

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовано роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу. Розкрито завдання, функції позитивної корпоративної культури, сутність впливу на розвиток якісних характеристик трудового потенціалу підприємства. Виявлено недоліки у впровадженні корпоративної культури на вітчизняних підприємствах, розроблено пропозиції щодо їх усунення.

The role of corporate culture in development of labour potential is based. A task, functions of positive corporate culture, essence of influence, is exposed on development of high-quality descriptions of labour potential of enterprise. Failings are discovered in introduction of corporate culture on domestic enterprises, suggestions are developed in relation to their removal.

Ключові слова: корпоративна культура, трудовий потенціал, цілі, функції, трудова активність, інноваційна активність.

Key words: corporate culture, labour potential, goals, functions, labour activity, innovational activity.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Світовий досвід переконливо свідчить, що результати діяльності будь-якого сучасного підприємства визначальною мірою залежать від якості трудового потенціалу персоналу, його знань, умінь, прагнень до всебічного розвитку та ефективної праці [1, С. 3].

Кризова ситуація, в якій сьогодні опинилися підприємства багатьох країн, стала своєрідним іспитом, що перевіряє реальну якість трудового потенціалу, передусім здатність і готовність персоналу до щоденного прояву професіоналізму, майстерності, мобільності, трудової та інноваційної активності, знань і вміння консолідуватися, бути єдиною командою, підтримувати продуктивною працею імідж конкурентоспроможного підприємства. Такий іспит нелегко витримувати багатьом вітчизняним підприємствам в умовах впливів глобальної фінансової кризи, погіршення соціально-економічної ситуації в Україні, що суттєво обмежує можливості збереження здоров'я, працездатності, освітньо-професійного розвитку особистості. Тим часом учені констатують, що на підприємствах, де сформована розвинена корпоративна культура, панують позитивні корпоративні цінності, значно легше розв'язують проблеми виживання підприємства й одночасно – проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу [1; 2].

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вітчизняна наука лише недавно розпочала вивчати роль корпоративної культури у тісному зв'язку з проблемами формування та розвитку трудового потенціалу. Дослідженню цих питань присвячені публікації А. Воронкової, О. Грیشнової, І. Мажури, Т. Кицак, І. Петрової та ін. Проте в наукових працях все ще немає однозначної думки щодо сутності корпоративної культури та механізмів її впливу на трудовий потенціал підприємства, його розвиток та використання.

Метою статті є з'ясування сутності корпоративної культури та її ролі у розвитку трудового потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу досліджень. Аналіз наукової літератури засвідчив, що під трудовим потенціалом підприємства найчастіше розуміють сукупність якісних характеристик працівників, котрі відображають їхні трудові можливості та здібності до роботи певного змісту, що впливають на продуктивність праці, мотивацію і здатність до подальшого розвитку [4, С. 21]. У структурі трудового потенціалу виділяють такі основні складові: здоров'я, освіта, інтелектуальні здібності, рівень культури (трудова ментальність), рівень кваліфікації, професійний досвід, рівень компетенції, мотивація до трудової діяльності, здатність до праці, організованість, трудова активність, мобільність, здатність до навчання, здатність до розроблення і впровадження інновацій, прояву творчості. Останнім часом фахівці дедалі більшу увагу звертають саме на останню складову – здатність до впровадження інновацій, оскільки, чим розвиненішою є ця складова трудового потенціалу працівників, тим вищі шанси підприємства підвищити свою конкурентоспроможність шляхом швидкої адаптації до нових вимог ринку.

Вивчення досвіду економічно розвинених країн та наукової думки доводить, що розкриття творчих можливостей людини, її прагнень до реалізації здібностей, трудової та інноваційної активності можливо досягти на засадах запровадження корпоративної культури [2, С.178–186].

У літературі корпоративну культуру розглядають як складову організаційної культури підприємства [1, С. 6], особлива система, яка охоплює, по-перше, ієрархію цінностей, які домінують серед працівників підприємства, по-друге, сукупність способів їх реалізації, що переважають на даному етапі розвитку організації. Корпоративна культура підприємства дає змогу розв'язати дві ключові проблеми: по-перше, встановлення оптимальних зв'язків підприємства із зовнішнім середовищем (зовнішня адаптація); по-друге, сприяти стабільній та продуктивній роботі персоналу на партнерських засадах (внутрішня інтеграція).

Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості (позитивній чи негативній) корпоративна культура може суттєво впливати на трудову поведінку, мотивацію саморозвитку працівників, збагачення чи збіднення (деградацію) трудового потенціалу підприємства. Для переконання в можливості такого впливу розглянемо нижче функції корпоративної культури:

— надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності, що слугує важливим джерелом самоідентифікації персоналу як команди (впливає на рівень компетенції і трудовий менталітет – складові трудового потенціалу);

— допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і прилучитися до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві, завдяки знанням про головні принципи корпоративної культури (впливає на організованість і трудову активність);

— стимулювання прояву індивідуальної і колективної відповідальності при виконання окреслених завдань, зокрема у сфері інновацій (впливає на мобільність і здатність до розроблення інновацій).

