

за віком (30-35 р.) та дешевизна й поступливість жіночої робочої сили; 3) обмежена кількість жінок на керівних посадах у державному секторі економіки (у рядах дрібних держслужбовців – 72 %, а на вищих керівних посадах – 8 %) та лідерство у списках безробітних із вищою освітою (близько 80 %); 4) яскраві прояви сексизму при наймі на роботу й оплаті праці, незважаючи на підписання ряду міжнародних договорів, забороняючих дискримінацію жінок у сфері зайнятості; 5) важливість віку, сімейного стану і зовнішності, що характеризується типовими фразами оголошень про вакансії – “молода жінка 18-30 років, приваблива зовнішність”; 6) недосконалість законодавчої бази, яка стимулює розвиток гендерних протиріч, зокрема щодо заборони жінкам обіймати певні посади та виконувати певну працю. Такі заходи мали на меті захистити жінок від важких та небезпечних умов праці, але їх кількість перевищує прийняті міжнародні норми регулювання праці жінок; 7) непривабливість жінок для роботодавців через їх високу захищеність в період вагітності та перші три роки материнства, а також у зв’язку зі зростанням виплат по пологам.

Отже, жінки являють собою одну з найнезахищеніших груп населення, а негативні тенденції, що стосуються жіночої зайнятості, згубно впливають на демографічний стан країни та соціальні відносини в суспільстві. Тому сьогодні основними напрямками підвищення рівня працевлаштування жінок на ринку праці в Україні є: активізація процесів підтримки ініціатив жінок щодо професійної підготовки і працевлаштування, заохочення їх до активного пошуку роботи; створення такої мотиваційної поведінки особистості, завдяки якій вона була б зацікавлена в регламентованих видах діяльності, сприяння відродженню ціннісних орієнтацій до праці, які виступають як основні засоби досягнення різноманітних цілей і, отже, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи; реальне стимулювання особистої ініціативи жінок, розвиток підприємництва, малого та середнього бізнесу, що забезпечує створення нових робочих місць; основними заходами в межах реформування системи освіти мають стати: створення дієвої та ефективної системи безперервного навчання; засоби масової інформації мають психологічно готувати жінок до усвідомлення ними тієї ролі, яку вона може й буде відігравати в розвитку своєї країни.

Кіріченко О.В., асистент  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Сьогодні ефективне господарювання вітчизняних підприємств залежить більшою мірою від результативних методів управлінського впливу на трудовий потенціал. Високі результати будь-якого підприємства базуються на ефективності роботи працівників, яка, у свою чергу, залежить від їх мотивування. На багатьох підприємствах на сьогодні витрати на персонал можуть перебільшувати всі інші види витрат, і тому постає завдання збільшення віддачі на вкладені кошти. Підвищується роль проблеми формування ефективного мотиваційного механізму у процесі управління підприємством, і в даному контексті все більше уваги починає приділятися удосконаленню саме корпоративної культури, як основному фактору впливу.

Дослідження в сфері корпоративної культури здійснювали такі зарубіжні та українські вчені, як Р.Л. Ансофф, К. Камерон, Т. Пітерс, Р. Уотермен, Е.Г. Шейн, М.Р. Богатирьов, А.М. Колот, А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Л.Г. Панченко, Г.Л. Хаєт тощо. Але у роботах цих авторів аспекти зв’язку корпоративної культури з трудовим потенціалом вітчизняних підприємств були висвітлені недостатньо повно, тому це питання потребує більш детального розгляду.

Корпоративна культура є одним з інструментів мотиваційного управління трудовою діяльністю персоналу, який включає у себе набір елементів підприємства, заснованих на системі цінностей співробітників, що дають змогу індивідуалізувати його серед інших підприємств створюючи сприятливий мікроклімат для роботи та досягнення максимально ефективних результатів роботи персоналу.

Корпоративна культура суттєво впливає на мотивацію саморозвитку працівників, їх трудову поведінку, і, як наслідок, збагачення трудового потенціалу підприємства або його деградацію. В свою чергу, високий трудовий потенціал сприяє ефективній реалізації стратегій управління, що впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Загальний стан корпоративної культури на підприємстві можна оцінити за його основними показниками, які класифікуються за кількісними, якісними, мотиваційними, мобільними та витратними характеристиками.

