

УДК 658.3

Дюк О.М.

здобувач кафедри менеджменту і адміністрування
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу
м. Івано-Франківськ, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ ТА РІВНЯ ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИБОРІ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Під час проведеного дослідження було визначено місце корпоративної культури в сучасній системі управління персоналом. Охарактеризовано ключові стримуючі фактори розвитку корпоративної культури на підприємстві в розрізі внутрішнього і зовнішнього середовищ. Проводиться дослідження впливу корпоративної культури у виборі технологій управління персоналом на підприємстві. Вибір нової технології управління персоналом суттєво впливає на внутрішнє життя підприємства та основні цінності корпоративної культури. Визначено, що ключові елементи корпоративної культури мають вплив при виборі технологій залучення персоналу, технологій навчання, підбору та найму персоналу, технологій підвищення продуктивності роботи персоналу та технологій контролю та інформаційного забезпечення. Ми встановили, що нехтування елементами корпоративної культури в процесі прийняття рішення про вибір технологій управління персоналом може негативно відобразитись на діяльності усього трудового колективу.

Ключові слова: корпоративна культура, персонал, підприємство, технологій управління персоналом, вплив корпоративної культури на технології управління.

Дюк А.Н. ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕСТА И УРОВНЯ ВЛИЯНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ВЫБОРЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В ходе проведенного исследования было определено место корпоративной культуры в современной системе управления персоналом. Охарактеризованы ключевые сдерживающие факторы развития корпоративной культуры на предприятии в разрезе внутренней и внешней среды. Проводится исследование влияния корпоративной культуры в выборе технологий управления персоналом на предприятии. Выбор новой технологии управления персоналом существенно влияет на внутреннюю жизнь предприятия и основные ценности корпоративной культуры. Определено, что ключевые элементы корпоративной культуры имеют влияние при выборе технологий привлечения персонала, технологий обучения, подбора и найма персонала, технологий повышения производительности работы персонала и технологий контроля и информационного обеспечения. Мы установили, что пренебрежение элементами корпоративной культуры в процессе принятия решения о выборе технологии управления персоналом может негативно отразиться на деятельности всего трудового коллектива.

Ключевые слова: корпоративная культура, персонал, предприятие, технологий управления персоналом, влияние корпоративной культуры на технологии управления.

Diuk Oksana. DETERMINATION OF THE PLACE AND LEVEL OF INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE IN THE CHOICE OF PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN THE ENTERPRISE

In the course of the study, the place of corporate culture in the modern personnel management system was determined. The selection and successful implementation of personnel management technologies is a difficult process for the management of domestic enterprises due to the lack of relevant accumulated experience and the difficulty of adapting world practice in this matter. In addition, it is necessary to take into account a number of factors, phenomena, and processes that influence the choice of a particular personnel management technology. Corporate culture has a significant impact on the external environment of the enterprise, and therefore in modern conditions of development it is important to take into account when selecting and applying personnel management technologies. Characterized by key constraints to the development of corporate culture in the enterprise. The leaders of domestic enterprises are characterized by the neglect of corporate culture when choosing personnel management technologies, so we highlighted the negative consequences that such disregard could lead to. A study is conducted of the influence of corporate culture in the choice of personnel management technologies in the enterprise. It has been determined that the key elements of the corporate culture have an influence when choosing technologies to attract personnel, training technologies, selection and hiring the personnel, technologies to increase staff productivity and control technologies and information support. In modern conditions of development, enterprises of Ukraine solve the problems of the state of corporate culture individually, taking into account the specificity of the internal environment of each of them. In the overwhelming majority of cases, management inefficiently uses elements of the corporate culture for its own purposes and, as a result, there is no progress, and when an enterprise has entered the phase of decline no action is taken to update them. In the future, it is necessary to assess in more detail the current state of corporate culture in domestic enterprises, in order to identify key problems in this area and search for their elimination.

Keywords: corporate culture, personnel, enterprise, personnel management technologies, influence of corporate culture on management technologies.

Постановка проблеми. Вибір та успішне впровадження технологій управління персоналом вже саме по собі є складним процесом для керівництва вітчизняних підприємств, через відсутність відповідного напрацьованого досвіду та складність адаптації світової практики в цьому питанні. Окрім цього, необхідно врахувати ряд факторів, явищ і процесів, що впливають на вибір тої чи іншої технології управління персоналом. Корпоративна культура здійснює значний вплив на зовнішнє середовища підприємства, і тому в сучасних умовах розвитку актуальним є її врахування під час вибору та застосування технологій управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню дослідження сутності поняття «корпоративна культура» та визначення її місця в системі управління персоналом присвячено значна кількість наукових робіт провідних вчених, серед яких: О. Бала, Л. Волянська-Савчук, Г. Захарчин, В. Малащенко, І. Петрова, А. Полянська, О. Рудковська, М. Семікіна, В. Шконда, В. Юрченко, В. Ячменьова та інші. Попри значний науковий вклад зі сторони провідних вчених, на сьогоднішній день недостатньо уваги приділяється питанню дослідження впливу корпоративної культури на вибір технологій управління персоналом підприємства.

