративної культури і встановлення тісного зв'язку з конкурентоспроможністю підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Практично всі дослідники теорії оцінки та управління конкурентоспроможністю займаються пошуком ефективної системи управління, що сприяла би швидкому реагуванню господарюючого суб'єкта на зміну зовнішнього та внутрішнього бізнес-середовища, адаптації до нових умов. Незважаючи на вагомості напрацювання, залишаються проблеми, що потребують спеціального наукового аналізу. Зокрема, недостатньо уваги приділяється дослідженню обґрунтованості формування корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Малодослідженими та не розкритими у періодичних літературних виданнях залишаються питання, пов'язані із визначенням оптимального методичного підходу щодо оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємства із урахуванням сформованої корпоративної культури та рівня конкурентоспроможності трудових ресурсів.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей формування корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Методологічну базу дослідження склали наукові праці українських та зарубіжних учених, провідних фахівців, статистичні й аналітичні матеріали органів державної влади.

Результати дослідження. Досліджено особливості визначення та формування корпоративної культури. Проведено оцінювання рівня корпоративної культури на підприємстві. Виявлено, що відсутність обґрунтованого методичного підходу до рейтингового оцінювання працівників й належних засобів мотивації до професійного розвитку, може призвести до втрати наявного інтелектуального потенціалу та конкурентних позицій на ринку послуг взагалі. Обґрунтовано доцільність використання методики оцінювання ефективності управління підприємством на підставі використання методу таксономічного аналізу. Обґрунтовано доцільність формування ефективної корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Галузь застосування результатів. Результати дослідження можуть бути використанні усіма зацікавленими сторонами, у тому числі органами державної влади та місцевого самоврядування, провідними підприємствами регіону.

Висновки. Керівництву вітчизняних підприємств необхідно забезпечити формування та впровадження дієвої корпоративної культури із визначеною сукупністю матеріальних і духовних цінностей, норм і правил поведінки працівників.

Ключові слова: корпоративна культура, конкурентоспроможність, трудові ресурси, рейтингове оцінювання, інтегральний показник.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Тюхтенко Н.А.
Макаренко С.Н.
Олексенко Я.А.**

Актуальность темы исследования. Оценка конкурентоспособности предприятия является сложной многофакторной задачей, которая сводится к выявлению наиболее значимых числовых показателей конкурентоспособности и их интеграции. Необходимость агрегирования всех показателей обусловлена тем, что объект моделирования (эффективное функционирование предприятия) требует не только обобщающих характеристик, но и упорядочивания отдельных его элементов по определенным свойствам и принципам. Особую актуальность приобретает проблема формирования обоснованной корпоративной культуры как основы обеспечения роста конкурентоспособности предприятия.

Постановка проблемы. В современных условиях ведения бизнеса насущной проблемой является внедрение обоснованной системы оценивания эффективности формирования корпоративной культуры и установление тесной связи с конкурентоспособностью предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Практически все исследователи теории оценки и управления конкурентоспособностью занимаются поиском эффективной системы управления, которая способствовала бы быстрому реагированию хозяйствующего субъекта на изменение внешней и внутренней бизнес-среды, адаптации к новым условиям. Несмотря на значительные наработки, остаются проблемы, требующие специального научного анализа. В частности, недостаточно внимания уделяется исследованию обоснованности формирования корпоративной культуры как основы повышения конкурентоспособности субъектов хозяйствования всех форм собственности.

Выделение неисследованных частей общей проблемы. Малоисследованными и не раскрытыми в периодических литературных изданиях остаются вопросы, связанные с определением оптимального методического подхода для оценивания уровня конкурентоспособности предприятия с учетом сформированной корпоративной культуры и уровня конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Цель исследования заключается в определении особенностей формирования корпоративной культуры как основы повышения конкурентоспособности субъектов хозяйствования всех форм собственности.

Методологическую базу исследования составили научные труды украинских и зарубежных ученых, ведущих специалистов, статистические и аналитические материалы органов государственной власти.

Результаты исследования. Исследованы особенности определения и формирования корпоративной культуры. Проведена оценка уровня корпоративной культуры на предприятии. Выявлено, что отсутствие обоснованного методического подхода к рейтинговой оценке работников и надлежащих средств мотивации к профессиональному развитию, может привести к потере имеющегося интеллектуального потенциала и конкурентных позиций на рынке услуг вообще. Обоснована целесообразность использования методики оценки эффективности управления предприятием на основе использования метода таксономического анализа. Обоснована целесообразность формирования эффективной корпоративной культуры как основы повышения конкурентоспособности субъектов хозяйствования всех форм собственности.

