

привабливості компанії для потенційних клієнтів і партнерів. Необхідно визнати, що встановлення уніфікованих вимог щодо дотримання працівниками ділового стилю у повсякденному одязі має за мету відповідність загальноприйнятим у суспільстві нормам ділового стилю та світського характеру, забезпечення здорового морально-психологічного клімату в колективі, зміцнення позитивного іміджу та привабливості компанії.

Перспективним вбачається формулювання роботодавцем своєрідних стандартів-орієнтирів щодо одягу, зачіски або макіяжу за обов'язкової умови чіткого визначення того, що є неприйнятним (можна визнати прийнятність практики деяких компаній щодо інформування персоналу про подібні вимоги через «Книгу працівника» або «Пам'ятку новому працівнику»).

Водночас варто приділити особливу увагу запобіганню дискримінаційних проявів з боку роботодавців, забезпечивши формально-правове закріплення засадничих вимог, на яких мають ґрунтуватися вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників (можливо, шляхом ухвали Типового положення про дресс-код). Також, слід вичерпно визначити перелік можливих санкцій за порушення встановлених вимог.

Використана література:

1. Щиголев Ю. В. Адвокатский дресс-код / Ю. В. Щиголев // Адвокатская практика. – 2009. – № 4. – С. 28 – 33.

2. Резніченко В.І. Довідник-практикум офіційного, дипломатичного, ділового протоколу та етикету. – К.: УНВЦ «Рідна мова», 2003. – 480 с.

3. Павлова Н. Парламентський дресс-код: як одягаються нардепи // Грушевського 5 від 22.02.2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grushevskogo5.com/slider/parlamentskiy-dres-kod-yak-odyagayutsya-nardepi/>.

Концептуальні підходи до розвитку організаційної культури підприємства

*Лаврук О. С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування Подільського державного
аграрно-технічного університету
lavrukoksana73@gmail.com*

Розвиток організаційної культури підприємства є своєрідним ключем до підвищення результативності праці колективу, ефективності діяльності і підприємства та його підрозділів. Саме тому організаційна культура підприємства розглядається як один з найбільш дієвих механізмів досягнення згуртованості його колективу, поліпшення морально-психологічного клімату і підвищення результативності діяльності, виконання місії, досягнення поставлених цілей і завдань підприємства. Зважаючи на це, розвиток організаційної культури підприємства повинен відбуватися з урахуванням основних характеристик внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування конкретного підприємства, починаючи з аналізу потенціалу підприємства і закінчуючи діагностикою умов його розташування, специфіки функціонування, особливостей ринкової кон'юнктури, що зумовлює розробку концептуальних підходів.

Формування організаційної культури підприємства передбачає цілеспрямовану зміну всіх її основних складових, в яких мають отримати відображення специфічні

особливості, пов'язані з розвитком персоналу [2] Тому це складний і кропіткий процес, що вимагає підвищеної уваги та відповідальності з боку управлінського персоналу підприємства при розробці відповідних соціально-культурних програм, що лежать в основі культурної парадигми підприємства. Повне делегування повноважень при формуванні організаційної культури підприємства є неможливим і недоцільним, оскільки ключова роль у вирішенні даного питання відводиться керівнику підприємства і залежить від ступеня його безпосереднього включення в цей процес навіть при залученні експертів і консультантів в сфері HR-технологій. При цьому сформована загальна персональна культура керівника та його управлінська культура є певним орієнтиром, зразком для наслідування для більшості співробітників підприємства, зокрема управлінського персоналу вищої та середньої ланки.

Найчастіше формування основ організаційної культури підприємства відбувається з моменту створення підприємства і може здійснюватися стихійно, без участі його керівника. В цьому випадку не всі компоненти організаційної культури підприємства будуть визначені та розкриті належним чином, наявність яких необхідна для ідентифікації підприємства на ринку, підвищення рівня його впізнаваності, формування позитивного іміджу. Тому стихійно сформована організаційна культура під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів не завжди відповідає місії та основним завданням підприємства. Внесення змін до неї також є проблематичним порівняно з коригуванням організаційної культури, сформованої безпосередньо за участю його керівника.

Формування організаційної культури конкретного підприємства є певним базисом для поступового переходу в якісно новий, поліпшений стан з метою досягнення поставлених завдань [3, с. 114]. Роль керівника при формуванні організаційної культури підприємства чітко простежується при вирішенні першочергових завдань щодо установки ціннісних орієнтирів організаційної поведінки на підприємстві як найважливішого елемента організаційної культури глибинного рівня. Правильно і чітко сформована організаційна культура сприяє розвитку підприємства в цілому, підвищенню продуктивності праці, саморозвитку і самореалізації його персоналу, згуртованості команди і якісному поліпшенню діяльності. Тому внесок керівника при формуванні і розвитку організаційної культури підприємства неможливо переоцінити.

В узагальненому вигляді концептуальні підходи до формування та розвитку організаційної культури підприємства охоплюють такі етапи: визначення головної мети, підцілей і завдань, діагностика потенціалів підприємства і його ресурсного забезпечення, вибір моделі розвитку організаційної культури, визначення шляхів і способів реалізації цілей і завдань, розробка системи заходів і механізмів, оцінка результату і моніторинг ситуації.

Концептуальний підхід до формування організаційної культури підприємства базується, в першу чергу, на визначенні основних цілей діяльності підприємства на даний момент розвитку і в майбутньому. Правильне розуміння цілей майбутнього і повне їх формулювання дозволяє перейти до вивчення глибинних елементів організаційної культури, її підповерхневих, поверхневих елементів в результаті повної діагностики системи соціально-трудових відносин, ресурсного забезпечення та визначення потенціалів.

