

ОСОБЛИВОСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ РИНКУ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Сучасний стан функціонування та розвитку підприємств характеризується внутрішньою неспроможністю конкурувати та зовнішніми чинниками негативного впливу наслідків фінансово-економічної кризи. В умовах кризи також відбулося і загострення внутрішніх проблем управління людськими ресурсами підприємства, зокрема, простежується відсутність зацікавленості персоналу в антикризових заходах та мотивації його з боку управлінського персоналу в цьому напрямку. За досвідом зарубіжних країн, ефективним інструментом управління людськими ресурсами у різних стадіях життєвого циклу підприємства вважається корпоративна культура, яка характеризує основні норми, правила, принципи та постулати функціонування підприємства. Існуюча система управління людськими ресурсами на підприємствах України характеризується відсутністю корпоративної культури та її складових, що є залишковим фрагментом командно-адміністративної системи.[1]

За умов сучасної ринкової ситуації, яка характеризується фінансово-економічною нестабільністю, необхідною умовою виступає застосування певного механізму, що забезпечував би підтримку діяльності підприємств. Таку роль може виконати застосування корпоративної культури на вітчизняних підприємствах. Процес отримання позитивних результатів діяльності підприємства із застосуванням особливостей корпоративної культури – це чітка послідовність дій, яка призводить до послідовної зміни в усіх структурних елементах підприємства. Іншими словами, коли підприємство виступає як система управління, що складається із певних бізнес-процесів, то в цьому випадку процес виступає як формування певної цінності, яка автоматично трансформується у прибуток.

Для сучасних підприємств корпоративна культура є найсильнішим мотиваційним чинником. А мотив, у свою чергу, є чинником, що веде до перетворення програми діяльності в активну діяльність, та дозволяє працівнику співвідносити конкретні ситуації із системою цінностей, якими він керується у своїй поведінці. Роль корпоративної культури підприємства в механізмі функціонування ринкової економіки є надзвичайно важливою та повинна відображатися в таких аспектах як: якісній та безпосередній підтримці внутрішньої діяльності підприємства; всесторонній підтримці, на основі інформаційних та комунікаційних процесів як в організації, так і за її межами; якісній та безпосередній підтримці зовнішньої діяльності підприємства; цінних порадах, які надаються на основі рекомендацій; якості досвіду, тобто на основі оцінки результативності застосування рекомендацій в діяльності підприємства.[2]

Висновки. Корпоративна культура підприємства може стати запорукою ефективного управління людськими ресурсами підприємства і, як результат, підвищення його конкурентоспроможності за умов відповідної соціалізації його функціонування.

Література:

1. Крайнік О.М. «Корпоративна культура як чинник ефективного управління персоналом на підприємствах машинобудування» - О.М. Крайнік // Інвестиції: практика та досвід. / Гол.ред. Л.П. Клименко. – Вип. № 3. – м. Київ – 2013. – С.26-28.
2. Химич І. Г. Формування корпоративної культури підприємства в сучасних економічних умовах / Химич І. Г. // Сучасні соціально-економічні проблеми теорії та практики розвитку економічних систем: колективна монографія. — Т.: ФОП Осадца Ю.В., 2016. — С. 105–116.