Область применения результатов. Результаты исследования могут быть использованы всеми заинтересованными сторонами, в том числе органами государственной власти и местного самоуправления, ведущими предприятиями региона.

Выводы. Руководству отечественных предприятий необходимо обеспечить формирование и внедрение эффективной корпоративной культуры с определенной

совокупностью материальных и духовных ценностей, норм и правил поведения работников.

Ключевые слова: корпоративная культура, конкурентоспособность, трудовые ресурсы, рейтинговое оценивание, интегральный показатель.

FORMATION OF CORPORATE CULTURE AS A BASIS FOR INCREASING COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

**Тyukhtenko Nataliya
Makarenko Serhii
Oleksenko Yana**

Actuality of research theme. Assessing the competitiveness of an enterprise is a complex multifactorial task, which boils down to identifying the most significant numerical indicators of competitiveness and their integration. The need to aggregate all indicators is due to the fact that the object of modeling (the effective functioning of the enterprise) requires not only generalizing characteristics, but also the ordering of its individual elements according to certain properties and principles. The problem of forming a sound corporate culture as a basis for increasing competitiveness of the enterprise becomes especially acute.

Problem statement. Nowadays conditions business environment require introduction of a sound system for assessing the effectiveness of corporate culture and establishing a close relationship with the competitiveness of the enterprise.

Analysis of the last researches and publications. Almost all researchers of the theory of assessment and management of competitiveness are engaged in the search for a capable management system that would facilitate the rapid response of the business entity to change the external and internal business environment, adaptation to new conditions. Despite considerable work, there remain problems requiring particular scientific analysis. In particular, insufficient attention is paid to exploring the soundness of corporate culture as a basis for increasing competitiveness of the enterprises of all forms of ownership.

Uninvestigated parts of general matters defining. Not enough-researched and unpublished parts in periodicals issues remain related optimal methodological approach to assess the level of competitiveness of the enterprise, taking into account the formed corporate culture and the level of competitiveness of labor resources.

The primary purpose of the study comprises to identify the peculiarities of corporate culture formation as a basis for increasing competitiveness of the enterprises of all forms of ownership.

The methodological basis of the research was the scientific works of Ukrainian and foreign scientists, leading experts, statistical and analytical materials of state authorities.

Results. The peculiarities of definition and formation of corporate culture are investigated. The level of corporate culture at the enterprise is assessed. It has been revealed that the lack of a sound methodological approach to employee rating and appropriate means of motivation for professional development can lead to the loss of existing intellectual potential and competitive positions in the market services in general. The expediency of using the methodology of assessment of the efficiency of management of the enterprise based on the use of taxonomic analysis is substantiated. The expediency of forming an effective corporate culture as a basis for increasing competitiveness of the enterprises of all forms of ownership is substantiated.

The field of application of results. The results of the study can be used by all stakeholders, including public authorities and local self-government, leading enterprises in the region.

Conclusions. The leadership of domestic enterprises should ensure the formation and implementation of an effective corporate culture with a certain set of material and spiritual values, rules of behavior of employees.

Keywords: corporate culture, competitiveness, labor resources, rating estimation, integral indicator.

JEL Classification: M11, M12, M14

Актуальність теми дослідження. Оцінка конкурентоспроможності підприємства є складним багатофакторним завданням, яке зводиться до виявлення найбільш

значущих числових показників конкурентоспроможності і їх інтеграції до сучасних умов ведення бізнесу та специфіки функціонування досліджуваного об'єкта. На сьогоднішній час загальноприйнятої методики оцінки конкурентоспроможності підприємств немає. Кожна компанія оцінює свою конкурентну позицію за своєю методикою, а суть і ефективність її застосування не розголошує. Водночас використання необґрунтованого методичного підходу під час оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємства може призвести в подальшому до розробки та фінансування комплексу заходів, направлених на покращення не суттєвих для підприємства показників. Тому найважливішим завданням для топ-менеджменту суб'єктів господарювання всіх форм власності є розробка та запровадження об'єктивної моделі оцінювання як загального рівня конкурентоспроможності підприємства, так і окремих його структурних елементів та видів діяльності, пов'язаних з виробництвом продукції, виконанням робіт і наданням послуг.

