

2. Гнатенко А.І., Соляник Т.Г., Рубежанська В.О. Сучасні тенденції зайнятості населення в умовах конвергенції України з Європейським союзом [Електронний ресурс] Збірник наукових праць: Проблеми системного підходу в економіці. Випуск 4(60). - 2017- http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/4_60_2017_ukr/5.pdf

УДК 331.08

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Скорик Е.В.,

студент,

спеціалізація "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Корпоративна культура є важливою складовою успішного функціонування організації, позитивного ставлення до роботи і ефективності праці. Вона впливає на ставлення співробітників до організації, результати діяльності колег.

Корпоративна культура - це атмосфера життєдіяльності працівників організації, система формальних і неформальних правил, звичаїв, традицій, ціннісних уявлень та інтересів.

Корпоративна культура - це модель поведінки, спосіб життя, мислення, система норм і професійних ролей.

Формування корпоративних цінностей - це цілеспрямований процес введення, поширення і використання корпоративних цінностей, створення умов для розвитку традиції поведінки в організації [1].

Корпоративна культура ґрунтується на наступних принципах:

- комплексність розвитку організації (подання про призначення організації, її діяльності і т. д.);

- визначення пріоритетів;
- дотримання традицій;
- заперечення силового впливу;
- комплексна оцінка впливу культури на функціонування організації [2].

Керівник підприємства відіграє головну роль у формуванні корпоративної культури у своїй організації, а також встановлює її цінності.

В цілому, корпоративна культура спрямована на розвиток почуття:

- причетності до діяльності організації;
- гордості співробітників за свою організацію;
- важливості своєї роботи і того, що вона приносить користь.

Корпоративна культура орієнтована на забезпечення згуртованості, формування кодексу поведінки, розвиток мотивації діяльності і відповідальності за досягнення поставлених цілей.

Мотивація працівників є одним з основних інструментів впливу на розвиток корпоративної культури на підприємстві. Виділяють наступні форми мотивації:

- трудова мотивація (навчання, просування/планування кар'єри, гнучкий графік роботи, надання відпустки тощо);
- організаційна мотивація (делегування повноважень, розширення зони відповідальності, стиль поведінки і спілкування та ін.);
- моральна мотивація (психологічний клімат в колективі, кар'єрний ріст, суспільне визнання заслуг, соціальний статус і т. д.);
- матеріальна мотивація (податкові пільги, премії, надбавки тощо) [3].

Існує ряд заходів, адресованих на підтримку корпоративної культури:

- кадрова політика (критерії кар'єрного росту, кадрових рішень і т. д.);
- введення системи заохочення і стимулювання;
- введення системи покарання;
- поширення корпоративної символіки;

- визначення традицій (правила внутрішнього трудового розпорядку, стиль спілкування з колегами, введення дрес-коду і т. д.).

Таким чином, корпоративна культура задає ціннісні орієнтири, кадрову політику, ділову етику, формує імідж організації; вона покликана об'єднувати персонал, мотивувати його до діяльності, надихати, підвищувати ініціативу і творчість колективу, усувати негативні і збільшувати позитивні настрої персоналу, а також налаштовувати співробітників на досягнення загальних цілей і успішних результатів.

Література

1. Полюхович О. П. Роль корпоративної культури в діяльності сучасної організації// XVII Міжнародна конференція «Політ. Сучасні проблеми науки», 2016. №1 С. 213-215.

2. Ігнат'єва І.А. Корпоративне управління: підручник / І.А. Ігнат'єва, О.І. Гарафонова – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 600 с.

3. Григор'єва О.В., Іщенко О.С. Складники розвитку корпоративної культури українських підприємств // Журнал "Східна Європа: економіка, бізнес та управління", 2017 №11 С. 98-101

УДК: 331.103

Трофімов І. А.,

студент факультету економіки та управління

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Актуальність: всі підприємства, будь-якої форми власності, мають право самостійно керувати питаннями стосовно організації, нормування праці. З прибутку, що отримує компанія від ведення господарської діяльності, мають виділятися кошти на покриття виробничих витрат, також на збільшення масштабів виробництва, організаційний розвиток підприємства. Вдосконаленням нормування праці займаються власник та менеджери підприємства. Тому що, саме