

основу, додержання яких зумовлює довгострокове зростання ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Складність аналітичної оцінки організаційної культури та її впливу на конкурентоспроможність підприємства полягає у проблемі її кількісного виміру, відповідності показників (чинників впливу), які її вимірюють. На основі узагальнення різних поглядів щодо визначення чинників впливу [4; 5], основними показниками (індикаторами), що характеризують стан організаційної культури на підприємстві є: стиль керівництва; рівень централізації влади; ступінь ефективності систем мотивації; професійна підготовка керівників системи кар'єрного просування; рівень компетентності керівників; ступінь залучення робітників до прийняття рішень; імідж лідера.

Потенціал організаційної культури зумовлює ефективність та конкурентоспроможність компанії тільки за умов практичної реалізації системи наступних заходів: забезпечення прозорості та своєчасності інформації; визначення філософії товариства; роз'яснення та усвідомлення значущості культурних та моральних цінностей робітниками; залучення працівників до прийняття рішень; формування програми культурної адаптації персоналу; формування системи заохочення ротації, навчання, підвищення кваліфікації працівників; формування позитивного іміджу організації як у суспільстві, так і серед персоналу; формування системи заохочення творчої діяльності.

Використані джерела:

1. Харчишина О.В. Організаційна культура: суть та місце в сучасній теорії менеджменту URL: <http://eprints.zu.edu.ua/8432/1>.
2. Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. Корпорації: управління та культура: монографія. Дрогобич: Вимір, 2006. 376 с.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. 320 с.
4. Химич І., Погайдак О. Корпоративна культура – важливий елемент внутрішнього середовища підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2010. Вип. 1 (3). С. 118-123.
5. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. 240 с.

Костельнюк Оксана

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри

економіки та економічної теорії ЗУНУ Шиманська О.П.)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Новітні концепти розвитку корпоративної політики потребують інноваційних підходів, зважаючи на її пріоритетну роль у розбудові бізнес-середовища. Корпоративна політика детермінується одним з вирішальних компонентів підвищення ефективності функціонування підприємства, зокрема, від її раціонального планування та організації залежать результати діяльності суб'єкта господарювання. Зазначимо, що провідні підприємства-лідери вже апробували, що корпоративна політика суттєво підвищує ефективність фінансово-господарської діяльності, тому окреслена проблематика привертає увагу низки науковців та фахівців-практиків.

Нинішні тенденції розвитку соціально-економічних процесів підтверджують той факт, що майже кожна успішна організація має свою налагоджену корпоративну політику. Зараз керівники підприємств не завжди акцентують достатню увагу на проблематиці корпоративної політики. Саме керівники мають вирішувати нові завдання, диференційовано підходити до розробки та підтримання конкурентних переваг і можливостей підприємства. Адже найважливішим джерелом конкурентних переваг організацій стають не стільки фінансові й матеріально-технічні фактори, скільки розвиненість і особливості їхньої корпоративної політики.

Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Це є особливо важливим в сучасних умовах, коли науково-технічний прогрес значно прискорює старіння професійних знань і навичок. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах її діяльності. Саме тому корпоративна культура може слугувати потужним інструментом підвищення загального рівня персоналу в організації. Корпоративна культура відіграє важливу роль при визначенні і реалізації управлінської діяльності, здійсненні ефективної політики підприємства [1, с. 129].

Успіх роботи практично кожного підприємства забезпечують його працівники (кадровий потенціал). Сучасна концепція управління підприємством докорінно змінює вибір інструментарію практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як умови зміцнення конкурентоспроможності підприємства.

Персонал відіграє ключову роль в організації, він відрізняється один від одного низкою параметрів: статтю, віком, освітою, стажем роботи, сімейним станом тощо. Такі відмінності можуть здійснювати суттєвий вплив на параметри роботи підприємства, поведінку як окремого працівника, так і всіх членів організації. Так само поняття

персоналу організації характеризується чисельністю і складом зайнятих на ньому працівників [2, с. 514].

Особливе місце у політиці підприємства займає підвищення кваліфікації і навчання персоналу через механізми тренінгів, навчальних нарад, ворк-шопів, майстер класів, психологічних опитувань тощо. Така політика націлюється на опанування персоналом навичок, необхідних для досягнення цілей організації. Підвищення кваліфікації полягає у поглибленні професійних знань, умінь і навичок, отриманих в процесі підготовки.

Система управління підвищенням кваліфікації базується на комбінованих принципах та елементах, представлених на рис. 1.