Також потрібно враховувати, що на конкурентоспроможність вітчизняних підприємств значним чином впливають такі фактори як трудові ресурси, забезпеченість і ефективність використання інноваційних технологій тощо. Особливо зазначене актуальне для підприємств, які здійснюють діяльність у сфері надання ІТ-послуг. Одним із основних важелів впливу на ефективність використання трудових ресурсів зазначених об'єктів є сформована та обґрунтована корпоративна культура як основа забезпечення зростання конкурентоспроможності підприємства взагалі. Зазначене визначило актуальність теми дослідження, її завдання та зміст.

Постановка проблеми. Проведені дослідження свідчать, що існує велика кількість індикаторів, які підкреслюють важливість корпоративної культури як внутрішнього джерела для забезпечення інноваційного розвитку та зростання ефективності використання технологій, ноу-хау. Однак нагальною проблемою є запровадження обґрунтованої системи оцінювання ефективності формування корпоративної культури і встановлення тісного зв'язку з конкурентоспроможністю підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Практично всі дослідники теорії оцінки та управління конкурентоспроможністю займаються пошуком ефективної системи управління, що сприяла би швидкому реагуванню суб'єкта господарювання на зміну зовнішнього і внутрішнього бізнес-середовища, адаптації до нових умов. Різним аспектам теорії і практики конкурентоспроможності як елементу управління діяльністю підприємства присвячені роботи Б. Буркинського [1], С. Клименка [2], Г. Копосова [3], Н. Олійник [4] та інших науковців. Теоретичні і практичні аспекти формування корпоративної культури розглядалися у наукових працях Є.Гресь, Н. Язвінської [5], Е. Шейн [6], Г. Захарчина, Н. Любомудрової, Р. Винничук, Н. Смолінської [7] та ін. Незважаючи на вагомий напружений, залишаються проблеми, що потребують спеціального наукового аналізу. Зокрема, недостатньо уваги приділяється дослідженню обґрунтованості формування корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Малодослідженими та не розкритими у періодичних літературних виданнях залишаються питання, пов'язані із визначенням оптимального методичного підходу щодо оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємства із урахуванням сформованої корпоративної культури та рівня конкурентоспроможності трудових ресурсів.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей формування корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Завданнями дослідження є: встановлення особливостей визначення та формування корпоративної культури; оцінювання рівня корпоративної культури на ІТ-

підприємстві; проведення рейтингової оцінки та визначення рівня конкурентоспроможності працівників досліджуваного підприємства; розрахунок інтегрального показника рівня конкурентоспроможності ІТ-підприємства; обґрунтування доцільності формування ефективної корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Методологічну базу дослідження склали наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених та провідних фахівців, статистичні й аналітичні матеріали органів державної влади. У процесі дослідження були використані математичний, аналітичний та абстрактно-логічний методи.

Викладення основного матеріалу. В сучасних економічних умовах підприємства функціонують і розвиваються як складний організм, життєвий потенціал якого забезпечує корпоративна культура. За поглядами авторів [5] корпоративна культура - це система стандартів і правил щодо взаємодії колективу з управлінськими ланками, структурними підрозділами і ключовими факторами розвитку компанії.

Д. Елдрідж і А. Кромбі визначають корпоративну культуру як унікальні характеристики суб'єкта господарювання, які дозволяють вирізнити його серед інших підприємств, установ та організацій, що функціонують у відповідній галузі [8].

Згідно із класичним підходом Е.Шейна, корпоративна культура має три рівня. В основі культури знаходяться базові основні положення, які являють собою неусвідомлені, прийняті як даність переконання, відчуття, думки і почуття. Цінності є похідними від базових основних положень і являють собою підтримувані людьми виправдання стратегій, цілей і принципів. На самому верхньому рівні знаходяться артефакти, які визначаються як видимі, але при цьому як такі, що важко піддаються детальному аналізу організаційні структури і процеси [6].

Отже, корпоративну культуру можна розуміти як сукупність матеріальних і нематеріальних (духовних) цінностей, норм і правил поведінки працівників як по відношенню до клієнтів і партнерів, так і безпосередньо до керівництва, колег, підлеглих на самому підприємстві, установі, організації.

Ми погоджуємося з авторами [7], що в основі корпоративної культури лежать такі фактори, як: цінності, норми поведінки, традиції, колективна пам'ять, мотиваційні очікування, задоволеність тощо, які мають якісний характер, а отже кількісна оцінка ефективності корпоративної культури значно ускладнена. Кількісна оцінка ефективності рівня корпоративної культури ускладнена також через специфічні особливості процесу формування і зміни корпоративної культури суб'єкта господарювання. Складність оцінювання ефективності корпоративної культури також пов'язана із необхідністю вирішення не менш складного завдання – загального оцінювання ефективності роботи всієї управлінської ланки сучасної бізнес-організації в умовах зростаючого впливу нової економіки та інформатизації суспільства.

Для оцінювання рівня корпоративної культури на ІТ-підприємстві, що здійснює господарську діяльність у м. Херсоні (Херсонська область), було проведено опитування працівників за шістьма основними характеристиками: належність, унікальність, самоефективність, цінності, залучення, прихильність до підприємства (таблиця 1). В опитуванні прийняло участь 127 осіб (88,2% від загальної кількості штатних працівників).

Результати проведеного опитування свідчать, що майже за всіма характеристиками досліджуване ІТ-підприємство має відносно високі показники (понад 70%). Винятком є лише показники, що характеризують рівень наявної енергії для сім'ї, власних захоплень (32%) та протягом усього робочого дня (69%). Зазначене пов'язано безпосередньо із умовами та різницею у часі при виконанні робіт для потенційних закордонних клієнтів.

Таблиця 1. Результати опитування працівників ІТ-підприємства щодо рівня корпоративної культури

Питання	Результати опитування, %
Належність - 74%	
Я відчуваю, що належу підприємству	74%
Моя думка цінується	73%
Завдання без призначеного виконавця, діляться однаково, порівну	83%
Я відчуваю, що маю змогу себе присвятити робочому процесу	47%
Команда враховує мої інтереси при позаробочих заходах	73%
Унікальність - 87%	
У мене є можливість генерувати унікальні рішення	88%
Я відчуваю себе комфортно, навіть якщо у мене інша точка зору	82%
Компанія вірить, що люди можуть поліпшити свої можливості, таланти	82%
Мене цінують в області знань, яких немає у інших	79%
До мене прислухаються, мій голос важливий	85%
Самоефективність - 82%	
Я бачу своє зростання на підприємстві	68%
Я знаю, чого очікують від мене в роботі	85%
У мене є всі необхідні ресурси	85%
Я пишаюся, тим, що виконую на робочому місці	85%
Я можу самовдосконалюватися	85%
Я вважаю, що моя робота є позитивним викликом	86%
Цінності - 75%	
На роботі мої таланти, навички цінуються	71%
За останні 7 днів я отримував визнання за свою роботу	59%
Мені здається, що мою точку зору враховують	78%
Співробітники помічають, коли я роблю додаткову роботу	65%
Залучення - 67%	
Коли я встаю вранці, я чекаю з нетерпінням час, коли піду на роботу	74%
Я налаштований дуже охоче з приводу роботи	83%
Час на роботі проходить непомітно	82%
Після роботи залишається енергія на себе, сім'ю, захоплення	32%
На роботі я відчуваю енергійність протягом усього дня	69%
Прихильність до підприємства - 94%	
Я розповідаю своїм знайомим, друзям, про підприємство як про величне	81%
Я гордий, що я є частиною підприємства	90%
Мене дійсно турбує доля підприємства	98%
Я довіряю рішенням керівництва	64%

Джерело: складено авторами

Також низький рівень при опитуванні було отримано за показником, що характеризує рівень власного присвячення робочому місцю (47%). Зазначене може бути пов'язаним із низьким рівнем довіри до прийнятих рішень керівництвом підприємства (64%), що також не дозволяє працівникам побачити чітку та об'єктивну перспективу їхнього зростання на підприємстві (68%), отримувати належний рівень визнання за виконання своєї роботи протягом останнього тижня (59%) та додаткового обсягу завдань (65%).

Отже, нагальним завданням для керівництва досліджуваного ІТ-підприємства є розроблення та впровадження обґрунтованої системи оцінювання ефективності

діяльності працівників, яка не лише дозволить підвищити рівень довіри до прийнятих керівництвом рішень (особливо в частині преміювання та кар'єрного працевлаштування), а й стимулюватиме працівників до перманентного самовдосконалення та зростання продуктивності праці.

Результати раніше проведених досліджень у наукових працях [9, 10] дозволили зробити висновок, що при запровадженні обґрунтованої системи оцінювання ефективності діяльності працівників потрібно розробити та запровадити методичний підхід, який дозволить визначити рівень компетентності залучених експертів, питому вагу кожного із запропонованих показників при оцінюванні ефективності діяльності працівників, а також оцінити працівників за різною групою якісних та кількісних показників в середині досліджуваного структурного підрозділу підприємства.

Інформаційний простір для проведення рейтингової оцінки працівників на прикладі структурного підрозділу досліджуваного ІТ-підприємства за підсумками 2019 року відображено у таблиці 2.

Таблиця 2. Інформаційний простір для проведення рейтингової оцінки працівників за підсумками 2019 року

Працівник	Показники					
	Рівень освіти, балів (P _o)	Рівень володіння іноземною мовою (P _{із})	Загальний стаж роботи за спеціальністю, міс. (З _с)	Стаж роботи на підприємстві, міс. (С _р)	Кількість внесених рацпропозицій, од. / 2019 рік (К _р)	Кількість виробничих конфліктів, од. / 2019 рік (К _{вк})
№ 1	6	6	147	127	54	2
№ 2	5	6	124	124	50	8
№ 3	7	5	176	156	44	1
№ 4	4	3	85	85	24	0
№ 5	4	6	126	106	38	2
№ 6	3	4	78	78	29	0
№ 7	7	6	174	170	65	10
Max	7	6	176	170	65	10
Min	3	3	78	78	24	0

Джерело: складено авторами

Отримані результати щодо розрахунків значень рейтингової оцінки працівників з урахуванням напрацювань [9, 10] за підсумками 2019 року відображено у таблиці 3.

Таблиця 3. Результати щодо розрахунку значень рейтингової оцінки працівників за підсумками 2019 року

Працівник	Коефіцієнти						Загальний рейтинг із урахуванням питомої ваги чинників	Рівень конкурентоспроможності, балів	Місце
	K _{P.o}	K _{P.із}	K _{З.с}	K _{С.р}	K _{К.р}	K _{К.вк}			
№ 1	0,25	0	0,2959	0,4674	0,2683	0,2	0,2601	3,844	3
№ 2	0,5	0	0,5306	0,5	0,3659	0,8	0,4245	2,3556	4
№ 3	0	0,3333	0	0,1522	0,5122	0,1	0,2185	4,577	2
№ 4	0,75	1	0,9286	0,9239	1	0	0,8276	1,2083	7
№ 5	0,75	0	0,5102	0,6957	0,6585	0,2	0,5248	1,9055	5
№ 6	1	0,6667	1	1	0,8780	0	0,8195	1,2202	6

№ 7	0	0	0,0204	0	0	1	0,102	9,8	1
Питома вага	0,2	0,15	0,1	0,2	0,25	0,1	x	x	x

Джерело: розраховано авторами на підставі [9, 10]

Для більш детального дослідження у таблиці 4 порівнюємо отримані результати щодо визначення рівня конкурентоспроможності працівників із розміром нарахованої їм заробітної плати.

Таблиця 4. Порівняння результатів щодо визначення рівня конкурентоспроможності працівників із розміром нарахованої заробітної плати

Працівник	Рівень конкурентоспроможності, балів	Середньомісячна заробітна плата, грн	Вартість одного балу конкурентоспроможності, грн./ бал.
№ 1	3,844	37443,7	9740,82
№ 2	2,3556	20945,7	8891,87
№ 3	4,577	34876,9	7620,03
№ 4	1,2083	14187,9	11742,03
№ 5	1,9055	18561,3	9740,91
№ 6	1,2202	15134,7	12403,46
№ 7	9,8	50150,0	5117,35

Джерело: розраховано авторами

Результати проведеного оцінювання свідчать, що найвищий рівень конкурентоспроможності за підсумками 2019 року за визначеною сукупністю показників оцінювання має працівник №7. Також зазначений працівник є найбільш цінним для керівництва досліджуваного ІТ-підприємства як за якісними складовими, так і за витратами на його утримання. Водночас, зазначена особа є конфліктною і за кількістю виробничих конфліктів має найгірше значення у досліджуваному структурному підрозділі, що в подальшому може негативно вплинути на рівень взаємодії та згуртованості у колективі.

Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність ІТ-підприємства проявляється у формуванні позитивної репутації і привабливого його іміджу та продукту (товару або послуг) серед споживачів, ділових партнерів, інвесторів, кредиторів та інших представників суспільства. Ми погоджуємося з авторами [7], що корпоративна культура, орієнтована на інновації, зміцнюючи трудовий потенціал працівників, формує інтелектуальну власність суб'єкта господарювання, і підвищує його конкурентоспроможність завдяки наявності унікальних розробок, технологій, інноваційної продукції. Корпоративна культура є внутрішнім джерелом стимулювання інноваційної активності підприємств.

Враховуючи, що найкращою моделлю функціонування підприємства є робота персоналу як єдиної команди із спільними цінностями, нормами і правилами поведінки, необхідно додатково дослідити рівень зміни конкурентоспроможності досліджуваного ІТ-підприємства в 2019 році у порівнянні з 2017 та 2018 роками.

Для оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства скористаємося методом таксономічного аналізу. Зазначена методика полягає у проведенні розрахунку інтегральної оцінки ефективності діяльності підприємства у декілька етапів: формування системи інформаційного простору оцінки; формування матриці стандартизованих значень ознак; формування «точки-еталону»; розрахунок евклідової відстані; розрахунок значень інтегрального показника; формування

висновків [11]. Запропоновану методику можна використовувати як для загального оцінювання ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства, так і для оцінювання окремої його складової функціонування.

Враховуючи специфіку функціонування досліджуваного ІТ-підприємства, оцінювання його рівня конкурентоспроможності проведемо за наступними показниками: продуктивність праці персоналу (A_1), фондоозброєність праці (A_2), технічна озброєність праці (A_3), фондівіддача (A_4), коефіцієнт плинності кадрів (A_5), рентабельність реалізованої продукції за валовим прибутком (A_6), коефіцієнт поточної ліквідності (A_7).

У таблиці 5 представлена узагальнена система інформаційного простору для розрахунку інтегрального показника оцінки рівня конкурентоспроможності ІТ-підприємства.

Таблиця 5. Система інформаційного простору для розрахунку інтегрального показника оцінки рівня конкурентоспроможності ІТ-підприємства

Шифр	Показник	Роки		
		2017	2018	2019
A1	Продуктивність праці персоналу, тис. грн. / особу	3786,1	4210,1	3791,3
A2	Фондоозброєність праці, тис. грн. / особу	25,14	26,82	8,66
A3	Коефіцієнт придатності основних засобів	0,0748	0,0624	0,0544
A4	Фондовіддача	150,4	163,2	438,0
A5	Коефіцієнт плинності кадрів	0,104	0,209	0,312
A6	Рентабельність реалізованої продукції за валовим прибутком, %	4,96	4,55	3,77
A7	Коефіцієнт поточної ліквідності	2,0176	1,9088	2,3435

Джерело: розраховано авторами

У таблиці 6 проведено розрахунок середнього значення та середньоквадратичного відхилення для групи показників, що характеризують рівень конкурентоспроможності ІТ-підприємства.

Таблиця 6. Розрахунок середнього значення та середньоквадратичного відхилення

Показники	Роки			\bar{A}	δ
	2017	2018	2019		
A1	3786,1	4210,1	3791,3	3929,17	198,661
A2	25,14	26,82	8,66	20,21	8,193
A3	0,0748	0,0624	0,0544	0,06	0,008
A4	150,4	163,2	438,0	250,53	132,662
A5	0,104	0,209	0,312	0,21	0,085
A6	4,96	4,55	3,77	4,43	0,494
A7	2,0176	1,9088	2,3435	2,09	0,185

Джерело: розраховано авторами

Стандартизовані значення показників, проміжні значення точки-еталону, евклідової відстані та інтегрального показника відображено в таблиці 7.

