Оріховська Ольга
ст. гр. УПЕП-41,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Прохоровська С. А.)

ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Корпоративна культура є сукупністю цінностей, правил і норм поведінки та визначає шлях розвитку того чи іншого підприємства у сфері управління персоналом. Досвід багатьох успішних підприємств свідчить, що використання корпоративної культури дає змогу отримати високий показник ефективності виробництва, зменшити плинність кадрів, а також підвищити конкурентоспроможність, згуртувати команду працівників, створити компанії добру репутацію як всередині самого підприємства, так і ззовні.

Відомий слоган «Ми всі - одна сім'я» народився в ті часи, коли засновник автомобільної корпорації Генрі Форд вітався зі своїми робітниками за руку і особисто вітав їх з сімейними святами.

Варто зауважити, що існує ряд недоліків корпоративної культури. Найчастішою причиною «неефективної» корпоративної культури є так зване нав'язування її згори, яке в більшості випадків здійснюється за допомогою авторитарного управління без проведення консультацій з працівниками. Часто такі ситуації, коли носіям існуючої корпоративної культури починають нав'язувати іншу (надуману шефом), закінчуються масовими звільненнями. Для того, щоб уникнути таких неприємних ситуацій необхідно проводити «культурний» моніторинг у компанії. Визначити наявний стан корпоративної культури у колективі, а потім створити стратегію її розвитку та дійти максимального узгодження інтересів. Успіх діяльності кожної організації — це результат зусиль його членів, результат високої якості персоналу. Тобто, колективна взаємодія, при мінімумі формальних настанов та максимумі творчості, припускає, що в колективі є порозуміння, єдність цілей, довіра,

ідентичність колективу, при цьому цілі кожного члена колективу, які пов'язані з його трудовою діяльністю, збігаються з цілями організації загалом. Саме у таких умовах, завдяки злагодженості дій фахівців, виникає корпоративна культура, яка з моменту створення починає своє самостійне існування. При цьому, ефективність цього впровадження буде залежати від того, наскільки менеджер сам дотримується цих принципів [1, с. 189].

Ще однією проблемою на шляху до створення стійкої корпоративної культури може стати спротив певних працівників нововведенням. Як би ретельно не продумувати, не аналізувати і не шукати компроміс, в будь-якому випадку знайдеться кілька осіб, які будуть проти різких змін. Приймаючи рішення про роботу в компанії, людина тим самим погоджується дотримуватися прийнятих в ній правил та норм. Хоч правила й існують для усіх, але, на жаль, не всі хочуть і можуть їх приймати та дотримуватися, оскільки сприймають їх як обмеження власної свободи і самовираження, а іноді це просто небажання підкорятися. Подолання опору, аби він не переріс у катастрофічні для підприємства конфлікти, потребує від керівництва організації спеціальних заходів, пов'язаних із значними витратами. До них належать навчання, перенавчання персоналу, створення атмосфери прихильності до інновацій. До свідомості кожного робітника доводиться, що зміни не несуть у собі персональної загрози, навпаки, є передумовою розвитку підприємства, гарантують кожному фаховий ріст, стабільність зайнятості, підвищення добробуту [1, с. 193-194].

Інший поширений випадок — у трудовий колектив приходить нове керівництво. Нерідко така ситуація викликає у співробітників стрес, занепокоєння і пригніченість, тому що супроводжується недомовками і чутками. Запобігти такому несприятливому розвитку подій може грамотна презентація керівника в рамках корпоративного заходу.

Також певні труднощі виникають при вливанні нової команди в усталений колектив. Причини бувають різні, але як правило, у «старожилів» такі зміни захоплення не викликають, особливо якщо зміни пов'язані з

необхідністю покращити їх роботу. У такій ситуації найкращим рішенням стане тімбилдінг. Він дає співробітникам можливість у невимушеній формі краще пізнати один одного, продемонструвати особистісні якості та переваги кожного, а загальні випробування і досягнення допомагають згуртуватися й відчути командний дух [4, с. 95].

Досить поширеною серед підприємств з сильно, сталою корпоративною культурою є зверхнє ставлення до партнерів нижчих за рангом, а також до клієнтів. Тобто, так звана «зіркова хвороба». В якийсь момент така ситуація може стати справді загрозливою для організації. Як наслідок, хороші ідеї часто опиняються поза увагою керівництва компанії.

Така проблема гальмує діяльність підприємства та може перешкоджати швидким змінам, необхідним у зв'язку зі змінами ринку чи середовища. Якщо компанії доцільно змінити свій підхід через нові умови ринку, зміни можуть йти занадто повільно. Також коли компанії розширюються до глобальних масштабів, вони часто починають забувати про культурні відмінності між країнами. Тому бізнес, успішний в одній країні, може зазнати краху в іншій. Корпоративна культура може стати автономною і не працювати на підтримку бізнесу, а швидше бути областю «додаткової турботи» і відволікати увагу від цілей і завдань [2, с. 97].

Отже, розвиток корпоративної культури та її втілення в життя організації може забезпечити не тільки правильне прийняття рішень, але й зниження і зведення до мінімуму соціальних та економічних втрат.

Література:

1. Воронкова А. Е. Корпорації: управління та культура. Монографія. / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренєв, І. В. Мажура // [За заг. ред. А.Е. Воронкової]. – Дрогобич: Вимір, 2006. -376с.

2. Матукова Г. І. Розвиток корпоративної культури організацій : сучасний стан й актуальні проблеми / Г. І. Матукова // Держава та регіони. - 2008. - № 1. - С. 96 – 99.

3. Слабко Я. Я. Сутнісна характеристика культури організації / Я. Я. Слабко// Держава та регіони. - 2008. - № 3. - С. 234 - 238.

4. Шконда В. В. Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом :монографія / В. В. Шконда, А. В. Кальянов ; під наук. ред. В. В. Шконди. – Донецьк : НОУЛІДЖ, 2009. – 167 с.

Остапчук Олена
ст. гр. УПЕПзм-22,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та регіональної
економіки Коцур А.С.)

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ ТА ІНШИХ ДЕРЖАВАХ

В економічно розвинутих країнах соціальний захист є важливою частиною національної економіки, де витрати на сьогоднішній день перевищують більше ніж четверту частину валового національного продукту.

Соціальний захист як економічна категорія являє собою відношення перерозподілу національного доходу метою якого є встановлення соціальних стандартів життя кожного громадянина в умовах соціальних ризиків.

Завданням системи соціального захисту є те, що він підтримує стабільний дохід людей, надає для всіх людей доступ для медичної допомоги і необхідності соціальних послуг.

Конвенція яка була прийнята в 1952 році міжнародною організацією проголошує право всіх громадян на соціальну допомогу, який не залежить від трудового стажу і також розміру страхових внесків.

Тому виділяє напрямки за якими повинна надаватися соціальна допомого:[1]

1) пенсії за виробничий травматизм;
2) допомога у зв'язку з народженням дитини;
3) медичне обслуговування;
4) пенсії по старості;
5) допомоги по інвалідності;
6) допомога в наслідок втрати годувальника;