Ресурсне забезпечення підприємства є основою ефективної організаційної культури підприємства, оскільки сам процес новоутворення вимагає значних фінансових вкладень, пов'язаних з виробленням зовнішніх (видимих) атрибутів

організаційної культури та їх впровадженням, а також залучення людського капіталу. Слід відмітити, що застосування знань, зусиль, практичного досвіду і таланту сильної команди топ-менеджерів, залучення експертів і консультантів з управління персоналом є необхідним. Вивчення ресурсного потенціалу дозволяє визначити ступінь його матеріально-технічної готовності до проведення організаційних процедур.

Діагностика інформаційно-інноваційного потенціалу дозволяє виявити приховані резерви для вдосконалення організаційної культури, а саме системи внутрішніх і зовнішніх комунікацій, автоматизації трудової діяльності.

Важливе значення має діагностика умов і факторів зовнішнього середовища функціонування, проте більш комплексно враховується при визначенні необхідності внесення змін при розробці напрямів організаційної культури підприємства. Аналіз умов зовнішнього середовища господарювання підприємства передбачає встановлення ступеня впливу чинників на розвиток організаційної культури підприємства на різних рівнях культурної ієрархії. Йдеться мова про дослідження факторів макросередовища, зокрема факторів національного економічного простору, які зумовлюють рівень сформованості і розвитку національної економічної культури. Таким чином, коригування організаційної культури є природним явищем і здійснюється в довільному напрямку.

Зауважимо, що найчастіше коригування організаційної культури підприємства є чітко визначеним і необхідним, зокрема при виникненні систематичних конфліктів і проблем соціально-психологічного, соціально-економічного характеру та кадрового плану, при злитті або реорганізації підприємства, розширенні виробництв, необхідності виходу на нові ринки збуту продукції, що супроводжується перетворенням його організаційної структури, а також при переході підприємства на нову стадію життєвого циклу розвитку.

Тому розвиток організаційної культури передбачає не скасування, а поступову трансформацію її цінностей з урахуванням мінливих стратегічних цілей, напрямів сучасної політики підприємства. З іншого боку, розвиток культури підприємства виступає в якості заключного етапу процесу зміни. При цьому передбачається спостереження за цінностями, переконаннями і здійснення практичних результатів внесення змін до культури підприємства з урахуванням впливу усіх обставин.

Саме визначення ціннісної орієнтації і формування ціннісної структури лежить в основі моделювання організаційної культури підприємства. Вибір прийнятної моделі становлення і вдосконалення організаційної культури з точки зору її оптимізації для конкретного підприємства є ядром реалізації концептуальних підходів, спрямованих на формування і розвиток культурних складових підприємства.

Таким чином, зазначені концептуальні підходи націлені на розробку програми впровадження більш досконалої організаційної культури підприємства, на здійснення заходів щодо контролю та моніторингу всього процесу.

Використана література:

1. Дяченко Т. О. Загальні підходи при впровадженні змін організаційної культури / Т. О. Дяченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №8(99). – С. 116–119.

2. Кравченко В. О. Організаційна культура в системі управління персоналом / В. О. Кравченко, В. Г. Никифорова // Проблеми системного підходу в економіці. – 2010. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/.pdf>.

3. Лаврук О.С. Формирование и развитие организационной культуры предприятия / О.С. Лаврук // Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul. Științe Economice. №. 1 (13). – 2015. –Р. 109–120.

4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Под ред Т. Ю. Ковалевой; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

Сутність управління персоналом в сучасних умовах господарювання
Наумов П. А., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності 073«Менеджмент»
денної форми навчання Харківського національного університету міського
господарства імені О.М. Бекетова

Науковий керівник: **Волкова М.В.,** к.е.н., доцент кафедри менеджменту і
публічного адміністрування Харківського національного університету
міського господарства імені О.М. Бекетова,
milaha7432@gmail.com

Управління персоналом є одним з найважливіших аспектів теорії і практики управління. Від раціональності організації управління персоналом в цілому залежить ефективність господарської діяльності підприємства, можливість досягнення високих економічних результатів, одержання прибутку. Персонал займає особливе місце в системі ресурсного забезпечення підприємства.

У ряді випадків управління персоналом ототожнюють з управлінням людськими ресурсами, що не є вірним, оскільки за деякими визначеннями управління людськими ресурсами можна звести лише до планування та управління людськими ресурсами підприємства. Але більш поширене визначення управління людськими ресурсами можна використовувати як аналог категорії «управління персоналом»: управління людськими ресурсами – це стратегічне та оперативне управління діяльністю, яке спрямоване на підвищення ефективності використання людських ресурсів підприємства [1].

На нашу думку, при використанні у наведеному визначенні терміна «персонал» замість «людські ресурси» наблизить вищеозначене формулювання до питання, що розглядається.

Інші дослідники вважають, що управління персоналом – це цілеспрямований вплив на групи людей з метою організації та координації їх діяльності в процесі функціонування підприємства. Вважаємо, що це визначення також не обмежує впливу з боку керівників або фахівців. Основний ключовий момент у визначенні – розгляд мети управлінських дій, тобто відстежується стратегічний погляд на управління персоналом. Менеджмент персоналу визначає управлінський вплив, який базується на управлінських функціях відносно управління персоналом. Серед таких функцій виділяють планування потреби у персоналі, організацію праці персоналу; координацію та регулювання персоналу; мотивацію персоналу; контроль персоналу [2].

Ми погоджуємося з тим, що у рамках управління персоналом мають місце всі управлінські функції, які знаходяться у взаємозв'язку та впливають одна на одну, але деякі дослідники виражають думку про те, що управління персоналом можна ототожнювати з однією із функцій менеджменту – функцією керівництва.

Управління персоналом – наука і практика керівництва персоналом, яка, у свою чергу, є однією з функцій управління та характеризується такою специфікою [3]: