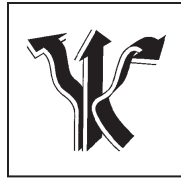


Міжрегіональна Академія управління персоналом
Українсько-Азербайджанський інститут соціальних наук
і самоврядування Г. А. Алієва
Міжнародна Кадрова Академія
ГО “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”
Всеукраїнська Академія наук публічного управління



МАУП



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 4

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Українське суспільство: контури інновацій”
м. Київ, МАУП, 30 березня 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 2 від 22.02.17)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, доц.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.;
В. І. Цибух, канд. філос. наук, доц.*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 4: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Українське суспільство:
контури інновацій”, 30 березня 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова)
[та ін.]. — 2017. — 348 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Вавренюк Сергій Анатолійович Державне регулювання соціальної сфери в умовах фінансової кризи на основі європейського досвіду.....	110
Вакуліч Тетяна Михайлівна Вплив соціальних факторів на формування невротичних розладів	113
Гайдукевич Геннадій Анатольевич Децентралізація: восток України.....	116
Гайдученко Світлана Олександрівна Соціокультурний аспект модернізації державного управління	120
Гатіатулліна Ольга Вікторівна Проблеми молоді як одна із сучасних соціальних проблем в Україні	123
Глушко Лариса Олексіївна Компетентністний концепт як сучасна основоположна ідея розвитку впевненості в собі у процесі соціалізації школярів.....	126
Головченко Валентин Васильович Державна (українська) мова як тема політико-правових дискусій	129
Гордієнко Михайло Григорович, Медвідь Федір Михайлович Інноваційне мислення як вимога соціального розвитку	132
Грабовенко Наталія Валеріївна Деінституціалізація дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в контексті соціальної політики.....	136
Дікареєв Олександр Іванович Неокласична модель політичного дослідження справедливості світового розвитку в триаді: “політичний процес — зміни політичного режиму — політичні актори, інститути, правові механізми та норми”	139
Дмитренко Тетяна Леонідівна Розвиток інформаційних систем як шлях до прозорості вексельного ринку.....	146
Довбик Катерина Сергіївна, Філіппов Михайло Іванович Сучасні тенденції розвитку системи управління інноваційними процесами на державних підприємствах в умовах економічної кризи.....	148
Дорошенко Володимир Сергійович Особливості дослідження соціальної політики як суспільного інституту.....	150
Дорошенко Лідія Степанівна Вплив організаційної культури підприємства на формування трудоного потенціалу	153
Євсюкова Оксана Володимирівна Застосування інституціонального підходу у системі сервісного публічного управління	155
Захожай Костянтин Валерійович Вплив бюджетного процесу на соціальні проблеми сьогодення.....	157
Згалат-Лозинська Любов Олександрівна Проблема молодіжного безробіття та шляхи її вирішення.....	160
Калина Алла Василівна Мотивація персоналу як складова соціально-трудоного відносин	163

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Необхідність формування, впровадження та розвитку організаційної культури на підприємстві вже не викликає ніяких сумнівів, оскільки практика успішних фірм засвідчує вагому роль організаційної культури в забезпеченні їхньої конкурентоспроможності на ринку. Наукою та практикою вироблено чимало ідентифікаторів, які підтверджують важливе значення організаційної культури як внутрішнього джерела інноваційного розвитку та примноження потенціалу підприємства і в першу чергу, трудового.

Узагальнюючи погляди багатьох вчених, організаційну культуру можна визначити як систему цінностей переконань, принципів ділових відносин між працівниками, соціальних зв'язків, сформованих відносин між роботодавцями та найманими працівниками, яка притаманна конкретній організації та відрізняє її від інших.

Така сукупність норм, умов та цінностей поділяється всіма членами колективу, спонукаючи їх діяти в напрямку виконання місії організації та досягнення її стратегічних цілей.

Згідно сучасних переконань, основною конкурентною перевагою кожної організації є її трудовий потенціал. Тому виявлення впливу організаційної культури на нарощування трудового потенціалу та ефективність його використання має важливе значення як передумова для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Трудовий потенціал працівника характеризують такі його складові як здатність і схильність до праці, стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок, рівень відповідальності, соціальної зрілості, моральних цінностей, інтересів і потреб. Трудовий потенціал підприємства характеризує граничну величину можливої участі працівників у виробництві, але він завжди більший за суму індивідуальних потенціалів окремих працівників.

Трудовий потенціал не є постійною величиною. Він зростає із розвитком та вдосконаленням знань і навичок, поліпшенням умов праці та життєдіяльності й знижується внаслідок погіршення умов, режиму праці та здоров'я працівника.

Розглядаючи елементи організаційної культури та складові трудового потенціалу, приходимо до висновку про їх взаємозв'язок та взаємозалежність. З одного боку, рівень організаційної культури, окремі її елементи впливають на формування та розвиток трудового потенціалу, з іншого, нарощування трудового потенціалу шляхом навчання, його мотивованості, створення сприятливих умов праці та розвитку працівників сприяє удосконаленню елементів організаційної культури. Перш за все, це стосується соціально-психологічного клімату в колективі, формування у співробітників стремління до самовдосконалення та поліпшення якості своєї роботи посилення зацікавленості їх в роботі саме в даній організації.

На підприємствах з розвиненою організаційною культурою працівники, як правило, працюють тривалий час, такі цілі співпадають з цілями фірми. Вони усвідом-

люють свою важливість для підприємства і докладають зусиль до підвищення свого трудового потенціалу.

Важливою рисою організаційної культури є — згуртованість колективу, тяжіння членів колективу один до одного, що обумовлюється спільністю інтересів, ціннісних орієнтацій, цілей та дій щодо їх досягнення.

Досвід конкретних підприємств показує, що в згуртованому колективі кожен працівник вносить свої знання, навички, здібності у спільний потенціал підприємства, одночасно праця в такому колективі збагачує досвід кожного працівника, розвиваючи його здібності та підвищуючи професіоналізм.

Для згуртованого колективу характерний високий рівень задоволеності працівників своєю роботою.

За даними спеціального обстеження, цей показник складав 78 %, решта опитаних — 22 % визначились як “скоріше задоволені”.

Задоволеність роботою спонукає працівників до самовдосконалення, збагачення свого виробничого і творчого потенціалу, посилює їхню мотивацію до професійного навчання.

Таким чином, нарощування та збереження трудового потенціалу колективу підприємства вимагає від керівників посилення уваги до удосконалення організаційної культури, зокрема, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, виховання у співробітників почуття причетності до справ організації, формування системи цінностей, традицій, правил, які поділяються всіма працівниками.

Джерела

1. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П. Корпоративна культура: навч. посіб. / Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова. — Львів: 2011. — 341 с.
2. Дяченко Т. О., Скібітська Л. І. Організаційна культура: навч. посіб. / Т. О. Дяченко, Л. І. Скібітська. — К., 2011. — 245 с.
3. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К., 2011. — 466 с.