

остаточно стверджувати, що саме відсутність об'єктивної конкуренції призвела до знищення СРСР країнами, які в усіх сферах своєї життєдіяльності спираються на конкуренцію.

Список використаних джерел:

1. Яковенко Р.В. Тлумачний англо-український словник економічних термінів з елементами теорії та проблематики. Дидактичний довідник. Вид. 2-ге, випр. Кіровоград : видавець Лисенко В. Ф., 2015. 130 с.
2. Яковенко Р.В. Основи теорії економіки для технічних спеціальностей : навч. посіб. Кіровоград : «Поліграф-Сервіс», 2009. 120 с. : іл.
3. Яковенко Р.В. Економічна теорія : конспект лекцій та тестові завдання для студентів спеціальностей «Економічна кібернетика», «Менеджмент», «Управління персоналом та економіка праці», «Економіка підприємства», «Організація комерційної діяльності у сфері послуг і торгівлі», «Економіка та організація бізнесу», «Міжнародні економічні відносини». Кропивницький : ЦНТУ, 2019. 98 с.: іл.
4. Яковенко Р.В. Необхідність трансформації завдань державного регулювання в умовах сучасного стану економіки України. Агросвіт. 2019. № 8. С. 33–40. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.8.33.
5. Яковенко Р.В. Соціальна відповідальність у класичній моделі ринкового саморегулювання та в системі державного регулювання економіки України. Ефективна економіка. 2020. № 6. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7979> (дата звернення: 14.05.2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.6.66.

УДК 005.95/96

*Яковенко Р.В., к.е.н., доцент
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький;
Давидейко І.Р.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

НЕДОБРОСОВІСНА КОНКУРЕНЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИВАТНОГО ЗВО

Перший автор запропонованого дослідження неодноразово звертав увагу на зловживання, що мають місце у сфері вищої освіти державної форми власності, зокрема це відображено у його публікаціях [1; 2; 3]. Проте й приватний сектор вищої освіти має безліч вад, що безпосередньо віддзеркалюється на процесі організаційно-економічних відносин, зокрема в системі управління персоналом, та посилюється новітніми обставинами, що виникли унаслідок російської збройної агресії.

В той час як цивілізований світ рухається від капіталістичних та ринкових відносин до інформаційного буття, в сфері вищої освіти України процвітають відносини традиційного капіталу [1, с. 73]. Приватна вища освіта, що

характеризується приватною власністю та «прив'язується» і фінансується за рахунок приватних інвесторів знаходиться в системі прямої залежності від прибутковості їх бізнесу. А беручи до уваги те, що показники недержавного сектору економіки набагато погіршились, наслідком цього стало те, що приватна вища освіта опинилась у доволі суперечливому стані, і подальші її перспективи не можна узагальнити, а варто розглядати у прив'язці до кожної конкретної ситуації. При цьому конкурентоспроможність освітньої організації може формуватися виключно внаслідок тенденцій конкурентоспроможності їх інвесторів. Наведемо можливі варіанти розвитку подій у відповідності до результатів особистих спостережень.

Погіршення можливостей фінансування приватних ЗВО супроводжується бажанням його керівництва продемонструвати якомога більше результатів роботи при мінімальному використанні коштів, тобто має місце, де-факто, інтенсифікація безкоштовної роботи креативного прошарку персоналу. При цьому системності набувають багатомісячні затримки з виплатою заробітної плати, відсутність будь-якої системи матеріальної мотивації праці, і, як наслідок, погіршення популярності як керівництва навчальних закладів, так і робочих місць. При цьому керівництво, якщо воно є некомпетентним у системі управління персоналом, не розуміє, що конкурентні переваги всього підприємства (організації), можуть формуватися та мати місце лише на окремих, чітко визначених робочих місцях, і створювати їх можуть лише конкретні особи на конкретних посадах. При цьому вивільнення саме цих працівників може призвести до погіршення або взагалі ліквідації наявних конкурентних переваг цього навчального закладу; конкурентостійкість навчального закладу відносно зовнішніх факторів конкурентного середовища за таких умов взагалі може бути перетворена на нуль.

За умови нульового рівня кваліфікації адміністрації ЗВО, що також може бути наслідком радянського виховання, дитячих психологічних травм та невпевненості у собі, вона може намагатися у будь-який спосіб зберегти свої пануючі позиції всупереч показникам ефективності своєї діяльності. Це може досягатися шляхом приборкання або взагалі ліквідації профспілок та студентських органів самоврядування. Для перемоги над профспілками створюються умови для «витискання» членів профспілок зі складу персоналу у різні несумлінні способи. Студентські ради можуть прямо переходити на бік адміністрації у разі їх непрямого підкупу через фінансування адміністрацією різноманітних подорожей (під час невиплати зарплати основному персоналу), надання преференцій у складанні сесій або інших заходів, залежно від фантазії керуючих. Але й тут міститься потенційна загроза: можливість емоційного та фізичного перевантаження представників учнівського самоврядування у разі надання їм зовнішньої кількості доручень, що може призвести до психоемоційного «вигорання».

