

ВПЛИВ HR-ІНІЦІАТИВ НА КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ

Лук'янихін Вадим Олександрович, к.е.н., доцент

Сумський державний університет,

Стрижеус Валерія Владиславівна, студентка групи М-31,

Сумський державний університет

Тарасенко Анастасія Сергіївна, студентка групи Мз-11с,

Сумський державний університет

Сучасна корпоративна культура в українських компаніях переважно залишається слаборозвиненою та має лише формальний характер. Багато керівників не усвідомлюють її значення, ігноруючи формування та підтримку корпоративних цінностей, що негативно впливає на лояльність персоналу, економічну безпеку в цілому та кадрову зокрема, що гальмує загальний розвиток підприємства та ефективність його функціонування.

Для зростання КРІ-показників і забезпечення стабільного розвитку необхідно створювати сильну корпоративну культуру, засновану на чіткій системі цінностей. Тому що вона виступає ефективним інструментом формування іміджу компанії, підвищує лояльність персоналу та сприяє розвитку довгострокових партнерських відносин.

Ефективність корпоративної культури визначається соціально-психологічним кліматом у колективі та рівнем лояльності працівників. Важливим чинником є усвідомлення співробітниками власного внеску в успіх компанії, що підвищує їх вмотиваність. Для цього необхідно впроваджувати збалансовану систему мотиваторів та стимулів, яка повинна забезпечувати кадрову та економічну безпеку [1].

Формування корпоративної культури має бути поетапним (step by step), що дозволить цілеспрямовано формувати бажані моделі організаційної (виробничої) поведінки персоналу. При цьому слід враховувати, що кожне підприємство має свою унікальну філософію бізнесу, хоча й існують загальні ознаки сильних корпоративних культур. Їх впровадження має ґрунтуватися на аналізі впливу на соціально-економічні показники та відповідності стратегії компанії. Для оцінки такого впливу доцільно використовувати комплексну модель, що враховує функціональний, елементний та організаційний рівні.

Корпоративна культура є ефективним і маловитратним механізмом розвитку персоналу, проте її потенціал часто залишається нереалізованим. Вона відіграє ключову роль у вдосконаленні системи управління персоналом, впливає на якість, розвиток і, головне, реалізацію людського капіталу підприємства. Тип корпоративної культури варто обирати з урахуванням життєвого циклу підприємства, а її основні фактори мають бути спрямовані на підвищення ефективності управління персоналом в цілому.

Значний вплив на корпоративну культуру, на нашу думку, повинен становити зважений комплекс HR-ініціатив з боку кадрових підрозділів, які повинні враховувати специфіку підприємства на основі його ключових цінностей, а також постійно «моніторити» та впроваджувати кращі практики успішних компаній. Узагальнений аналіз впливу різних HR-ініціатив на корпоративну культуру різноманітних підприємств представлений у таблиці 1.

Таблиця 1 – Аналіз впливу HR-ініціатив на корпоративну культуру

Підприємство та його специфічна характеристика	HR-ініціатива або характеристика корпоративної культури	Результат
Українські підприємства	Відсутність розвиненої корпоративної культури або формальний підхід	Стимування економічного розвитку, зниження кадрової безпеки
Великі передові компанії	Формування корпоративної культури на основі цілісної системи цінностей	Підвищення лояльності персоналу, розвиток стійких партнерських зв'язків
Ефективні підприємства незалежно від їх розміру	Збалансована система мотивації та усвідомлення ролі працівників	Зростання продуктивності, автоматизація бажаної корпоративної поведінки
Компанії з міцною корпоративною культурою	Відповідність стратегії підприємства, комплексна оцінка функціональних рівнів	Покращення соціально-економічних показників, стабільний розвиток
Підприємства на різних стадіях життєвого циклу	Адаптація типу корпоративної культури до етапу розвитку компанії	Оптимізація управління персоналом, підвищення ефективності бізнесу

Джерело: розроблено авторами на основі [1-2].

Таким чином, розвиток корпоративної культури повинен стати стратегічним пріоритетом для компаній, які прагнуть до стабільного, конкурентоспроможного лідерства на ринку та в суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Роль корпоративної культури в успішному розвитку системи управління персоналом підприємств | Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences.*

URL: <https://herald.khmn.edu.ua/index.php/herald/article/view/869> .

2. Управління персоналом: корпоративна культура і управління
[Electronic Resource]. – Mode of access:
<http://www.rusnauka.com/CCN/Economics/10/> – Last access: 02-09-2008. – Title
from the screen.