До кількісних характеристик стану корпоративної культури відносять середню кількість усіх працівників підприємства в еквіваленті повної зайнятості, середньооблікову кількість штатних працівників, облікову кількість штатних працівників на кінець року та середньооблікову кількість жінок із загальної кількості штатних працівників облікового складу. Якісними показниками, які характеризують стан корпоративної культури на підприємстві, є загальна кількість працівників, кількість

працівників, які мають вищу освіту за різними освітніми рівнями, кількість працівників із загальною кількістю, які мають наукову ступінь, кількість працівників, які є винахідниками, раціоналізаторами, кількість працівників, яких навчено новим професіям, кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, а також кількість працівників, які навчалися за кордоном.

Основною мотиваційною характеристикою підприємства виступають суми фондів оплати праці працівників, заохочувальних та компенсаційних виплат. Мобільна характеристика представлена кількістю штатних працівників, які були прийняті та які вибули. Витратними показниками є витрати підприємства на соціальне забезпечення, на забезпечення працівників житлом, культурно-побутове обслуговування, професійне навчання тощо.

Оцінювання рівня корпоративної культури підприємств здійснюють згідно кожного показника: за кількісною ознакою результатом буде рівень прибутку на одного працівника, за якісною характеристикою – рівень виробітку продукції, за мотиваційною характеристикою на прибуток підприємства вплине зміна рентабельності витрат на оплату праці, мобільний показник охарактеризує коефіцієнт плинності персоналу, за витратним показником рівень корпоративної культури підприємства вплине на віддачу праці. Таким чином, ефективність роботи підприємства може бути представлена у загальному вигляді показником, який характеризує відношення результатів розрахунку сукупності показників до витрат у вигляді виробничих ресурсів, які вплинули на даний результат.

Поряд з цим, формування корпоративної культури на підприємстві вимагає також і визначення принципів, на яких вона має ґрунтуватись. Серед них можна визначити такі основні як:

- принцип системності, тобто розгляд корпоративної культури підприємства як системи взаємопов'язаних елементів, вивчення якої можливо лише за умови вивчення кожного окремого елементу;

- принцип комплексності, тобто врахування при аналізі корпоративної культури підприємства впливу соціально-психологічних, економічних та організаційно-розподільних факторів;

- принцип врахування національної специфіки, тобто особливостей менталітету, звичаїв регіону, країни, де знаходиться і здійснює діяльність підприємство;

- принцип історичності, тобто відповідність системи цінностей підприємства та практики між особових відносин сучасним людським цінностям, врахування їх динаміки у часі;

- принцип науковості, тобто використання науково обґрунтованих методів при формуванні корпоративної культури підприємства;

- принцип ціннісної орієнтації, тобто базової орієнтуючої ролі системи цінностей для всієї системи, що обумовлює корпоративну культуру;

- принцип результативності, тобто цілеспрямований вплив на елементи корпоративної культури та на її атрибути з метою досягнення найкращих соціально-психологічних умов діяльності персоналу підприємства і його успіху.

Отже, високий рівень корпоративної культури на підприємстві можливий тільки в тому випадку, коли підприємство має стійку позицію на ринку, ефективну організацію виробництва, позитивний імідж, високий рівень адекватності правил поведінки та внутрішньо-організаційних норм, вдосконалене колективно-договірне регулювання праці, забезпечення соціальної захищеності та професійного розвитку працівників, а персонал підприємства є висококваліфікованим, професійно виконує свої обов'язки та задоволений умовами праці.

Климова Н.П.

УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

## **СОСТОЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И ИСТОЧНИКОВ ЕЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Основным условием обеспечения высокой конкурентоспособности любой экономики являются инновации, то есть постоянное технологическое совершенствование всех сфер деятельности путем использования новых знаний. Наблюдая за динамикой некоторых показателей, характеризующих состояние инновационной и инвестиционной деятельности в Республике Беларусь, возникает ряд вопросов об эффективности инновационной деятельности в стране и о необходимости стимулирования данной деятельности. В последние годы все чаще говорится о том, что белорусские предприятия не привлекательны для инвесторов. Уровень обновления основных средств низкий, доходность основной деятельности также невысокая. Единственной возможностью совершить коренной перелом в экономике является создание и развитие высокотехнологичных производств, модернизация действующих производств. Необходимо переходить от материалоемких производств к наукоемким, содержащим в стоимости выпускаемой продукции (услуг) высокий уровень интеллектуальных затрат.

Становление инновационной экономики в Беларуси сопровождается рядом негативных тенденций: