

Traditional business models mostly do not describe many elements inherent in innovative technologies of CAEs, and often do not take into account the high level of uncertainty and dynamism of the modern market environment. Therefore, to solve this problem, it is advisable to develop a conceptual approach to the business modeling of CAEs based on the innovative technologies generated by them, which will serve as the basis for their further justification of business models and their effective implementation.

A clear formulation of the key components of CAEs business modeling is the main prerequisite for maintaining the integrity of the company's development strategy for a specific innovative technology, substantiating the criteria for evaluating the business model and identifying the company's competitive positions.

*Обидєннова Т. С., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

*Баскаков С.В.
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

*Московець Д.О.
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

СУЧАСНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови розвитку промисловості, необхідність переходу економіки на шлях технологічного прогресу та пріоритетність досягнення високих результатів господарської діяльності промисловими підприємствами ставлять перед керівництвом нові умови господарювання. При цьому потенціал підприємств може бути представлений раціонально організованою сукупністю матеріально-

технічних, технологічних, нормативно-правових, інформаційних, трудових, фінансових та організаційно-адміністративних ресурсів, які визначають можливості підприємства до здійснення якісно нових перетворень та отримання ефективних результатів його господарської діяльності. Нині у зв'язку з підвищенням соціально-економічної значущості людського капіталу до ключових аспектів ефективного господарювання можна віднести розвинену культуру (корпоративну) підприємства.

Корпоративну культуру підприємства можна охарактеризувати як систему її внутрішніх організаційних та ділових зв'язків, що виражається в конкретних символах, зразках поведінки та особливостях взаємовідносин між співробітниками, що значно впливає на формування та використання інноваційного потенціалу господарюючого суб'єкта, ефективність трудової та інноваційної діяльності підприємства, а також формуванню іміджу підприємства. До основних властивостей корпоративної культури сучасного підприємства можуть бути віднесені динамічність, системність, неоднорідність, структурованість елементів, відносність, відданість та адаптивність.

На основі вивчення наукових праць сучасних авторів [1-3] можливо сформулювати напрями вдосконалення корпоративної культури підприємств.

Ефективними напрямами стимулювання корпоративної культури суб'єкта господарювання, зокрема поліпшення його техніко-економічних показників, можуть стати удосконалення наступних напрямів:

1. Робоча атмосфера та корпоративний дух:

- формалізація корпоративної культури (закріплення у корпоративному кодексі традицій, стратегій та цінностей комерційного підприємства);
- створення моделі корпоративних компетенцій та портрета ідеального співробітника організації;
- адаптація молодих спеціалістів, навчання та розвиток персоналу;

– участь співробітників підприємства у робочих нарадах щодо розвитку корпоративної культури підприємства та вдосконалення його інноваційного потенціалу.

2. Система внутрішньо-організаційних комунікацій:

– створення системи зворотного зв'язку – збору та обробки новаторських пропозицій співробітників;

– підвищення ефективності внутрішніх комунікацій на підприємстві.

3. Управління інноваціями:

– проведення систематичної оцінки інноваційної активності персоналу;

– розумне делегування повноважень та можливість співробітників брати участь в управлінні інноваційними процесами підприємства.

4. Мотивація інноваційної активності персоналу:

– організація конкурсів професійної майстерності серед працівників підприємства;

– участь співробітників підприємства у тренінгах та майстер-класах з розвитку новаторських якостей;

– система публічного заохочення раціоналізаторських ініціатив;

– матеріальна підтримка працівників господарюючого суб'єкта у формуванні їх страхових та пенсійних фондів;

– встановлення пільг та соціальних переваг для співробітників, які працювали на підприємстві тривалий час

З вищевикладеного можна зробити висновок, що проблематика й актуальність дослідження корпоративної культури підприємств виражаються у тому, що саме науково обґрунтований її розвиток забезпечує згуртованість трудового колективу підприємства, гармонізацію колективних та індивідуальних інтересів його співробітників, сприяє впровадженню додаткових способів мотивації працівників та підвищенню їх інноваційної активності, а також створює сприятливий соціально-психологічний клімат реалізації інноваційних

перетворень. В результаті це дозволяє підприємству ефективно використовувати свої трудові ресурси, удосконалювати механізм управління його потенціалом, досягати значного соціально-економічного ефекту від господарської діяльності та довгострокової конкурентоспроможності, а також стабільно розвивати позитивну ділову репутацію та підвищувати впізнаваність власної торгової марки.

Список використаної літератури:

1. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 68-73.
2. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Твердохліб Ю. В. & Турова К. С. Корпоративна культура в системі менеджменту персоналу: значення, характер та взаємозв'язки. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 11. С. 79-87.
3. Притуляк Н. М. & Боярчук А. І. Корпоративна культура: її вплив на фінансові результати та розвиток бізнесу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2019. № 2. С. 74-81.

*Обиденнова Т. С., к.е.н., доцент,
доцент кафедри маркетингу та торговельного підприємництва,
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

*Пресич Д.І.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах процес успішного економічного функціонування організації залежить рівня її економічної безпеки. Якщо якість діяльності в галузі забезпечення економічної безпеки висока, то така організація вважатиметься успішною та конкурентоспроможною.

Результатом забезпечення економічної безпеки підприємства є стабільність його функціонування та прибутковість фінансово-господарської діяльності. Таким