Зміст корпоративної культури відображається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості працівників. Корпоративна культура на різних підприємствах може мати неоднакову орієнтованість на розвиток персоналу і виробничі функції. В літературі корпоративна культура класифікована на негативну і позитивну залежно від впливу на формування трудових цінностей персоналу:

— позитивна корпоративна культура фіксує для працівника цінність своєї професійної діяльності як способу особистісної трудової, творчої самореалізації й саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб;

— негативна корпоративна культура відбиває ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.

Формування, як правило, позитивної корпоративної культури можна спостерігати на підприємствах, що розвиваються стабільно, де прояв позитивних ознак окресленої культури є стабільним або тимчасово нестабільним (культура орієнтована як на розвиток виробництва, так і на соціальний розвиток колективу).

За експертними оцінками та дослідженнями вчених-економістів Кіровоградського національного технічного університету [4], в м. Кіровоград прикладом формування позитивної корпоративної культури в останні роки слугують підприємства ВАТ “Сонола”, “Гідросила”, “Радій”. Тут керівництво приділяє велику увагу вдосконаленню організації праці та її оплати, професійному розвитку колективу, соціальній підтримці його членів.

Однак для більшості підприємств України притаманні приклади нерозвиненої корпоративної культури або орієнтація корпоративної культури суто на виконання виробничих завдань [3, С. 27–29]. Кіровоградська область не є винятком. На підприємствах, де нема розвиненої корпоративної культури, наявна заборгованість у виплатах заробітної плати, є поширеними соціально-трудова конфлікти, працівники не зацікавлені у зростанні продуктивності праці. Колективні договори між адміністрацією і профспілкою часто укладають формально, не розглядають звіти про їх виконання. Працівники таких підприємств невдоволені стосунками між керівництвом і колективом, бачать розбіжності між проголошеними цілями і фактичною реалізацією, не відчують ефекту економічного зростання підприємства на власних доходах, у зв'язку з цим не прагнуть до трудової активності, негативно ставляться до будь-яких нововведень. На таких підприємствах корпоративну культуру можна класифікувати як негативну, котра не тільки не сприяє збереженню та розвитку трудового потенціалу, а й руйнує якісні характеристики трудового потенціалу – мотивацію до ефективної праці, професійного розвитку, трудової та інноваційної активності.

Доречно підкреслити, що позитивний вплив корпоративної культури на розвиток трудового потенціалу гальмують не лише кризові умови діяльності багатьох підприємств, економічні труднощі. Серед перешкод треба бачити особливості національного характеру з усіма позитивними і негативними рисами. Формуванню позитивних корпоративних цінностей протидіє поширений прояв таких окремих негативних рис трудової свідомості, як необов'язковість, неповага до закону, правил дисципліни, соціальна заздрість, зайва емоційність, відсутність звички до ритмічної інтенсивної праці. Водночас, варто зазначити, що засвоєнню нормативних цінностей корпоративної культури може сприяти сукупність таких позитивних рис українського національного характеру, як волелюбство, природний демократизм, прагнення до взаємодопомоги, колективної співпраці та ін.

Роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу українських підприємств менеджери поки що недооцінюють. Пояснення цьому бачимо у недостатній адаптації багатьох вітчизняних підприємств до ринкового середовища, в якому дедалі більшого попиту набуває максимальна швидкість надання послуг, їхня висока якість, відмінний сервіс. Відповідати таким вимогам може те підприємство, де співпадають інтереси керівника і персоналу, де зростання конкурентоспроможності продукції турбує і керівництво, і кожного працівника.

Висновки. На основі викладеного можна зробити висновок, що в інтересах високоякісного розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств украї необхідним є формування позитивної корпоративної культури. Це, своєю чергою, потребує перегляду діючих на підприємствах систем управління працею, організації оплати праці, трудового виховання молоді та професійного навчання, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці. Необхідні формування іміджу підприємства в уявленнях персоналу і споживачів, розроблення власної системи цінностей, привабливих для колективу. З цією метою доцільно розробити Положення про корпоративну культуру підприємства. Слід удосконалювати положення колективного договору, що мають регулювати умови й оплату праці, заохочення трудових досягнень працівників, їх участь у розробленні та впровадженні інновацій, питання соціального захисту.

Управління корпоративною культурою має перебувати у центрі уваги менеджерів, підпорядковуватися досягненню максимальних результатів на основі наближення інтересів адміністрації і найманих працівників. Сьогодні й у подальшому корпоративну культуру варто розглядати як важливий чинник впливу на трудовий потенціал підприємства. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку мають передбачати вивчення способів оцінки та регулювання такого впливу в контексті розвитку окремих складових трудового потенціалу підприємства.

Література

- 1.Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура: Монографія./ За ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
- 2.Грішнова О. А., Голяка О. М. Корпоративна культура та стратегія підприємства: взаємозв'язок та взаємообумовленість // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Т. 2. – Ч. І. – К.: КНЕУ, 2007. – С.176–186.
- 3.Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2007. – № 5. – С. 27–29.
- 4.Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: (Колективна монографія) – Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.