

Для результативності розвитку персоналу необхідно здійснювати оцінювання персоналу. Оцінка персоналу — встановлення відповідності ділових і особистих якостей працівника вимогам посади або робочого місця [6, с.77]. Оцінка дозволяє персоналу побачити завдання, що стоять перед ним, і взяти, наскільки добре він працює, а також робить вплив на його відношення до справи і на бажання добитися найкращих результатів.

Таким чином, удосконалення системи управління персоналом має відображатися у змінах в системі принципів, ідеології, стилів управління. Щоб удосконалити систему управління розвитком персоналу на підприємстві, необхідно визначити відповідні заходи, організувати їх проведення і забезпечити контроль. Належний рівень управління персоналом забезпечить підвищення якості роботи, організацію роботи, постійне навчання персоналу, раціональне витрачання коштів на працівників. Тому проблема покращення використання та управління персоналом заслуговує на увагу, як рушійна сила зростання виробництва та налагодження показників діяльності.

Список використаних джерел

1. Олійник, О.С. Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства. *Науковий огляд: журнал*.2016. № 5 (26). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/855/999>
2. Морозов О.Ф., Гончар В.О. Система управління розвитком персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5372>
3. Шатайло О.А., Капінос Г.І. Організація нормування праці та шляхи його вдосконалення.2014.URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74498>
4. Позднякова С.В., Донцова В.Г. Особливості застосування методів нормування праці. URL: <http://vuzlib.com.ua/articles/book/28642>
- 5.Одегов Ю.Г.,Журавльов П.В. Управління персоналом. М. : Фінстат-інформ, 1997. 878 с.
- 6.Лебедева І.Ю., Томашевская В.О.Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 12.С.75-81.

Владислав СИНЬОВСЬКИЙ,

студент 4 курсу, спеціальність «Менеджмент»,

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

Науковий керівник: Наталія БОЧАРОВА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ТИПІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ

Однією з найдієвіших сучасних домінант серед оновлення діючої системи

соціально трудових відносин є корпоративна культура. Вона являє собою сукупність моделей поведінки, отриманих організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що показали свою ефективність і розділяються більшістю членів організації.

Значний внесок у розвиток теорії корпоративної культури та соціально-трудова відносин здійснили наступні вітчизняні та закордонні вчені-науковці: М. Бабяк, О. Балика, Н. Бочарова, М. Буковинська, А. Воронкова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, Д. Задихайло, Т. Кицак, А. Колот, І. Мажура, Г. Назарова, В. Новіков, С. Пасека, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Синяєва, А. Ярчук та ін. [1-4]

Метою дослідження є розкриття аспектів типізації корпоративної культури сучасних підприємств України.

Корпоративна культура являє собою соціальний інститут щодо комплексу норм і усталених цінностей, які визначають особливий тип стійкої регламентації соціальних зв'язків та різноманітних організаційних форм регулювання поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин.

Основними принципами формування корпоративної культури) є: узагальненість, апіорність, прозорість, комплексність, піопритетність вибору, історичність, гармонійність, системність.

Розрізняють дві підсистеми корпоративної культури організацій: інструментальну та символічну, 3 рівні – видимий (поверхневий), глибинний, під поверхневий (ядро); відтак складові корпоративної культури поділяють на видимі та невидимі.

Крім того виокремлено два її рівні – локальний та загальний, за належністю об'єктів впливу цих елементів до внутрішнього середовища організації або до внутрішнього і зовнішнього разом. До елементів першого доцільно відносити назву компанії, бачення, кредо, місію, фірмовий стиль, а до елементів другого, локального рівня - цінності, девіз, корпоративні правила і неформальні норми поведінки.

Вагома плеяда науковців, зокрема Н. Бочарова та Л. Синяєва, обґрунтовують, що фактори формування та розвитку корпоративної культури необхідно поєднувати у дві групи: фактори внутрішнього (особистість лідера організації, стадію життєвого циклу організації, сферу її діяльності та розмір, рівень освіти і кваліфікації працівників, наявні ресурси, технологію) та зовнішнього середовища (національна культура та менталітет, ділові партнери, конкуренти, інвестори, законодавчі акти, міжнародна, політична, економічна та соціальна ситуації, науково-технічний прогрес та ін.) [2, 3].

В результаті аналізу комплексної дії цих факторів розроблено нову класифікацію типів корпоративної культури для підприємств України:

- 1) «регресивна», якій властиві бюрократизм, негнучкість, жорстка централізація влади, відчуження працівників від управління та результатів праці;
- 2) «запозичена», що розвивається у регіональних філіях транснаціональних компаній, зберігаючи риси та базові цінності культури материнських компаній;
- 3) «прогресивна», за якої українські організації намагаються будувати власну модель культури, ґрунтуючись на зразках передових західних компаній. [1,2,3]

Висновки. Досліджений алгоритм типізації корпоративної культури дає можливість ідентифікувати цілі, функції (єднання, гармонізації колективних та індивідуальних інтересів, регламентуючу, керівну, оціночно-нормативну, пізнавальну, комунікативну, корпоративної пам'яті та адаптаційну), інструменти (первинної та вторинної дії), умови та результати впливу на соціально-трудові відносини організації.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. [Текст]: Підручник.// Балабанова Л.В., Сардак О.В. – К.: Центр учбової літератури, 2011.
2. Бочарова Н.О., Синяєва Л.В., Передерій В.А. The updating of mechanism of economic promotion as a personel management key factor in the concept of incentive paument for labour performing// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехноло-гічного ніверситету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. – Мелітополь: “ Люкс”, 2015. - № 1, с. 145-150
3. Бочарова Н.О. [Сучасні новації в системі мотиваційного менеджменту персоналу в контексті управління та адміністрування підприємств](#)// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. Мелітополь: “ Люкс”, 2019. № 2 (40). С. 10-16// Режим доступу: 127-131 <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/13500/1/%d0%9c%d0%b0%d0%ba%d0%b5%d1%82%20%e2%84%962%20%2840%29-6-11.pdf>
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. [Текст]: / Веснин В.Р. – М.: Юристь, 2011.
5. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: [Текст]: Навч. посіб.// Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.

Людмила СИНЯЄВА,

д.е.н, професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

м. Мелітополь, Україна

Артем МАРТИНЮК,

студент 4 курсу,

спеціальності менеджмент

ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах глобалізаційних процесів, стрімких технологічних і соціальних змін в економіці, розвитку діджиталізації суспільства суттєво змінюється структура бізнес-середовища, а також місія підприємництва в цілому. У зв'язку з ускладненням всіх видів діяльності зростають вимоги до професійних компетенцій працівників, а отже, виникає необхідність удосконалення концепцій