

до засобів масової інформації. І, що важливо, якість роботи щодо виховання у молоді України трудового патріотизму, необхідно визнати одним з основних критеріїв в процесі ухвалення позитивних рішень стосовно ліцензування та акредитації будь-яких спеціальностей на будь-яких рівнях освітньої системи. Прищеплення прагнення осягати життя з позицій підприємницької ініціативи, безупинного професійного розвитку, самовідданої праці, а не утриманства та руйнування трудового потенціалу як рушійної сили прогресивних соціально-економічних перетворень, от що поряд з іншими пріоритетами має лягти в основу, так званої, освітньої реформи!

Зрозуміло, не лише заклади освіти повинні мотивувати до економічної активності, формувати відповідні настанови та переконання. Не меншої уваги потребує проблематика змісту та завдань інституту сім'ї. Діти, виховані в сім'ях заробітчан, байдужих трудових маргіналів, збіднілих та озлоблених споглядачів не свого, але такого жаданого гарного життя, навряд формуватимуть осередок надій України щодо прискореного переходу до цивілізованої, соціально-орієнтованої ринкової економіки. Ми часто чуємо про старіння населення, замалу чисельність народжених, очевидну обмеженість у майбутньому ресурсу праці. Так, але є й інше питання: чи забажають ці нові покоління працювати в Україні – і ще важливіше – на її користь? Що ми робимо сьогодні задля того, щоб сподіватися на їх продуктивну і наполегливу працю на теренах батьківщини завтра? Інвестуємо у професійну освіту талановитої молоді за перспективними спеціальностями, зокрема, ІТ-профілю? Не підкріплюючи такі інвестиції заходами патріотично-трудового виховання починаючи з дитячих садків та школи, ми лише тішимо західних партнерів, де праця таких фахівців є вкрай затребуваною. Партнерство ж тут матиме не зовсім паритетний характер.

Тож, важливою є взаємоінтеграція освітньої, інформаційно-ідеологічної та сімейної політик держави, що дасть надію на те, що сформовані, завдячуючи відповідним заходам, професійні знання і навички економічно активних громадян будуть застосовані та набудуть ознак капіталу в Україні, а не обслуговуватимуть розвиток закордонних економік; і відсоток економічно активного населення зростатиме.

УДК 331.101.3

Степанова Л.,

канд. екон. наук, доцент,

Тужилкіна О.,

канд. екон. наук, доцент,

кафедра управління персоналом і економіки праці,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ
МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних умовах виходу з фінансової кризи з метою досягнення високих результатів функціонування підприємств одним з важливих їх завдань є використання внутрішнього потенціалу, можливості якого багато в чому визначаються мотивацією на підґрунті формування корпоративної культури.

Метою даної публікації є обґрунтування впливу корпоративної культури на розвиток мотивації в системі управління персоналом підприємств.

Основні результати. З огляду по поставлену мету, слід зауважити, що вивчення проблематики діяльності сучасних українських підприємств показує, що низький рівень корпоративної культури гальмує їх розвиток. Найважливішими проблемами в цій сфері є відсутність яскраво вираженої клієнтоорієнтованої поведінки, гнучкості та творчості, наявність консервативних ієрархічних структур, низька мотивація персоналу. Міжнародні дослідження показують, що при розвиненій корпоративній культурі підприємства досягають високого рівня мотивації та результативності систем менеджменту. Корпоративна культура формує в основному нематеріальну мотивацію персоналу за допомогою залучення, цілеспрямованості, можливості гнучкої зміни і спільного бачення для досягнення цілей в сфері якості, хоча можуть виявлятися і певні елементи матеріальної зацікавленості. Це і визначає інтерес підприємств до систем мотивації персоналу на підґрунті формування та ефективної реалізації корпоративної культури. Вплив мотивації на корпоративну культуру проявляється в тому, що залучений працівник зацікавлений в дотриманні правил трудового розпорядку, активно їх підтримує, що призводить до формування привабливості бренду підприємства серед потенційних клієнтів. Також корпоративна культура впливає на мотивацію персоналу за допомогою розповсюдження системи цінностей, правил, норм поведінки і результатів праці. Варто відзначити, що система мотивації є невід'ємним структурним елементом всієї системи корпоративного управління. Отже, вплив корпоративної культури і групових цінностей є одним з важливих інструментів мотивації працівників підприємства.