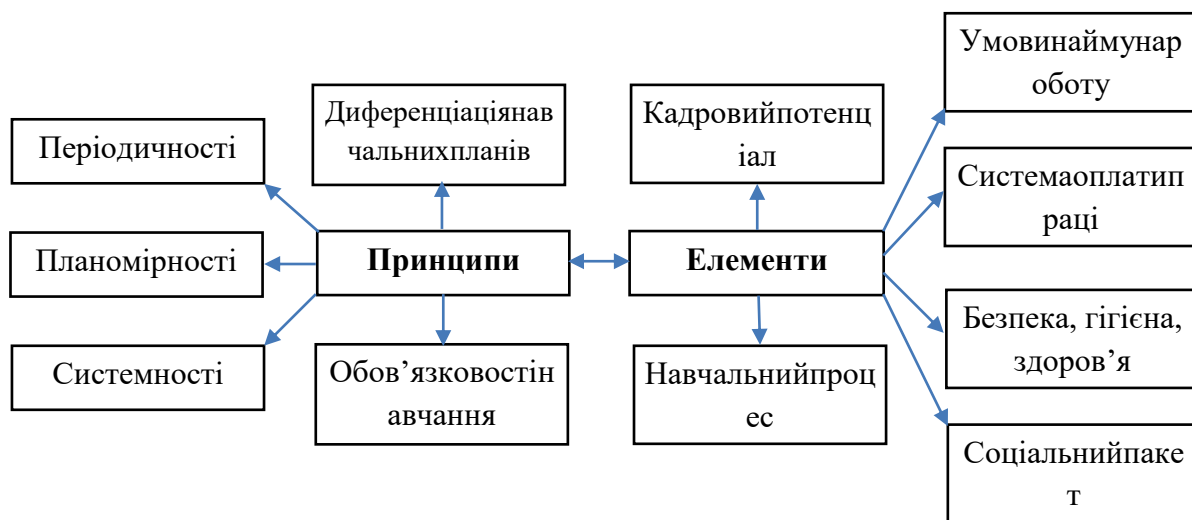


Рис. 1. Основні принципи та елементи системи управління підвищенням кваліфікації [3, с. 11]

Незалежно від галузі виробництва, величини підприємства, обсягу і номенклатури продукції, що випускається, структура персоналу підприємства завжди має бути мобільною, дієздатною, зручною в управлінні, забезпечувати оперативність і точність вирішення повсякденних проблем і ситуацій, які виникають в процесі виробництва.

Серед сучасних концепцій управління персоналом, що можуть імплементуватися в контексті формування ефективного кадрового потенціалу, особливо, креативних команд, мотивації персоналу, діагностики та формування його лояльності до підприємства, оцінювання тощо, варто ідентифікувати наступні:

– концепція LAB-profile, яка відкриває можливості формувати метапрограмні профілі працівників, а також претендентів на вакантні посади. В її основі покладено спектр психологічних інструментів управління персоналом, що надає змогу побудувати метапрограмний портрет особистості, за допомогою якого виявляються найважливіші характеристики стилю мислення співробітника задля прогнозування ефектів від виконуваної ним діяльності [4];

- концепція управління персоналом на основі високого (диверсифікованого) ступеня його залучення, яка надає можливість одночасно підвищувати здібності співробітників, мотивацію і створювати можливості для них здійснити свій внесок у спільний результат;
- концепція управління талантами, метою якої є врахування індивідуальних особливостей розвитку кожного співробітника, надання допомоги в удосконаленні його сильних сторін в поліпшенні тих ділових якостей, в яких, на власну думку, думку колег і лінійних менеджерів, він відчуває нестачу;
- прогресивна концепція управління персоналом як інноваційна система якісного менеджменту.

Варто також констатувати, що світовому прагматизму притаманною є система заохочення за генерування та втілення різноманітних нововведень. Підприємства формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції (послуг). Однак, їх розмір безпосередньо залежить від приросту обсягів реалізації нової продукції (послуг) та відповідної частки в загальних обсягах фінансово-господарської діяльності. Парадоксально, що розумова праця в більшості розвинених країн світу цінується та оплачується краще, ніж фізична, а також ідентифікується з приростом фінансових показників діяльності підприємства. На нашу думку, в українських реаліях високий рівень зацікавленості працівників всіх рангів (посад) – від робітника до керівника – спроможний створити гідне сприятливе підґрунтя швидкого зростання економіки та соціальних стандартів, а отже, забезпечити приріст відрахувань до бюджетів усіх рівнів та, як наслідок, покращити добробут усіх категорій населення.

Використані джерела

1. Семків І.А., Цебенко О.О. Підвищення ефективності управління персоналом шляхом удосконалення корпоративної політики на ПАТ «Укртелеком». *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2016. Вип. 1. С. 128-134.
2. Олійник О.С. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом спиртових підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 513-516.
3. Гладков Е. Сучасний підхід у залученні персоналу. *Управління персоналом*. 2005. № 11. С. 9-13.
4. Хвостенко Т. Сучасні методи та інновації для підвищення ефективності та розвитку кадрового потенціалу. *IQholding*. 2019. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/suchasni-metodi-ta-innovatsii-dlya-pidvishchennya-efektivnosti-ta-rozvitku-kadrovogo-potent>.

Костюк Тетяна
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)