

Боришкевич І. І.

кандидат економічних наук

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника»

м. Івано-Франківськ, Україна

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасному бізнес-середовищі основним завданням, що стоїть перед керівництвом підприємства у системі стимулювання є створення таких умов праці, за яких працівники будуть достатнім чином мотивовані на ефективне досягнення власних цілей та цілей підприємства.

При переході до ринкової системи особливістю управління персоналом є зростаюча роль особистості працівника. Саме орієнтація на людський фактор дає змогу підвищити загальну результативність та прибутковість діяльності підприємства.

На думку Ю. І. Грудзевич, організаційна культура являє собою «соціально-психологічне середовище підприємства, діяльність працівників в якому відбувається на основі загальної філософії, ідеології, цінностей і норм поведінки персоналу під дією матеріальних та нематеріальних, усвідомлюваних та неусвідомлюваних, очевидних та прихованих процесів і явищ» [1, с. 115].

Правильне формування та підтримка організаційної культури на підприємстві в кінцевому результаті призводить до підвищення продуктивності працівника [4, с. 976].

Як зазначають Л. І. Хомутенко та В. Є. Вязовченко, «згуртована, прагнуча до єдиної мети команда набагато ефективніше і швидше впорається з поставленими завданнями, чим роз'єднаний колектив працівників, що не відчуває єднання з колегами, не має можливості отримати від них допомогу і підтримку у важкій ситуації» [2, с. 35].

Формування та підтримка організаційної культури на підприємстві його невід'ємною частиною і являє собою сукупність матеріальних та духовних цінностей, переконань, що формують внутрішній імідж підприємства та впливають на поведінку працівників і діяльність підприємства в цілому. Серед основних важелів формування і підтримки організаційної культури виділяємо наступні.

1. Критерії відбору до підприємства.

Важливо підбирати на роботу таких працівників, які найкраще підходять на вакантну посаду та володіють необхідними знаннями та досвідом. Також слід враховувати емоційний інтелект майбутнього працівника, щоб він легко став частиною уже існуючої команди.

Цікаву методику використовує мережа ресторанів «KFC». В її основі лежить HR-модуль M.A.R.S., що є внутрішньою корпоративною розробкою і являє собою багатофункціональну автоматизовану рекрутингову систему. Шляхом анкетного опитування система визначає відповідність кандидата займаній посаді і видає результати у вигляді трьох кольорів: зелений колір –

повна відповідність, жовтий колір – часткова відповідність і червоний колір – невідповідність [3]. Це значно спрощує ефективний підбір працівників на роботу.

2. Поведінка керівника.

Кожен керівник будь-якого організаційного рівня управління повинен починати із себе. Він повинен бути еталоном для наслідування і закріпити за собою еталонну владу. Людина краще засвоює новий для себе зразок поведінки шляхом наслідування.

3. Формування системи мотивації відповідно до потреб працівників.

Керівництво підприємства повинно формувати такий механізм мотивації, який враховуватиме особливості та потреби працівників.

Одні працівники віддають перевагу матеріальній мотивації, в той час як інші – моральній. Хоча, в більшості працівники прагнуть задоволення потреб як матеріальних, так і моральних, включаючи премії, соціальні виплати, подарункові сертифікати, можливість додаткового навчання, забезпечення комфортних умов праці, кар'єрне зростання, визнання, участь у прийнятті управлінських рішень тощо.

4. Використання партисипативного управління.

Партисипативне управління є одним із сучасних методів менеджменту, що передбачає участь працівників в управлінні підприємством. Зокрема, працівників слід залучати до формування візії, місії та стратегії розвитку підприємства, прийняття тактичних управлінських рішень.

Основною ознакою партисипатії є партнерські відносини працівників між собою та керівництвом.

Партисипативне управління є інструментом задоволення потреб досягнення і повинно бути однією зі складових мотиваційного механізму.

5. Навчання працівників.

У сучасних умовах навчання працівників повинно бути невід'ємною частиною менеджменту. Умови функціонування підприємств постійно змінюються під впливом науково-технічного прогресу, появі нових технологій, глобалізації, тому керівництво підприємства повинно забезпечувати навчання та підвищення кваліфікації працівників. Таке навчання можна здійснювати шляхом проведення внутрішніх тренінгів із залученням фахівців чи зовнішніх, включаючи конференції, майстер-класи, різні онлайн-курси (наприклад, використання безкоштовної навчальної платформи Prometheus).

6. Проведення team building.

Team building є важливим інструментом успішної комунікації, згуртування колективу та формування ефективної команди. Всі сучасні підприємства, які прагнуть сформувати ефективний колектив, що досягатиме усіх поставлених цілей, повинні здійснювати team building. Сюди відносять проведення корпоративів, спільний активний відпочинок, спільні виїзні навчання, психологічні ігри, що допомагають змодельювати життя всередині колективу та згуртувати працівників для спільного вирішення поставлених цілей чи виникаючих проблем.

Таким чином, організаційна культура є невід'ємною складовою

загального організаційного механізму діяльності підприємства, що забезпечує високий потенціал його розвитку. Ефективно сформована організаційна культура сприятиме формуванню продуктивної команди, яка досягатиме усіх поставлених цілей, нарощуючи конкурентні переваги підприємства та підвищуючи його імідж на ринку.

Література

1. Грудзевич Ю. І. Формування організаційної культури інтрапренерства на машинобудівних підприємствах. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. Вип. 3 (08). С. 114-120.

2. Хомутенко Л. І., Вязовченко В. Є. Організаційна культура підприємства: теоретичні та практичні аспекти формування. Вісник Одеського національного університету. 2014. Вип. 1(2). С. 31-36.

3. Дутин С. Около 70% вакансий закрываем без рекрутера / Про бизнес: URL: <https://probusiness.io/personal/3909-okolo-70-vakansiy-zakryvaem-bez-rekrutera-sergey-dutin-kfc-ob-avtomatizirovannom-poiske-luchshikh-kadrov.html> (дата звернення: 01.04.2020).

4. Fakhar Shahzad, Rana Adeel Luqman, Ayesha Rashid Khan, Lalarukh Shabbir Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2012. Vol. 3. № 9. pp. 975-985.

Глевацька Н. М.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

COVID-19: НАСЛІДКИ ДЛЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

У 2020 році, згідно прогнозів МВФ спад глобальної економіки складе 3 %. Найбільша з часів Великої Депресії економічна рецесія буде зафіксована у 157 країнах із 194. Економіка США, Росії та країн єврозони впаде відповідно на 5,9 %; 5,5 % та 7,5 %, а зростання у Китаї сповільниться до 1,2 %. В Україні прогнозується економічний спад на рівні 7,7% [1].

Однак, відповідно до змін до Бюджету на 2020 рік, викликаними необхідністю протидії COVID-19, очікується падіння ВВП тільки на 4,8% та зростання дефіциту бюджету більше ніж у три рази до 298,4 млрд. грн., що становить 7,5% від ВВП. Обсяг державного боргу передбачено на рівні 2,387 трл. грн. [2].

Структуру людського потенціалу утворюють такі елементи, як здоров'я, моральність, творчість, активність (пасіонарність), організованість, освіченість, професійна компетентність. Основа формування людського потенціалу це