С. Іванова досліджуючи вплив групових норм корпоративної культури на мотивацію, виділила чотири усталені колективні норми, що впливають на мотивацію:

чим більше тяжіння до зовнішнього оцінювання і необхідність в підтримці оточуючих, тим сильніше людина залежна від групи, потребує приналежності до неї і схвалення;

чим частіше використовується вид впливу «закон – так прийнято» (і при цьому призводить до успіху), тим більший вплив на працівника мають групові норми і цінності;

збіг цінностей працівників і організації призводить до більшої ефективності;

чим більшу роль відіграють для людини поняття «атмосфера», «командна гра», тим більший ефект буде наданий за допомогою колективних норм і правил [3].

Представлені чотири групи колективних норм, що впливають на мотивацію, відображають ступінь впливу загальноприйнятих норм і правил поведінки на кожного окремого працівника.

Слід наголосити на необхідності постійного контролю та аналізу існуючої системи мотивації та внесення змін в документ, що відображає зміст корпоративної культури підприємства. У зв'язку з цим відзначимо, що не тільки визнання, але і внутрішнє прийняття працівником офіційних корпоративних норм і правил поведінки сприяє створенню ефективного механізму індивідуального контролю суспільної поведінки, що призводить до скорочення витрат на внутрішні і зовнішні перевірки й організацію системи покарань та штрафів.

Отже, процес вдосконалення мотивації у взаємозв'язку з формуванням та ефективною реалізацією корпоративної культури можна провести в кілька етапів. Відзначимо, що головним результатом впливу корпоративної культури на мотивацію через трудову поведінку працівників підприємства виступає задоволеність власною працею. Задоволення працею призводить до підвищення відповідальності, зниження втрат робочого часу, зниження кількості рекламацій, зростання продуктивності праці і моральної задоволеності, а також у підвищенні зацікавленості у формі появи стимулів до праці. Все це в цілому приводить до поліпшення якості праці, системи управління персоналом і зростання економічної і соціальної ефективності діяльності підприємства. У зв'язку з цим слід відзначити, що корпоративна культура підприємства не є стихійним елементом внутрішнього середовища, а формується керівним складом свідомо, цілеспрямовано. У результаті реалізації корпоративної культури з'являється ідеальний образ підприємства, який би хотіла бачити керівна команда. Основними мотивуючими чинниками корпоративної культури є: гордість за підприємство, його популярність і авторитет, згуртованість колективу загальними ідеями і правилами поведінки, навички спілкування та комунікації, гарантія безпеки і впевненості в завтрашньому дні, реалізація мотивів творчої інноваційної діяльності, реальні можливості професійного і кар'єрного зростання працівників.

Система мотивації, розкрита в оформленій корпоративній культурі, повинна враховувати інтереси груп персоналу, що мають відмінності в мотиваційній структурі.

Важливе значення також має проведення систематичного контролю впливу корпоративної культури на мотивацію, що призводить до поступового розвитку корпоративної культури в системі управління персоналом.

Висновок. Ефективна система мотивації в сукупності з сильною корпоративною культурою виступає вирішальним чинником підвищення

ефективності діяльності підприємства, зростання його конкурентоспроможності.

Література

1. Артеменко М. Г. Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності / М. Г. Артеменко // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія: Філософія. Філософські перипетії. – 2010. – № 917. – С. 91-99.
2. Ветошкина Т. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 9.
3. Иванова С. Стимулирующий эффект корпоративной культуры / С. Иванова // Справочник кадровика: Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.iprnou.ru/print/002074/>.
4. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу / А. Семикіна // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua/portal....20A.pdf>

УДК 338

Гернего Ю. О.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра інвестиційної діяльності,
ДВНЗ „Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана”

ФУНКЦІІ ЗНАНЬ В ЕПОХУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА: КОНТЕКСТ МСБ

Стрімке зростання конкуренції зумовлює потребу диференціювати та розвивати існуючі виробничі можливості та ресурси суб'єктів господарювання. У зв'язку із існуючими проблемами залучення матеріальних ресурсів, які пов'язані із обмеженими розмірами МСБ, одним із ключових факторів конкурентоспроможності представників сектору малого та середнього бізнесу є людина. Зокрема, в епоху тотального зростання ролі інформації та новітніх технологій, особливого значення набувають знання. У практиці діяльності суб'єктів господарювання в епоху інформаційного суспільства знання набувають форми фактора виробництва поряд із землею, працею та капіталом. Це зумовлює якісні трансформації процесів виробництва, поступовий його перехід від суто матеріальної природи до нематеріального виміру.

У теоретичному аспекті зазначені тенденції зумовлюють потребу розширення спектру досліджень вітчизняних та зарубіжних фахівців. Зокрема, окремі питання дослідження ролі знань в епоху інформаційного