

використовуваних в лікарських препаратах для людини : СТ-Н МОЗУ 42-4.8:2016. – К. : МОЗ України, 2016. – 20 с.

Дем'янчук О., к.е.н., доц.,
Павлючук Т., студентка
Національного університету
«Острозька академія»

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні корпоративна культура може слугувати потужним інструментом підвищення загального рівня персоналу в організації. Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного та ефективного функціонування будь-якої установи. В свою чергу, корпоративна культура впливає не тільки на процес управління персоналом, а і на роботу цілої організації загалом. Таким чином, чим вищий рівень корпоративної культури, тим вище престиж і конкурентоспроможність установи, і тим менше персоналу потрібні настанови та директиви, саме це підтверджує актуальність та важливість обраної теми.

Дослідженню корпоративної культури, як важливого чинника в управлінській діяльності приділило увагу значна кількість зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як: Ю. Н. Давидов, Чарльз Хенді, Б. А. Гаєвський, А. В. Іванченко, Ю. І. Палех, С. А. Рей, В. К. Борисова, Ю. Д. Красовський, Роберт Кук, Едгар Шейн, Г.В. Назарова, Г.Л. Хаєта. Водночас аспекти корпоративної культури та персоналу потребують подальшого дослідження.

Метою дослідження є визначення поняття корпоративної культури, розроблення теоретичних підходів щодо формування корпоративної культури, визначення її ролі в системі управління персоналом і наведення шляхів удосконалення корпоративної культури в організації.

На даний час, у всьому світі, корпоративна культура є важливим чинником не тільки розвитку персоналу, а й цілої організації загалом. В сучасних умовах господарювання все більше компаній в якості потужного інструменту підвищення загального рівня персоналу починають застосовувати корпоративну культуру, яка вплине на поведінку людини, а також дасть можливість побачити її реакцію в стресових та критичних ситуаціях.

Корпоративна культура – це складна композиція ціннісних орієнтацій, вірувань, очікувань, норм та принципів, що поділяються усіма членами колективу та лежать в основі відносин та взаємодій як всередині організації, так і за її межами [1]. Ф. Котлер розкриває корпоративну культуру, як сукупність правил, які стосуються всіх форм ділового спілкування, прийнятих у конкретній організації [2].

Метою корпоративної культури є забезпечення високої прибутковості фірми за допомогою вдосконалення управління людськими ресурсами для забезпечення лояльності співробітників до керівництва, виховання у працівників хорошого ставлення до підприємства [3].

Для досягнення окресленої мети в процесі управління персоналом підприємства необхідно: підтримувати ініціативи працівників, заохочувати їх бонусами, залучати персонал в спільну діяльність на благо підприємства, допомагати у досягненні особистого успіху.

Корпоративна культура включає елементи поведінки персоналу в компанії, його відношення до праці, взаємовідносини між керівниками та підлеглими, рівень самосвідомості співробітників. Також це і зовнішній вигляд працівників, часто це спецодяг; і єдині вимоги до ведення документації, що витримується в єдиному форматі – тобто багато зовнішніх елементів, які можна побачити, почути, доторкнутися до них. Всі вони формують однаковість, тобто причетність до однієї компанії, а це фактор, що об'єднує людей.

Корпоративна культура багатоелементна і завжди структурована, вона складається з багатьох елементів, наприклад: критерії прийняття на роботу, просування і звільнення працівників; критерії визначення винагород і статусів; реакція керівництва на критичні ситуації в корпорації; тренінгова політика, можливості для навчання та особистісного та професійного розвитку і т.д. [4].

Корпоративна культура завжди є оригінальною сумішшю цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки й ритуалів, властивих тільки певній організації. Прагнення до загальних цінностей здатне поєднувати людей у групи, створюючи потужну силу в досягненні поставлених цілей. Цей аспект цінностей широко використовується в корпоративній культурі, оскільки дозволяє направляти активність людей на досягнення поставлених цілей.

