

Фактично сьогодні керівник компанії може втілити будь-яку ідею у сфері навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Важливо, щоб обраний метод відповідав цілям навчання і використовувався системно.

Таким чином, можна сказати, що застосування інноваційних методів розвитку персоналу є важливим чинником підвищення ефективності праці підприємств. Розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Топ-менеджмент і власники підприємств не повинні заощаджувати кошти на системі розвитку персоналу та здійснювати неперервний розвиток своїх працівників.

Література:

1. Гетьман О.О. Інноваційні методи розвитку персоналу / О.О. Гетьман, А.О. Білодід // Електронне наукове видання Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. - Миколаїв, 2017. - Вип. 17. – С. 556-561. - Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-17-2017/26-vipusk-16-kviten-2017-r-2/3176-getman-o-o-bilodid-a-o-innovatsijni-metodi-rozvitku-personalu>.
2. Ткаченко А.М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А.М. Ткаченко, К.А. Марченко // Науковий журнал "Економічний вісник Донбасу". - 2014. - № 1 (35). - С. 194-197. - Режим доступу: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/88681?show=full>.



Кіріченко О.В.

асистент

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

В сучасних умовах господарювання більшість підприємців усвідомлюють, що без цілеспрямованого розвитку корпоративної культури неможливе ефективне впровадження нових систем і методів управління, підвищення конкурентоздатності продукції. Це наслідок того, що ринкове середовище і корпоративна культура підприємництва, як її складова, на вітчизняних підприємствах суттєво поступається вимогам цивілізованого ринку, в тому числі країн ЄС.

Аналіз численних зарубіжних і вітчизняних досліджень останніх років, присвячених організаційній культурі, показав, що досі залишається відкритим питання про взаємозв'язок організаційної ідентичності та організаційної культури. Це питання - центральне як в розумінні природи організаційної культури, так і в управлінні персоналом в цілому. Важливою характерною особливістю численних робіт, присвячених організаційній культурі, є розгляд даного феномена з позиції згуртованості. Управлінська наука наповнювалася знаннями переважно з соціальної психології, теорії групової динаміки, які визначають неформальний контур організації.

У сучасній науковій управлінській думці існує дуже мало концепцій, що розглядають організаційну культуру з позиції цільовідповідності. Тому прийняття формальних цілей і цінностей працівниками організації розглядається як пріоритетна умова ідентичності організаційної культури [2, с. 190].

Основу концепції управління персоналом, як системи теоретико-методологічних поглядів, принципів і методів, складають зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формулювати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. В таких випадках управління персоналом

набуває особливої значимості. При переході до ринку відбувається поступова заміна ієрархічного управління ринковими відносинами. Ринкова концепція управління персоналом вимагає переоцінки цінностей, орієнтації пріоритетів працівника на споживача, прояву ініціативи, а також переходу до соціальних норм, що базуються на здоровому економічному сенсі.

Основні завдання новітніх служб управління персоналом, створених на базі традиційних служб, в ринкових умовах полягають в координації діяльності з управління трудовими ресурсами організації, а також в реалізації кадрової політики підприємства. Кадрові служби розширюють коло своїх функцій і кадрових питань, переходять до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління діловою кар'єрою, попередження конфліктів, вивчення ринку трудових ресурсів тощо [1, с. 343].

Сучасний етап розвитку теорії підприємництва дозволяє розглядати велике підприємство як систему корпоративного підприємництва, в якій беруть участь акціонери та службовці. Існуючими підприємницька модель корпорацій при цьому наділяє підприємницької функцією тільки управлінське ядро, тісно зв'язує власника, рада директорів і топ-менеджерів. Сучасна концепція визнання людини потенційним «носієм» підприємницьких ідей робить актуальними питання розвитку внутрішньофірмового підприємництва. Сьогодні очевидно, що внутрішньофірмове підприємництво комплексно доповнює систему корпоративного підприємництва, надаючи їй цілісність і завершеність, замикаючи підприємницькі процеси на активізації підприємницького поведінки всіх працівників і залучення їх тим самим в загальнокорпоративну діяльність.

