

Отже, на основі вищенаведеного можемо підсумувати, що ефективне управління підприємством потребує змін та належного управління ними. Зміни для підприємства є певним інструментом завдяки якому забезпечується конкурентоспроможність та ефективність діяльності. Розвиток підприємства можливий завдяки впровадженню стратегічних змін, що здійснюється через методичний інструментарій управління ними. Використання належних методів управління змінами сприяє позитивному зрушенню та розвитку діяльності підприємства. Особливістю впровадження змін є врахування людського чиннику. Задля їх успішної реалізації необхідним є впровадження фідуціарної організаційної культури, а також виявлення, мінімізація негативних ризиків стратегічних змін та максимізація позитивних.

Список використаної літератури

1. Турчина С. Г. Система управління змінами як складник успішного розвитку підприємства. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. №3 (08). С. 199–203. Режим доступу: http://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/8_2017/37.pdf.
2. Власенко Т. А. Формування механізму управління стратегічними змінами підприємства. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2019. №3. С. 25–32. Режим доступу: http://apie.org.ua/wp-content/uploads/2020/03/apie_2019_r03_a04.pdf.
3. Запухляк І. Б., Зелінська Г. О., Побігун С. А. Підходи, методи та інструменти управління змінами в системі управління розвитком підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. №23. С. 204–209. Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/23-2018/41.pdf>.
4. Пашенко О. П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві. Вісник ЖДТУ. Серія. «Економічні науки». 2014. №3(69). С. 170–178. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2014_3_27.
5. Воронков Д. К. Управління стратегічними змінами щодо інноваційного розвитку підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №6. Т.3. С. 7–11.
6. Найпак Д. В. Формування алгоритму управління організаційними змінами в забезпеченні розвитку підприємства на основі процесного підходу. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 2. С. 267–277. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_2_45.
7. Приймак Н. С. Впровадження управління стратегічними змінами на підприємстві в умовах ідентифікації впливу зовнішніх і внутрішніх змін. Проблеми економіки. 2019. №3(41). С. 140–146. Режим доступу: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages-140_146.pdf.

Матюшенко Н. Р.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

НАЙПОШИРЕНІШІ ВИДИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇХ ЗАГАЛЬНА РОЛЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

На сучасному етапі розвитку та існування організації корпоративна культура стосується майже кожного її аспекту. В найпростішому вигляді вона визначається як спосіб життя колективу, їхні звички, внутрішні правила чи переконання. Відсутність ефективної організаційної та корпоративної культури є однією з основних причин низької продуктивності підприємства, тому це питання є досить актуальним.

Поняття корпоративної культури можна також визначити як своєрідний мовчазний соціальний порядок організації, адже вона формує відносини і поведінку працівників. Культурні норми визначають те, що заохочується або не заохочується, приймається чи відкидається всередині групи. Коли культура належним чином узгоджується з особистими цінностями, потребами, вона може нести в собі величезну кількість ресурсів, які допомагатимуть досягненню спільної мети і сприяти процвітанню організації. Явище корпоративної культури включає цінності компанії, етику, бачення, робоче середовище та поведінку. Якщо ці фактори відповідають власним переконанням та стилю роботи, то людина, скоріше за все, почуватиметься задоволеною на роботі.

Наприклад, деякі корпоративні культури менші та більш спокійні, ніж інші. Деякі працівники насолоджуються цією відсутністю структури, тоді як іншим може знадобитися більша організація, щоб бути продуктивними. Подібним чином, більш ієрархічна

корпоративна культура може сподобатися тим, кому подобаються визначені ролі та рівні управління.

Вдала культура компанії може призвести до підвищення рівня реалізації, мотивації та продуктивності. Коли ви почуваетесь комфортно на роботі, ви з більшою ймовірністю і самі почуватиметеся краще. Ось чому важливо знайти тип корпоративної культури, який відповідає певним уподобанням.

Корпоративна культура кожної організації виглядає дещо по-іншому, тому є кілька основних видів, які можна помітити.

1. Культура, що в першу чергу цінує команду. Компанії з таким видом корпоративної культури орієнтовані саме на неї. Щастя та задоволеність роботою співробітників є головними пріоритетами для організацій, які мають командну культуру. Ці компанії часто проводять соціальні заходи для співробітників і проводять багато заходів з побудови команди, так званий тимблдінг.

Організації з командною культурою часто шукають зворотного зв'язку та відкритого спілкування з працівниками. Зазвичай керівництво намагається зробити все можливе, щоб люди були щасливі на роботі. Вони вірять, що якщо співробітники будуть щасливі, то вони будуть наполегливо працювати, аби зробити щасливим клієнтів.

2. Звичайна традиційна культура. Компанії, які дотримуються традиційної ділової практики, мають таку ж корпоративну культуру. Такі види бізнесу зазвичай мають належний дрес-код та ієрархію працівників. Вони працюють із діловою практикою, яка не допускає ризиків, і базують свій успіх на системі, орієнтованій на число. Юридичні фірми та фінансові установи, як правило, мають традиційну культуру роботи.