Таблиця 1

Ключові стримуючі фактори формування та розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах

Середовище функціонування	Список стримуючих факторів
Внутрішнє середовище	Неефективне оцінювання персоналу
	Нехтування основними елементами корпоративної культури при виборі стилю керівництва
	Ігнорування корпоративної культури при виборі технологій управління персоналом
	Легковажність щодо формування та дотримання кодексу корпоративної культури
Зовнішнє середовище	Відсутність попиту на корпоративну культуру
	Невикористання ключових елементів корпоративної культури для конкурентної боротьби
	Низький досвід у формуванні і розвитку корпоративної культури

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження [1; 2]

Постановка завдання. Метою статті є визначення місця та рівня впливу корпоративної культури у виборі технологій управління персоналом на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи праці вітчизняних науковців [1–2], можна лише підтвердити тезис про те, що на сьогоднішній день є ряд стримуючих факторів, які перешкоджають розвитку корпоративної культури на підприємствах України. Ми, за результатами проведеного дослідження, узагальнили отриману інформацію, виділили ключові фактори, що спричиняють стримування формування та розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах (табл. 1).

Для керівників вітчизняних підприємств характерним є нехтування корпоративною культурою при виборі технологій управління персоналом, тому ми виділили негативні наслідки, до яких може призвести таке ігнорування (рис. 1).

Вибір технології управління персоналом впливає не лише на окремо взятого працівника, але й на усю

систему управління в цілому. Вибір нової технології управління персоналом суттєво впливає на внутрішнє життя підприємства та основні цінності корпоративної культури (особливо, якщо це етап її зрілості). В таких випадках неврахування і відсутність діалогу з трудовим колективом призведе до того, що сам персонал стане найбільшою загрозою для керівництва.

Отже, встановивши наскільки значимий ефект може принести ігнорування ключових елементів корпоративної культури при виборі технологій управління персоналом, можна стверджувати про суттєву потребу у її врахуванні під час даного процесу.

В загальному, сам процес вибору технологій управління персоналом на підприємстві слід розглядати як процес, що включає різного роду варіанти розвитку подій, які залежать від значної кількості факторів. Так, для початку, відмітимо, що вибір технологій управління персоналом тісно пов'язаний із системою управління персоналом, оскільки будь-які перетворення з останньою автоматично призведуть до зміни першої.



Рис. 1. Негативні наслідки від нехтування корпоративною культурою під час вибору технологій управління персоналом

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження [1–3]

За результатами дослідження наукової літератури [185–187], ми дійшли до висновку, що сучасна система управління персоналом суттєво відрізняється від своїх попередників, і її спектр охоплення є значно ширшим.

Сучасна система управління персоналом, в першу чергу, відрізняється тим, що несе в собі стратегічний характер, а не існує лише для вирішення оперативних питань. Другою ключовою відмінністю є зміна пріоритетів. Людський фактор і інтереси працівників стають вище організаційних імперативів та організаційної структури.

Практично неминуче, що на одному із етапів життєвого циклу підприємства настає період перетворень, які торкаються і прийняття рішення про внесення корективів у поточну технологію управління персоналом. На цьому етапі можливий один з двох сценаріїв: приймається рішення удосконалити вже діючу технологію або замінити її на повністю нову (рис. 2).

На сьогоднішній день існує значна кількість різноманітних технологій управління персоналом, кожна з яких має своє цільове призначення [4; 5]. Так, до прикладу, існують технології управління персоналом, що націлені на підвищення кваліфікації, шляхом повторного та/або постійного проведення навчання. Тому, виходячи з цього усі технології управління персоналом слід розділити на декілька груп згідно їх цільового призначення та основних завдань: технології залучення персоналу; технології навчання, підбору та найму персоналу; технології, націлені на підвищення продуктивності роботи персоналу; технології контролю та інформаційного забезпечення.

Так, при виборі кожної технології залучення виникає ряд труднощів, особливо коли вже настала фаза розвитку та зрілості корпоративної культури на підприємстві. Будь-то аутсорсинг чи лізинг персоналу, кожна з даних технологій вимагає залучення працівників на тимчасову основу зі сторони, які можуть попросту не розділяти інтереси та цінності нового місця роботи, і тоді управління такими працівниками буде постійно стикатись з конфліктами (рис. 3).

Вплив корпоративної культури відчувається і при виборі технологій навчання, підбору та найму персоналу. До прикладу, якщо відбувається пошук нових кадрів, вкрай важливим питанням є врахувати під час підбору та найму нових працівників існуючі елементи та сформований корпоративний дух, оскільки нова людина може попросту не спрацюватись і не стати частиною трудового колективу, через неможливість розділити основні цінності компанії (рис. 4).

Під час вибору технологій продуктивності роботи персоналу, необхідно ретельно оцінити поточний стан корпоративної культури на підприємстві, з метою визначення, які елементи слід залишити, а які ні. Також, найбільш популярні серед персоналу елементи можна використати як додаткову мотивацію (рис. 5).