Таблиця 7. Стандартизовані значення показників, проміжні значення точки-еталону, евклідової відстані та інтегрального показника

Показники	Роки			S_0	
-----------	------	--	--	-------	--

	2017	2018	2019	Точка еталон	\bar{C}_0		C_0
A1	-0,7202	1,4141	-0,6940	1,4141			
A2	0,6021	0,8071	-1,4093	0,8071			
A3	1,3027	-0,1748	-1,1280	1,3027			
A4	-0,7548	-0,6583	1,4131	1,4131			
A5	-1,2287	0,0079	1,2208	-1,2287			
A6	1,0805	0,2499	-1,3304	1,0805			
A7	-0,3918	-0,9809	1,3727	1,3727			
Евклідова відстань	3,5229	3,7726	5,2036		4,1663	0,7405	5,6473
Інтегральний показник конкурентоспроможності	0,38	0,33	0,08				

Джерело: розраховано авторами

Отримані у таблиці 7 результати розрахунку інтегрального показника конкурентоспроможності підприємства свідчать, що ефективність та конкурентоспроможність досліджуваного підприємства протягом 2017-2019 років суттєва знизилася. Зазначене пов'язано як зі зниженням рівня рентабельності реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), так і зі зростанням коефіцієнту плинності кадрів та зниженням продуктивності праці.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать, топ-керівництву вітчизняних ІТ-підприємств необхідно забезпечити формування та впровадження дієвої корпоративної культури із визначеною сукупністю матеріальних і нематеріальних (духовних) цінностей, норм і правил поведінки працівників як по відношенню до клієнтів і партнерів, так і безпосередньо до керівництва, колег, підлеглих на самому підприємстві, установі, організації. Зазначене дозволить мінімізувати виробничі конфлікти, сприятиме згуртованості колективу, що в подальшому призведе до підвищення продуктивності праці та ефективності й конкурентоспроможності підприємств.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Заслугує подальшого дослідження механізм визначення коефіцієнту компетентності експертів, залучених до визначення питомої ваги факторів при оцінюванні рівня конкурентоспроможності персоналу з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти. Зазначене дозволить максимізувати результативність проведеного рейтингового оцінювання та скоординувати зусилля й ресурси працівників на покращення визначених та актуальних для підприємства показників.

Список використаних джерел

1. *Конкурентоспособность продукции и предприятия / Б.В. Буркинский и пр. Одесса: ИПРЭИ НАН Украины, 2002. 132 с.*
2. *Управління конкурентоспроможністю підприємства: навчальний посібник / С.М.Клименко та ін. К., 2008. URL:<http://posibniki.com.ua/catalog-upravlinnya-konkurentospromozhnisty-pidpriemstva---klimenko-sm> (дата звернення: 10.01.2020).*
3. *Копосов Г.О., Макаренко С.М., Олійник Н.М., Калинська Т.А. Шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах господарювання. Таврійський науковий вісник: Науковий журнал. Херсон: Айлант, 2010. Вип. 68. С. 281-288.*
4. *Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M., Oliinyk N.M. (2016). Increasing Competitiveness of the Enterprise by Improving Logistic Strategy of Distribution of Production and Supply of Raw Materials. Науковий вісник Полісся. 2018. № 2 (14). Ч. 2. С. 56-63*

5. Гресь Є.Ю., Язвінська Н.В. Особливості формування корпоративної культури на підприємстві. Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених. 2014. Вип. 8. С. 115-123.

6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 336 с.

7. Корпоративна культура: навчальний посібник / Г.М. Захарчин та ін. ; за ред. Г.М. Захарчин. Львів, 2011. 317 с.

8. Eldridge J., Crombie A. A Sociology of Organization. London: Allen&Unwin, 1974.

9. Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M. Economic and Mathematic Models for Staff Planning at Enterprises of all Ownership Forms. Актуальні проблеми економіки. 2016. № 1 (175). С. 435-442.

10. Makarenko S., Oliinyk N., Kazakova T. Improving the Method Approach to the Rating Evaluation of Employees as Professional Career Development. Baltic Journal of Economic Studies. 2018. Vol. 4, No. 5 December. P. 179-187.

11. Лепетюха Н.В., Рудська І.О. Інтегральна оцінка ефективності функціонування підприємства. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Економіка та управління підприємствами. 2016. Випуск 14. С. 424–429.

References

1. Burkynskiy B. V., Lazareva E. V., Aheeva Y. N. (2002). Konkurentosposobnost produktsyy u predpriyatiya [Competitiveness of products and enterprises]: monohrafiya. Odessa: YPRЭЭУ NAN Украйны [in Ukrainian].

2. Klymenko S. M., Dubrova O. S., Barabas D. O., Omelianenko T. V., Vakulenko A.V. Upravlinnia konkurentospromozhnistiu pidpriemstva [Management competitiveness of enterprise]. Available at: <http://posibniki.com.ua/catalog-upravlinnya-konkurentospromozhnistyu-pidpriemstva---klimenko-sm> (accessed 10 January 2020).

3. Koposov H. O., Makarenko S. M., Oliinyk N. M., Kalynska T. A. (2010). Shliakhy pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpriemstv v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Ways to improve the competitiveness of enterprises in modern economic conditions]. Tavriiskiyi naukovyi visnyk. Taurian scientific bulletin, vol. 68, pp. 281–288.

4. Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M., Oliinyk N.M. (2016). Increasing competitiveness of the enterprise by improving logistic strategy of distribution of production and supply of raw materials. Науковий вісник Полісся. 2018. № 2 (14). Ч. 2. С. 56-63.

5. Hres Ye.lu., Yazvinska N.V. (2014) Osoblivosti formuvannya korporativnoi kul'turi na pidpriemstvi [Special features of corporate culture in the company], Aktual'ni problemi ekonomiki ta upravlinnya: zbirnik naukovikh prats' molodikh vchenikh, vol. 8, pp.115–123.

6. Sheyn E. Kh. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership] / per. s angl. pod red. V. A. Spivaka. SPb: Piter (in Russian).

7. Zakharchyn H.M., Liubomudrova N.P., Vynnychuk R.O., Smolinska N.V. (2011). Korporatyvna kultura [Corporate culture]: navchalnyi posibnyk. Lviv [in Ukrainian].

8. Eldridge J., Crombie A. A sociology of Organization. London: Allen&Unwin, 1974.

9. Tyukhtenko N. A., Makarenko S. M. (2016). Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms. Actual problems of economics, vol. 1, no 175, pp. 435–442.

10. Makarenko S., Oliinyk N., Kazakova T. Improving the method approach to the rating evaluation of employees as professional career development. Baltic Journal of Economic Studies. 2018. Vol. 4, No. 5 December. P. 179-187.

11. Lepetiukha N.V., Rudska I.O. (2016). Intehralna otsinka efektyvnosti funktsionuvannia pidpriemstva [The Integral Estimation Of The Enterprise Functioning].

ДАНИ ПРО АВТОРІВ

Тюхтенко Наталія Анатоліївна, проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи, професор кафедри менеджменту і адміністрування, доктор економічних наук, професор

<http://orcid.org/0000-0003-4634-9139>

Макаренко Сергій Миколайович, доцент кафедри менеджменту і адміністрування, кандидат економічних наук, доцент

e-mail: makar0684@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-9929-8967>

Researcher ID: P-1533-2018

Олексенко Яна Анатоліївна, аспірантка

<http://orcid.org/0000-0003-4954-0545>

Херсонський державний університет

вул. Університетська, 27, м. Херсон, 73000, Україна

Тюхтенко Наталия Анатольевна, проректор по учебной и научно-педагогической работе, профессор кафедры менеджмента и администрирования, доктор экономических наук, профессор

<http://orcid.org/0000-0003-4634-9139>

Макаренко Сергей Николаевич, доцент кафедры менеджмента и администрирования, кандидат экономических наук, доцент

e-mail: makar0684@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-9929-8967>

Researcher ID: P-1533-2018

Олексенко Яна Анатольевна, аспірантка

<http://orcid.org/0000-0003-4954-0545>

Херсонский государственный университет

ул. Университетская, 27, г. Херсон, 73000, Украина

Tyukhtenko Nataliya, Vice-Rector for Academic, Scientific and Pedagogical Affairs, professor of Management and Administration Department, D. Sc. in Economics, Professor

<http://orcid.org/0000-0003-4634-9139>

Makarenko Serhii, Assistant Professor of Management and Administration Department, Candidate of Sciences (Economic), Associate Professor

e-mail: makar0684@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-9929-8967>

Researcher ID: P-1533-2018

Oleksenko Yana, PhD student

<http://orcid.org/0000-0003-4954-0545>

Kherson State University

Universitetska street, 27, Kherson, 73000, Ukraine