

ресурсів постачальника. Чим вище рівень матеріального забезпечення постачальника, тим вище буде рівень виробничого потенціалу підприємства [3].

Універсальний характер застосування прогресивних технологій, мінімальні витрати виробництва, надійність і отримання швидких результатів, економічність споживання трудових, матеріальних ресурсів роблять їх важливим засобом вдосконалення і розширення масштабів виробничих процесів, підвищення ефективності роботи виробництва. Забезпечення підприємства робочою силою, її якість та раціональність використання певним чином визначають технічний рівень виробництва, створюють умови для високої конкурентоспроможності та стабільності. Аналіз впливу трудових ресурсів необхідний для виявлення та прорахунку доступної можливості економії робочої сили завдяки раціональнішому розміщенню працюючих, завантаження їх роботою у продуктивні години, і використання відповідно до кваліфікації. Також додатковим елементом є економічна інформація, яка виконує більше сполучну роль, регулює раціональність використання ресурсів, обсяги виробництва, показує резерви зростання продуктивності й пов'язаної з нею ефективність використання засобів виробництва, визначає ефективність технологій.

Список використаних джерел

1. Хачатрян В. В. Підприємницький потенціал підприємства за умов інтеграційних змін: формування, управління, розвиток: монографія. Хмельницький : Видавець ПП Заколотний М. І., 2019. 321 с
2. Кобрин Л.Й. Застосування інструментів управління виробничим потенціалом з метою підвищення результативності діяльності підприємства. Наукові записки. 2019. №1 (58). С. 132-138.
3. Терещук Н.С., Погасій О.Г. Управління виробничим потенціалом підприємства. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/217.pdf> (дата звернення 15.11.2020).

УДК 658.1

Передерій Ю.Ю., територіальний менеджер компанії ТОВ «ДЦ Україна»;
Христенко О.В., к.е.н., доцент
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ЧИННИКИ, ЯКІ ВІДІГРАЮТЬ ЗНАЧНУ РОЛЬ У СТАНОВЛЕННІ ТА ФУНКЦІОНУВАННІ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасному бізнесі культура організації є важливим аспектом успішного функціонування та досягнення стратегічних цілей. Культура організації – це найважливіший ресурс. Ефективна організаційна культура сприяє:

- 1) отриманню унікальних результатів;
- 2) захищеності результатів, оскільки культуру організації важко описати та скопіювати, навіть колишнім співробітникам.

Ми вважаємо, що культура організації – це особлива матерія яка визначає сутність та курс підприємства. Культура організації є ключовим чинником в управлінні і може бути розглянута з різних підходів. Для розуміння факторів впливу, розкриємо деякі поняття та функції культури організації.

Аллан Кеннеді та Тернес Ділл розробили модель «Чотири культурні типи», яка описує різні типи організаційної культури, що впливають на спосіб функціонування підприємства. Модель включає чотири основних культурні типи: культуру впливу (Power Culture), культуру завдань (Task Culture), культуру ролей (Role Culture) і культуру осіб (Person Culture). Кожен з цих типів має свої характеристики, які впливають на прийняття рішень, структуру організації та комунікації в ній.

Результати досліджень Едгар Шейн в області організаційної культури є одними з найвпливовіших. Він визначив поняття «організаційна культура» та вивчав вплив лідерства і комунікації на культуру підприємства. Саме Е. Шейн визначив три рівні організаційної культури (рис 1).

Основні функції організаційної культури.

Розглянемо перший набір функцій організаційної культури.

Захисна функція – стосується того, що культура є бар'єром, який перешкоджає проникненню негативних тенденцій і негативних ціннісних характеристик зовнішнього середовища, тобто нейтралізує вплив зовнішніх негативних факторів. Культура охоплює особливу систему цінностей, особливу атмосферу та стиль взаємодії членів організації, тим самим формуючи неповторний імідж організації та відрізняючи її від інших подібних організацій та всього зовнішнього середовища. Ця функція культури особливо важлива для сучасних українських організацій.