Важлива роль організаційної культури в розвитку внутрішньофірмового підприємництва підтверджується і при підході до даної проблематики з іншого боку: теоретичні дослідження та існуючий досвід дають можливість визначити внутрішньофірмове підприємництво як форму внутрішньої трансформації підприємства з метою підвищення ефективності та подальшого розвитку за рахунок використання підприємницького потенціалу співробітників. Така організаційна трансформація являє собою комплекс системних перетворень, націлених на докорінне оновлення і вдосконалення підприємства.

Дослідження феномена організаційної культури почалося давно і має сформовану історію. Однак саме зараз, коли людина визнана найважливішою ланкою в структурі організації, що визначає успіх чи невдачу її функціонування, організаційна культура стала основним показником, необхідним для правильного розуміння і ефективного управління організаційним поведінкою. До теперішнього часу не склалося єдиного визначення даного поняття; це пояснюється тим, що розробкою концепції культури організації займаються представники різних наукових напрямків. Різноманіття існуючих визначень призводить до розуміння того, що організаційна культура - складне, багатопланове і багатогранне явище, яке включає і матеріальне, і духовне в житті, діяльності і поведінці підприємства по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і власним співробітникам. Неможливо привести будь-якої узагальнений перелік культурних феноменів, оскільки організаційна культура завжди є оригінальною сумішшю цінностей, відносин, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, властивих тільки даній організації. Питання в тому, підтримує організаційна культура ефективну роботу організації або перешкоджає реалізації її цілей.

Формування особливої організаційної культури, що дозволяє розкрити і задіяти в повній мірі підприємницькі здатності кожного співробітника і є стимулом активної підприємницької поведінки, буде міцним фундаментом для розвитку внутрішньофірмового підприємництва.

Література:

1. Гришова І.Ю. Сучасне формування системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки. / І.Ю. Гришова // Економічний форум. - 2016. - № 1. - С. 340-346.
2. Маковоз О.С. Корпоративна культура як складова управління підприємством / О.С. Маковоз // Проблеми та перспективи функціонування підприємства та підприємництва. – 2011. – № 2. – С. 187–191.



Коваленко С.В.

асистент

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна*

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕГРОВАНИХ СТРУКТУР АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Для економіки України поширення інноваційно-інтегрованих структур є першочерговою основою посилення конкурентоспроможності національної економіки. Особливо актуальним це питання є для АПК, де поширення інноваційно-інтегрованих структур виступає як інструмент, що дозволить зупинити спад виробництва в сільському господарстві і створити передумови для його зростання.

Як свідчить зарубіжний досвід [1], поширення таких форм господарювання має ряд переваг не лише для відокремлених суб'єктів господарювання, а й економіки країни в цілому, її національної безпеки, адже дає змогу таким суб'єктам забезпечити їх сталий розвиток та зміцнити конкурентні позиції шляхом підвищення продуктивності праці.

Оскільки основною передумовою виникнення інтегрованих структур, незалежно від сектору є, в першу чергу, їх якісне забезпечення, яке здатне генерувати інноваційні ідеї та продукувати нові товари та послуги, здійснювати трансфер технологій, то аспект якості трудового потенціалу є вкрай актуальним для АПК.

Формування інноваційно-інтегрованих структур потребує забезпечення кадрами з високим рівнем освіти, кваліфікації, достатньої мотивації та бажання працювати у сільському господарстві. На жаль, незважаючи на високий рівень безробіття в сільській місцевості, який теоретично повинен бути резервом для розширення виробництва і економічного зростання, інтегровані структури зіштовхуються з серйозними проблемами в пошуку кадрів. Зокрема, більшість з них, орієнтована на молодь, як кадри, які здатні більш швидко навчатися і переймати прогресивний досвід господарювання, є більш мобільними та ініціативними [2].

У більшості випадків, не знаходячи таких кадрів в місцях розташування підприємства, керівництво готове фінансувати програми з організації робіт вахтовим методом, а також програми з переселення на постійне місце проживання фахівців з інших регіонів та забезпечення їх житлом. Таким чином, у сільській місцевості досить багато безробітних і в той же час на роботу у високотехнологічну, високоефективну фірму найняти нікого. В результаті, економічно активне населення сільської місцевості характеризується: низьким рівнем життя, високою часткою бідного населення, високим рівнем безробіття, низькою часткою молоді в структурі населення, найбільш ініціативна і працездатна частина якої не планує працювати в сільському господарстві