

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Рибчук А.В., Заблоцька Р.А. Тенденції та проблеми функціонування світового ринку комерційних послуг. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. No 28.(9). С. 86–89.

2. Таран С., Яворський П., Павицька Ю., Омельченко І., Бучко М. Аналіз торгівлі послугами між Україною та ЄС в рамках ПВЗВТ. Київ : Київська школа економіки, 2021. 144 с.

3. Ангелко І., Самотій Н., Лех Г. Сучасні тенденції розвитку сфери послуг в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 3. С 187–191.

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА І МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ  
В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Орловська Ю.А., здобувач вищої освіти  
Бурковська А.І., доктор філософії (економіка),  
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу  
Миколаївський національний аграрний університет

Корпоративна культура – це сукупність цінностей, переконань, норм, звичаїв та практик, які формують атмосферу та стиль внутрішньої життєдіяльності в організації або корпорації. Корпоративна культура визначає, як співробітники сприймають та взаємодіють один з одним, а також як вони спілкуються зовнішньо з клієнтами, партнерами та іншими стейкхолдерами [1].

Елементи корпоративної культури включають в себе:

1. Цінності: Основні принципи та переконання, які важливі для організації. Вони можуть включати такі аспекти, як інновація, професіоналізм, чесність, співпрацю, клієнтоорієнтованість і багато інших.

2. Норми і стандарти: Загальні правила та очікування, які визначають, як співробітники повинні поводитися та виконувати свої обов'язки.

**«ІННОВАЦІЙНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»:** матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 27-28 листопада 2023 року

3. Комунікацію: Способи та канали спілкування в організації, які включають в себе внутрішню та зовнішню комунікацію.

4. Лідерство: Стиль керівництва, який демонструють керівники та керівництво організації, і як це впливає на співробітників.

5. Кадрову політику: Політика, пов'язана з наймом, збереженням та розвитком персоналу.

6. Робочу атмосферу: Тон та загальна атмосфера на робочому місці, включаючи рівень співробітництва, взаємодії та підтримки [2].

Корпоративна культура грає важливу роль у формуванні ідентичності та успіху організації, впливає на задоволеність співробітників, їх продуктивність та здатність організації адаптуватися до змін в діловому середовищі. Компанії можуть активно працювати над створенням та удосконаленням своєї корпоративної культури для досягнення своїх цілей та забезпечення успішного розвитку [3].

Кадрова політика є ключовим елементом корпоративної культури, оскільки вона визначає, як організація взаємодіє зі своїми співробітниками в контексті зайнятості, найму, розвитку та збереження персоналу. Кадрова політика може виявлятися в корпоративній культурі такими способами [4]:

1. Найм і підбір: Підходи та критерії, які організація використовує для найму нових співробітників, можуть вказувати на важливі цінності та характеристики, які організація цінує. Наприклад, якщо організація активно наймає талановитих та креативних фахівців, це може свідчити про вагу інновацій та творчості в корпоративній культурі.

2. Розвиток та навчання: Кадрова політика включає в себе плани розвитку і навчання для співробітників. Якщо організація надає можливості для постійного навчання та розвитку персоналу, це може вказувати на важливість росту та розвитку в корпоративній культурі.

3. Заробітна плата та винагорода: Способи встановлення заробітної плати,

бонусів та інших винагород можуть відображати цінності справедливості, визнання та мотивації в організації.

4. Збереження персоналу: Політика щодо розвитку та підтримки персоналу, включаючи підходи до робочого середовища, може впливати на те, наскільки довго співробітники залишаються в компанії та на їхній рівень задоволеності роботою.

Важливо, щоб кадрова політика була відповідною до цінностей та цілей організації, оскільки вона впливає на те, як співробітники сприймають свою роботу та взаємодіють з організацією. Коли кадрова політика відповідає корпоративній культурі, вона сприяє створенню сприятливого робочого середовища, сприяючи досягненню цілей організації [5].

Тому, з метою формування позитивної корпоративної культури, яка в майбутньому збільшить конкурентоспроможність на зовнішньому ринку, необхідно створити певні економічні, соціально-культурні та організаційні передумови. Потрібно постійно приділяти достатньо уваги формуванню позитивної репутації і привабливого іміджу підприємства, забезпечити гідні умови праці, соціальної захищеності персоналу, умови його розвитку. Важливо також оцінювати зовнішні і внутрішні суб'єктивні атрибути корпоративної культури з метою розробки ефективних управлінських рішень для їх забезпечення довгостроковими конкурентними перевагами та ефективністю зовнішньоекономічної діяльності. Тільки потужна корпорація здатна забезпечити стабільний розвиток підприємства, інноваційну привабливість, здатність до постійного розвитку і збільшення обсягів зовнішньоторговельних операцій.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Степанова Л., Тужилкіна О. Корпоративна культура як інструмент розвитку мотивації в системі управління персоналом, 2017. URL:

***«ІННОВАЦІЙНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»:*** матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 27-28 листопада 2023 року

<http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/8394/1/18-21.pdf>

2. Башук Т.О., Жолудєва А.М. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 2. С. 179–184.

3. Lunkina T., Burkovska A., Burkovska A., Gannichenko T. Corporate social responsibility in banking institutions: foreign experience. *Modern Economics*. 2022. №31. P. 77–81. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V31\(2022\)-11](https://doi.org/10.31521/modecon.V31(2022)-11)

4. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43–51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>

5. Shebanina O., Klyuchnik A., Burkovska A., Caruso D. and Burkovska A. Providing labor income as a supporting factor of the food security. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(4). P. 597–608. DOI: <http://doi.org/10.15544/mts.2018.51>

## **ФУНКЦІОНУВАННЯ ФІНАНСОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ**

Ганзюк С.М., к.е.н., доцент,

доцент кафедри фінансів та обліку

Лигута П.В., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,

Дніпровський державний технічний університет

Найважливішою складовою фінансової системи будь-якої країни є фінансовий ринок, від розвитку якого, залежить, успішність економіки країни. Фінансовий ринок – це складна відкрита економічна система, яка представляє собою сукупність економічних відносин та інститутів, пов'язаних з перерозподілом капіталу [1]. Без сумніву 2022 рік, став найбільш складним та

**«ІННОВАЦІЙНА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ»:** матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 27-28 листопада 2023 року