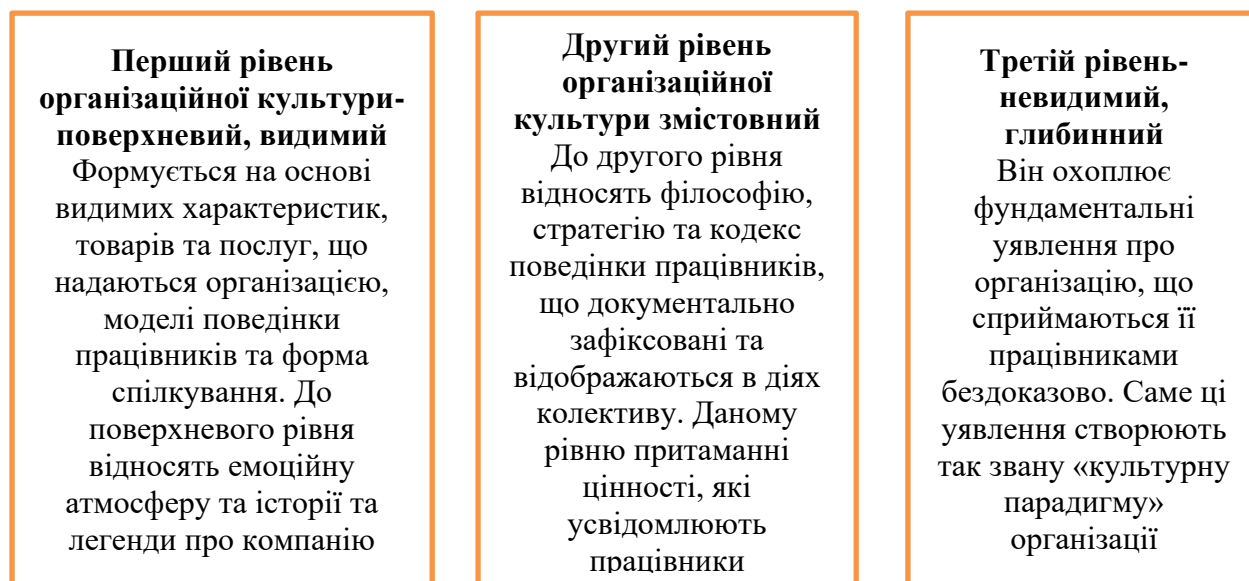


Рисунок 1 – Рівні організаційної культури

Регулююча функція – вказує на те, що організаційна культура включає неформальні, неписані правила, які диктують, як люди повинні поводитися в робочих процесах. За допомогою цих правил встановлюється чіткість і впорядкованість основних форм корпоративної діяльності.

Інтегровані функції сприяють зростанню продуктивності праці в організації, оскільки усвідомлення цінностей, які переважають в організації, підвищує наполегливість співробітників у виконанні певних завдань, а наявність неформальних правил організації усуває неузгоджену організаційну діяльність і дії в будь-якій ситуації.

Функція заміщення стосується здатності сильної організаційної культури ефективно замінити формальні офіційні механізми, щоб організація не ускладнювала формальну структуру та збільшувала потік офіційної інформації та наказів.

Адаптивна функція стосується існування організаційної культури, яка допомагає працівникам адаптуватися до організації, а організація адаптується до працівників. Адаптація відбувається за допомогою ряду заходів, які називаються соціалізацією. Водночас можливий і протилежний процес – персоналізація, коли організація здійснює свою діяльність таким чином, щоб максимально використовувати особистий потенціал і здібності індивідів для вирішення власних завдань;

Виховна і розвиваюча функції – культура завжди пов'язана з вихованням і виховними ефектами. Менеджери в організації повинні дбати про навчання своїх співробітників.

Результатом цих зусиль є підвищення рівня знань і навичок співробітників, які організація може використати для досягнення своїх цілей.

Функція управління якістю – враховуючи, що культура в кінцевому підсумку відображається на результатах економічної діяльності, вона створює більш цілеспрямоване та серйозне ставлення до роботи, допомагаючи покращити якість товарів і послуг, що надаються підприємством.

Напрямна функція – спрямування діяльності організації та її учасників у необхідному напрямку.

Мотиваційна функція – створення необхідних стимулів для ефективної роботи та досягнення цілей організації.

Уміння формувати імідж організації, тобто імідж організації в очах інших. Ця картина є результатом мимовільного синтезу окремих елементів культури організації в невланне ціле, що включає як емоційне, так і раціональне ставлення до неї.

Розглянемо другу групу функцій організаційної культури.

Функція орієнтації на клієнта – враховує цілі, вимоги, інтереси споживачів, відображені в культурних факторах, сприяючи встановленню більш міцних і послідовних відносин організації з клієнтами.

Регулятивна функція партнерства полягає в тому, що організаційна культура формує норми у відносинах з діловими партнерами, що передбачає моральну відповідальність за них.

Функція пристосування організації до потреб суспільства – діяльність цієї функції створює найбільш сприятливі зовнішні умови для функціонування організації. Її дія полягає насамперед у усуненні перешкод, нейтралізації дій, пов'язаних з порушенням або невиконанням організацією правил соціальної гри.