При плануванні структури персоналу керівництво може сподіватись на збереження високопродуктивних кадрів з додатковим навантаженням, що забезпечуватиме якісні показники всього персоналу (зокрема примус підготовки публікацій та різноманітної документації із включенням адміністративного персоналу в якості співавторів) зі збереженням або суттєвим зменшенням оплати

праці. Це сприятиме формуванню позитивних рейтингів «кола потрібних осіб», особливо якщо їх складатимуть зацікавлені особи. При цьому керівництво може планувати скорочувати низькопрофесійні та низькопродуктивні кадри, натомість це призведе до витоку високоякісних фахівців, через їх перевантаження та можливість отримання альтернативних доходів у інших місцях. Внаслідок цього такі вищі взагалі позбавляться конкурентних переваг.

При оплаті праці працівників гостро постає проблема оплати непродуктивного адміністративного складу (скорочення їх кількості не розглядається) та прагнення у будь-який спосіб зберегти креативний персонал, який забезпечуватиме високий рівень доходів «панівного класу». Яким чином система управління персоналом намагається розв'язувати свої проблеми за рахунок власних працівників: скорочення оплати праці; примусове звільнення та відмова від офіційного оформлення працівників з метою скорочення податкової складової витрат; спроби маніпуляцій свідомістю працівників шляхом надання їм неправдивої інформації щодо реального стану справ на підприємстві, перекладання відповідальності з менеджера на власника підприємства за непопулярні рішення і навпаки; примусове спрямування кадрів у відпустку за власний рахунок тощо [4, с. 390].

При намаганні розв'язання цих проблем, «капіталісти» від освіти оцінюють конкурентний стан оплати праці в галузі. Якщо ситуація в сфері оплати праці в галузі або найближчому конкурентному середовищі погіршується – це не заохочує їх до поліпшення умов та принципів оплати праці, вони також можуть «рухатись у фарватері» погіршення існуючих організаційно-економічних умов. І навпаки, якщо ситуація поліпшуватиметься (зокрема приймаються нові нормативи оплати праці чи нові вимоги до науково-педагогічних працівників), приватні заклади не поспішають рухатись у цьому напрямі (за виключенням оплати праці «обраного кола»), обґрунтовуючи це складним станом інвестора та неможливістю виконувати існуючі вимоги законодавства та визначені норми.

Саме унаслідок цього в системі приватної вищої освіти спостерігається постійна висока плинність кадрів, що є набагато вищою, ніж у системі державних ЗВО. Це обумовлено тим, що кошти на фінансування непродуктивної адміністрації потрібні дуже значні, креативний клас оплачується доволі скромно, і лише в тому разі, коли він підвищує особисті конкурентні позиції непродуктивних адміністративних кадрів.

Таким чином, існуюча система управління персоналом робить неможливим розвиток та розширене відтворення людського потенціалу внаслідок застосування несумлінної конкуренції в сфері оплати праці, рейтингового оцінювання працівників та безпосередньо у сфері управління.

Список використаних джерел:

1. Яковенко Р.В. Традиційний та інтелектуальний капітал у системі вищої освіти України. Економіка та держава. 2019. № 5. С. 72–76. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.5.72.
2. Яковенко Р.В. Специфіка корпоративної соціальної відповідальності у сфері вищої освіти України державного сектору України в умовах пандемії covid-19. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 17-18 вересень. С. 57–62. DOI:10.32702/23066814.2020.17—18.57.

3. Яковенко Р.В. Автоматизація оцінювання якості роботи у ВНЗ як чинник підвищення її ефективності. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 14 квіт. 2020 р. / М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. Ун-т. Кропивницький : ЦНТУ, 2020. С. 36-38.

4. Яковенко Р.В., Підкамінна Ж.С., Сідалковський О.М. Специфіка мотивації та управління персоналом у середовищі українського бізнесу під час війни. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Кропивницький, 07-08 грудня 2023 р.). / М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. С. 390-391.

УДК 658.5

*Яковенко Р.В., к.е.н., доцент,
Іванченко М.Р.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький*

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Корпоративна культура представляє собою систему цінностей, норм і правил, визначених керівництвом компанії, які отримують загальне визнання серед всіх її працівників і формують психологічний контекст у колективі. Спеціалісти визначають процес формування корпоративної культури як аналогічний становленню суспільства, з його власними принципами та нормами поведінки [1, с. 82-83]. Культура компанії виявляється у дизайні інтер'єрів, у культурі спілкування та етиці, на корпоративних заходах, у корпоративному стилі, а також в одязі. Зміни в корпоративній культурі найчастіше розпочинаються з впровадження нових атрибутів, оновлення офісу, зміни іміджу та рекламних слоганів. Трансформації впливають на всі аспекти корпоративного середовища, включаючи навіть таблички для офісу [2, с. 329].

ТОВ «Онікс-Системз» – це аутсорсингова ІТ-компанія з міста Кропивницький, яка займається розробкою та підтримкою програмного забезпечення, веб-ресурсів та додатків для IOS та Android. Компанія налічує близько 400 співробітників і 23 технічні та нетехнічні департаменти.

Вивчаючи корпоративну культуру ТОВ «Онікс-Системз», відзначається, що ця компанія втілює найсучасніші підходи в управлінні та розробці продуктів. Однак існують потенційні недоліки, зокрема в області організації тимблдингів та командних заходів. Важливо забезпечити баланс фінансових обмежень, систематично оцінювати ефективність ініціатив, а також враховувати зміни у розмірах та структурі компанії для підтримки відповідності таких заходів поточним потребам та очікуванням працівників.

Недоліком є стандартизація подарунків, орієнтація на матеріальні заохочення та відсутність глибоких форм визнання. Можна запропонувати такі варіанти для поліпшення цих аспектів. Потрібно розглянути можливість