У випадку виникнення потреби в отриманні інформації щодо роботи персоналу застосувавши відповідну технологію, можна, також, отримати інформацію про стан корпоративної культури на підприємстві.

Під час автоматизації робочого місця, необхідно оформити його таким чином, щоб була змога включити туди основні елементи корпоративної культури (рис. 6).

Так, можна стверджувати про те, що вибір технологій управління персоналом в тій чи іншій формі зіштовхується з елементами корпоративної культури. Тому, її нехтування в процесі прийняття рішення про вибір технології управління персоналом може негативно відобразитись на діяльності усього трудового колективу.

Висновки з проведеного дослідження. В сучасних умовах розвитку підприємства України вирішують проблеми стану корпоративної культури індивідуально, враховуючи специфіку внутрішнього середовища кожного із них. У переважній більшості випадків, керівництво неефективно використовує елементи корпоративної культури у своїх цілях і, як наслідок, відсутній будь-який прогрес, і коли підприємство перейшло на фазу занепаду не приймаються жодних дій щодо їх оновлення. В подальшому необхідно детальніше оцінити сучасний стан корпоративної культури на вітчизняних підприємствах, з метою виявлення ключових проблем у цій сфері та пошуку їх усунення.



Рис. 2. Місце корпоративної культури в сучасній системі управління персоналом підприємства

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження [4–5]

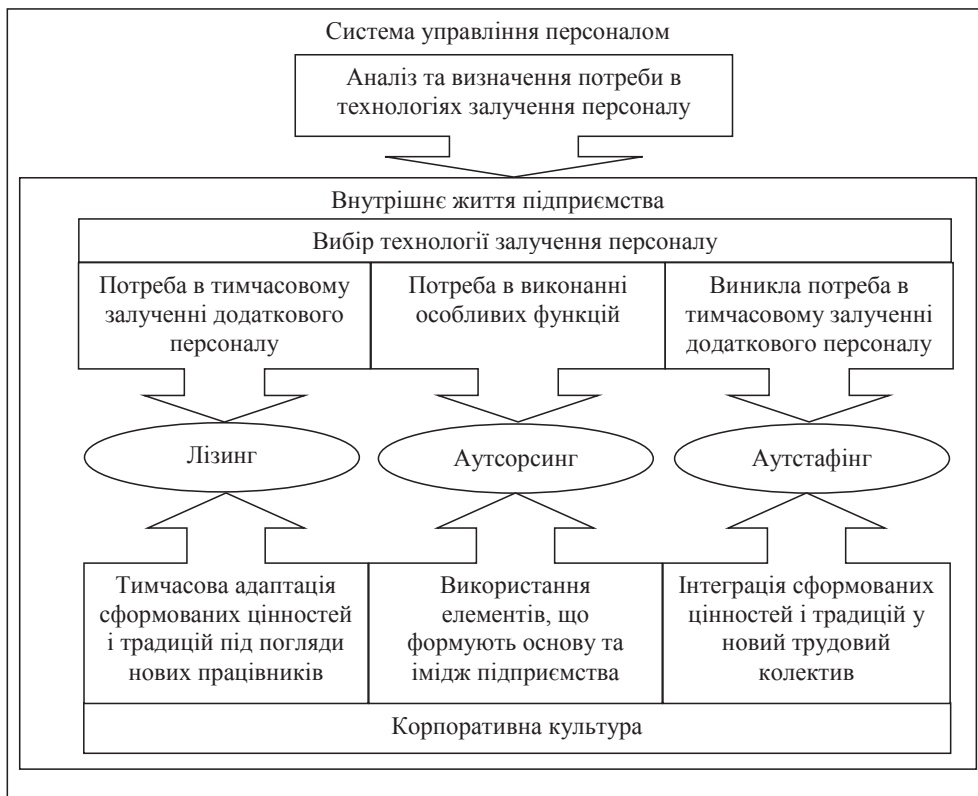


Рис. 3. Вплив корпоративної культури на вибір технологій залучення персоналу

Джерело: розроблено автором



Рис. 4. Вплив корпоративної культури на вибір технологій навчання, підбору та найму персоналу

Джерело: розроблено автором



Рис. 5. Вплив корпоративної культури на вибір технологій продуктивності роботи персоналу

Джерело: розроблено автором



Рис. 6. Вплив корпоративної культури на вибір технологій контролю та інформаційного забезпечення

Джерело: розроблено автором

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Беляк Т.О. Активізація впливу корпоративної культури на розвиток соціально-трудова відносин / Т.О. Беляк // дис. на зд. наук. ст. к.е.н. Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград – 2016. – 269 с.
2. Волянська-Савчук Л.В. Формування та розвиток корпоративної культури на підприємствах машинобудування: дис. на здоб. наук. ст. канд. екон. наук: 08.00.04 / Л.В. Волянська-Савчук // Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2017. – 266 с.
3. Космина Ю.М. Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури / Ю.М. Космина // Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04. – Національний університет «Львівська політехніка». – Львів, 2016. – 200 с.
4. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І.М. Дашко // Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – С. 37–41.
5. Третьяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389–397.