

*Л. М. Варава,
д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту і адміністрування,
А. Р. Арутюнян,
к.т.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
м. Кривий Ріг, Україна*

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Важливим фактором формування ефективного трудового потенціалу сучасних підприємств є розвиток і підтримка на відповідному рівні організаційної культури. Це потребує перегляду багатьох існуючих на підприємстві складових управлінської діяльності, що пов'язані з системою цінностей, привабливою для колективу.

У даному дослідженні категорія організаційної культури розглядається як система особистих і колективних цінностей, які сприймаються і поділяються членами організації.

Формування в організації певної культури пов'язано зі специфікою галузі, в якій вона діє, зі швидкістю технологічних та інших змін, з особливостями ринку, споживачів тощо. Відомо, що компаніям галузей «високої технології» властива наявність культури, що містить «інноваційні» цінності і віру «у зміни». Проте ця риса може по-різному виявлятися в компаніях однієї і тієї ж галузі в залежності від національної культури, в рамках якої організація функціонує.

Вирішальна мета розвитку організаційної культури полягає в тому, щоб усі співробітники відчували свою приналежність до організації, розуміли і приймали її цінності, керувалися ними у своїй діяльності. Тому керівництво підприємства повинно почати формування організаційної культури, яка побудована на базі єдиних цінностей і принципів при збереженні кращого досвіду, що дозволить досягти стратегічних цілей організації.

До них слід віднести розроблення власної системи організації оплати праці, трудове виховання молоді та професійне навчання, удосконалення колективно-договірного регулювання праці, створення позитивного іміджу підприємства у суспільстві.

Для підвищення ефективності впровадження змін в організаційній культурі доцільно в межах системи управління персоналом підприємства створити робочу групу, до функцій якої буде входити моніторинг та вирішення питань формування, оцінки, розвитку і управління організаційною культурою.

До заходів з підтримки розвитку організаційної культури належать:

1) ініціювання конференцією трудового колективу затвердження Кодексу організаційної культури підприємства; 2) організація у структурних підрозділах заходів з навчання трудового колективу основам організаційної культури, зокрема місії підприємства, напрямів стратегії розвитку, принципів щоденної праці; 3) розроблення системи заохочень щодо участі персоналу у впровадженні інновацій, новаторства, особистої ініціативи, забезпечення креативності підходів при виконанні професійних завдань.

В перспективі при вирішенні задач підтримки організаційної культури необхідно враховувати визначальну роль таких чинників: 1) відбір персоналу; 2) культурна адаптація та її основні стадії. Наскільки ефективні б не були процеси підбору персоналу, нові працівники не можуть відразу ознайомитися з організаційною культурою підприємства і поводитися відповідно до неї – потрібно усіляко допомагати новим працівникам. Важливо зазначити, що трансформації організаційної культури не станеться, якщо в процес не залучити абсолютно всіх членів підприємства, не створити їх схильність до змін і активну підтримку.

В. А. Ковальчук,

д.т.н., професор,

Т. М. Ковальчук,

к.т.н., доцент,

ДВНЗ «Криворізький національний університет»,

м. Кривий Ріг, Україна

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ НАУКОВОГО ТА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІНЕРАЛЬНО-СИРОВИННОЇ БАЗИ ВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Економічні умови, в яких перебуває Україна сьогодні не сприяють не тільки розвитку, але й стабілізації виробництва в усіх сферах народного господарства. Навіть провідна галузь, яка представлена підприємствами гірничо-металургійного комплексу (ГМК), втрачає ринки збуту як серед споживачів на внутрішньому так і зовнішньому ринках залізорудної сировини. Це пояснюється погіршенням макроекономічного середовища, проблемами залучення інвестиційних ресурсів, непрозорістю фінансово-економічних регуляторів, недосконалістю нормативно-правової бази тощо.

Зазначені проблеми відбиваються і на якості підготовки фахівців економічного спрямування. При тому, що виробнича діяльність провідних гірничо-видобувних підприємств не припинялася ніколи, звітна публічна інформація щодо показників виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності вкрай узагальнена, або зовсім відсутня. Наукові дослідження та впровадження інноваційних розробок ускладнюються не тільки при підготовці дисертаційних робіт, але й навчанні бакалаврів та магістрів. Завдяки цьому й результати наукових досліджень подекуди мають укрупнений і декларативний характер та не розкивають організаційно-економічні і техніко-технологічні важелі впливу на одержані результати. Окрім цього приватні підприємства дуже неохоче заключають договори на проходження студентами виробничих практик, а самі студенти та аспіранти вимушені шукати неформальні шляхи доступу до статистичної інформації підприємств, що скорочує ефективний час наукових досліджень. Навіть в таких складних умовах, дипломні та дисертаційні роботи в цілому відповідають існуючим вимогам та запитам виробництва.

Визначення актуальних напрямків наукових досліджень повинні відображати існуючі загальні проблеми підприємств ГМК. Однією з таких проблем є