3. Прогресивна культура. Коли організації змінюються, вони часто демонструють прогресивну корпоративну культуру. Наприклад, процеси поглинання, злиття фірм чи втручання нових інвесторів можуть призвести до значних змін на робочому місці. Прогресивна культура дає керівництву компанії шанс уточнити цілі та місії та спробувати нові ідеї. Чітка комунікація та прозорість часто є важливими факторами успішної прогресивної культури. Цей тип робочого середовища найкраще підходить для людей, які адаптуються та насолоджуються змінами.

4. Елітна культура. Будь-яка компанія, яка швидко розвивається та є новаторською і революційною, може мати елітну культуру. Стартап-компанії часто мають елітну культуру роботи, оскільки вони прагнуть до значних, значущих змін у своїй галузі, вводячи якийсь новий продукт чи послугу. Людям, які займаються такою культурою, потрібно бути готовими йти на ризик і наполегливо працювати.

Компаніями з елітними культурами часто керують ефективні лідери, які бажають працювати за межами статусу-кво. Тобто вони хочуть надати інноваційні послуги чи товари на ринку. Така корпоративна культура також надає кар'єрну можливість з великим простором для зростання.

5. Горизонтальна культура. У бізнесі з горизонтальною корпоративною культурою назви посад займають менше значення, ніж на інших робочих місцях. Ролі та посадові інструкції кожного збігаються, оскільки компанії з такою культурою, як правило, невеликі. Через те, що робота в таких організаціях є більш плинною, працівники, як правило, частіше співпрацюють між собою.

Роботодавці настійно заохочують командну роботу в горизонтальній культурі, тому тут також кожен може використовувати власні знання та узгоджувати роботу, аби дійти до правильних рішень. Генеральний директор або власник такого роду компаній, як правило, практичний і відкритий для ідей та пропозицій співробітників. Цей вид культури корисний для людей, які віддають перевагу меншій ієрархії та здатності зосереджуватися на особистих пристрастях.

Отже, розглянувши кожний з видів корпоративної культури, можна зробити висновок щодо їх важливої ролі для організації та самих працівників. Кожна організація будь-якого розміру керується певною негласною культурною поведінкою, дотриманням правил.

Підприємства також диктують свій шлях взаємодії людей в робочому колективі один з одним. Важливо, щоб всі працівники і керівники розуміли і цінували культуру своїх організацій, тим самим вони максимально забезпечать свою організацію необхідною атмосферою, результатами від роботи, що підвищить їх ефективність, продуктивність і задоволеність.

Список використаних джерел

1. The 5 Most Common Types of Corporate Culture.//2021 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/type-of-corporate-culture>
2. Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price, and J. Yo-Jud Cheng. The Leader's Guide to Corporate Culture./Harvard Business Review. – 2018.

Науковий керівник: к.е.н. доцент Богуславська С. І.

Мохонько А.Ю.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА

Реалізація ефективної кадрової політики на підприємстві є важливим питанням в умовах динамічного економічного середовища. Персонал будь-якої організації є основною категорією в системі управління ринком. Створення ефективної кадрової політики є ключовим завданням управління сучасним підприємством у будь-якій галузі. Для управління персоналом підприємства необхідно проводити не тільки наукові дослідження кадрової політики, але необхідно розробляти конкретні методологічні та практичні рекомендації. В Україні спостерігається поступове зменшення кількості зайнятих людей. Потреба в кваліфікованих кадрах зростає. Це свідчить про те, що в Україні існує певна проблема, пов'язана з кадровою політикою. Роботодавці залучають некваліфікований персонал. Це дозволяє їм виплачувати мінімальну заробітну плату. Тому управління кадровою політикою на підприємствах набуває актуальності та великого значення.

Не існує єдиного визначення кадрової політики. Можна запропонувати таке визначення: кадрова політика - це загальна стратегія, яка поєднує в собі всі форми роботи з персоналом, а також розробку планів, відповідно до яких слід використовувати робочу силу. Для досягнення цілей кадрової політики необхідно здійснювати конкретні стратегії: стратегію підбору персоналу, стратегію найму персоналу та стратегію мотивації персоналу.

На гадку працівників, кадрова політика має створювати сприятливі умови праці, забезпечувати можливість просування по службі, необхідний рівень доходів і впевненість у завтрашньому дні.

Вирізняють такі типи кадрової політики: пасивна, реактивна, превентивна, активна.

Пасивна політика. Керівництво не має чіткої програми дій стосовно персоналу. Кадрова політика зводиться до ліквідації негативних наслідків. Відсутні прогноз кадрової потреби в способах оцінки праці та персоналу й діагностика кадрової ситуації в цілому.

Реактивна політика. Кадрові служби мають засоби діагностики наявної ситуації, здійснюють контроль за ознаками негативного стану в роботі з персоналом і причинами розвитку можливої кризи.

Превентивна політика. Для неї характерно, що кадрова служба має як засоби діагностики, так і засоби прогнозування кадрової ситуації. У програмі розвитку підприємств наявні короткострокові і довгострокові прогнози потреби в кадрах, а також сформульовані завдання з розвитку персоналу. Недолік полягає в тому, що керівництво не володіє засобами впливу на кадрову ситуацію.

Активна кадрова політика будується на тому, що керівництво не тільки прогнозує, а й може впливати на ситуацію.