Як об'єкт управління корпоративна культура є соціальною, адже на процес її формування впливають працівники; є результатом дій та думок персоналу, здатна змінюватися, регулює поведінку працівників, а найголовніше - знаходиться в постійному розвитку.

Характер корпоративної культури описується системою ознак, визначених за декількома критеріями. Наприклад, позитивна корпоративна культура фіксує цінність професійно-трудової діяльності як способу реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність підприємства як умови реалізації такого способу. В свою чергу, негативна – відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві загалом є позитивним, однак, для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації – не вигідним.

Велике значення для підтримки певної корпоративної культури повинно мати функціонування підрозділу з управління персоналом. Дійсно, головним внутрішньофірмовим інструментом формування ефективної організаційної культури є робота з персоналом, яка орієнтована на оптимізацію двох основних функцій трудової діяльності: життєзабезпечуючої і творчої. Система роботи з персоналом передбачає раціональну інтеграцію формальних і неформальних норм і правил координації, яка спрямована на розвиток. Організаційна культура і система роботи з персоналом виступають один для одного чинниками внутрішнього впливу, оскільки, з одного боку, зміни організаційної культури викликають необхідність відповідної зміни роботи з персоналом; з іншого, напрями роботи з персоналом, що зміцнюють і розвивають організаційну

культуру, в свою чергу, отримують її як основу свого подальшого вдосконалення [5].

Таким чином, корпоративна культура є одним із вирішальних чинників в управлінні персоналом. Адже, саме високоякісний та конкурентоспроможний персонал є основою та гарантом успішної, ефективної діяльності на ринку, основним джерелом конкурентних переваг підприємства. Заходи з розвитку персоналу, котрі сприяють підвищенню якості робочої сили, є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації, оскільки вона процвітає настільки, наскільки грамотно залучає, зберігає та розвиває свої кадри. Тому формуванню корпоративної культури повинно приділятися достатньо уваги, адже подальший її розвиток буде сприяти підвищенню ефективності праці та лояльності співробітників до компанії.

Використана література:

1. Хаєта Г.Л. Корпоративна культура. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.
2. Заєць Т. О. Становлення корпоративного управління в Україні / Т. О. Заєць // Економіка та держава. – 2010. – № 7. – С. 57–59
3. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. Наукові праці КНТУ/ Т. О. Чернишова, Т. А. Немченко // Економічні науки. – 2010. – вип. 17.
4. Ю.В. Біляк Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом/ Біляк Ю.В. // [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/10_2014/10.pdf
5. Назарова Г. В. Корпоративне управління : навч. Посіб. / Г. В. Назарова. – Х. : Еспада, 2003.

Дем'янчук О., к.е.н., доц.,
Полюхович Я., студентка
Національного університету
«Острозька академія»

ЕКОЛОГІЧНЕ ТА СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЯМИ

Протягом останніх років Україна впевнено та цілеспрямовано орієнтується на інтеграцію в світову економічну систему, і ключовою ціллю є власний інноваційний розвиток. Ці процеси вимагають більш жорстких вимог до екологічної та соціальної відповідальності корпорації. Екологічний рівень, який на сьогодні є головним питанням в усіх сферах людської життєдіяльності полягає в захисті екосистем, повітря та води. Другим та не менш важливим рівнем є соціальний, він передбачає покращення якості життя як для працівників компанії, так і для суспільства в цілому.

Питанням визначення груп зацікавлених сторін, їх ролі у запровадженні принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємстві присвячені роботи Л.Вітківської, В.Головнєва, К.Девіса, О.Лазаренко, Дж.Поста, С.Туркіна, В.Фредеріка та інших. Розробка, реалізація, управління та оцінювання результативності соціально-відповідальних заходів досліджуються у роботах І.Барбашина, І.Беляєвої, С.Буко, С.Івченко, П.Калити,