Безумовно всі функції важливі, але ми вважаємо за потрібне виділити дві функції, а саме мотиваційну та функцію пристосування організації до потреб суспільства.

Мотиваційна функція організаційної культури виявляється наступним чином:

- сприяє командній роботі та співробітництву, стимулює співробітників працювати разом над спільними цілями;

- підтримує індивідуальний успіх та досягнення, покращує самооцінку співробітників і спонукає їх до власного розвитку;

- співробітники відчують себе пов'язаними з культурою та цінностями організації та менш схильні до зміни робочого місця;

- мотиваційна функція допомагає підтримувати високий рівень ефективності та задоволеності на робочому місці, що важливо для досягнення успіху організації.

Функція пристосування організації до потреб суспільства забезпечує:

- підтримку культурних норми та цінностей, які відповідають чинному законодавству та нормам суспільства. Це допомагає забезпечити правомірність та етичність діяльності організації;

- розвиває культурні цінності, спрямовані на соціальну відповідальність, які включають в себе стурбованість про природні ресурси, ставлення до працівників та інші аспекти взаємодії з суспільством;

- сприяє швидкій адаптації до змін на ринку, включаючи зміни в потребах споживачів та конкурентному середовищі;

- підтримує інновації, що дозволяє виробляти продукти та послуги, які відповідають новим вимогам суспільства;

- грає важливу роль у вирішенні соціальних та суспільних проблем і сприяє її пристосуванню до змінних потреб та очікувань суспільства.

Культура організації – багатогранне поняття. Вона формується, розвивається та трансформується. Ми вважаємо, що найбільше на формування та становлення культури підприємства впливають:

- 1) зовнішнє середовище: економічна та соціально-культурна обстановка;

- 2) візія та місія як основа цінностей та принципів організації;

3) лідерство: структура та стиль керівництва впливають на те, які цінності та норми приймають на підприємстві;

4) комунікації: якість та ефективність комунікацій впливають на сприйняття цінностей та місії підприємства працівниками;

5) рекрутинг та підбір персоналу: вибір співробітників, які відповідають цінностям підприємства, допомагає зберегти культурну цілісність;

6) навчання і розвиток: інвестування в навчання сприяє поширенню культурних цінностей та практик.

Отже, успішна культура організації залежить від взаємодії різних чинників, таких як організаційні цінності, лідерство комунікація та співпраця. Розуміння та управління цими чинниками допомагають підприємству забезпечувати стабільність та успіх в бізнесі в сучасних умовах господарювання.

Список використаних джерел

1. Кириченко В. Прогнозування поведінки персоналу в період змін на підприємстві. *Соціальна психологія*. 2004. №2 (4). С. 122-133.

2. Едгар Шейн. Організаційна культура та лідерство. URL: <https://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=55>

УДК 330

Рохман В.В., магістрант; Шабіб Карім, студент; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні глобалізація разом із інформаційними технологіями формують для підприємств найжорстокіше конкурентне середовище, щоб вижити та забезпечити зростання виробництва, менеджменту підприємства необхідно дедалі ефективніше використовувати всі ресурси – від матеріальних до інтелектуальних, не чекати, коли станеться якась зміна, але стимулювати та створювати ці зміни та інновації, нові товари та послуги, нові моделі бізнесу, освоювати нові технології та нові ринки.

Ефективність і гнучкість стають ключовими словами – і не тільки для управління комерційними організаціями, але також і для політичних структур, установ, традиційно зайнятих збереженням та збільшенням культурних цінностей. Нові виклики потребують нових відповідей, що й зумовлює постійну появу нових концепцій управління персоналом.

Існують три аспекти, ґрунтуючись на яких виділявся той чи інший новітній напрямок в управлінні персоналом, людськими ресурсами підприємства.

По-перше, йдеться про інноваційний підхід до управління персоналом, що означає не тільки впровадження та апробацію нових управлінських ідей, концепцій, які ще не цілком устоялись і не стандартизовані в теорії та практиці управління, а й про нову орієнтацію самої управлінської діяльності, яка як важливий фактор власного розвитку робить ставку на пошуковий, експериментальний підхід і, тим самим, виходить у ширший (некласичний) контекст, в рамках якого немає абсолютних, раз і назавжди встановлених канонів, а кожен із них відносний, має свої межі. Завданням управління нової формації виступає визначення цих меж та пошук нових методів, технологій, підходів, які ефективні за межами позначених кордонів.

По-друге, основним предметом розгляду виступають ті підходи, які виокремлені в доктринах, які концентрують увагу не на «частковій людині» в управлінні підприємством, а