

Зелена М.І.
кандидат економічних наук, доцент
Чернушкіна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Кушнір Д.В.
здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЕФЕКТИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

В сучасному бізнес-середовищі ефективне управління персоналом відіграє вирішальну роль у досягненні успіху організації. Корпоративна культура визначає стиль управління та сприяє співпраці між працівниками, тому дослідження цієї теми може допомогти організаціям адаптуватися до змін у сучасному бізнес-середовищі та залучити талановитий персонал.

Корпоративну культуру як поняття та інструмент ефективного управління персоналом підприємства розглядали вітчизняні й зарубіжні науковці, такі як А.В. Аверін, О.І. Бала, А.Є. Воронкова, Я.В. Кудря, М.О. Кужелев, Н.М. Могутнова, О.В. Тарасова та ін. Однак, незважаючи на значну кількість публікацій, проблема є актуальною і потребує більш системного вивчення.

Мета публікації полягає у висвітленні важливості інтеграції стратегічного управління персоналом та формування ефективної корпоративної культури для досягнення стійкого успіху підприємств та підвищення їх конкурентоздатності.

Стратегічне управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівництва підприємства щодо формування системи взаємодії і включення кожного співробітника в досягнення цілей підприємства, що охоплює широкий спектр функцій, які реалізуються в кадрових процесах [1].

Існують етапи та завдання стратегічного управління персоналом, які допомагають організаціям впроваджувати ефективні стратегії управління персоналом, та які відповідають стратегічним цілям і потребам організації (рис. 1) [2].



Рис. 1. Етапи і задачі стратегічного управління персоналом

Цей комплексний підхід дозволяє організаціям ефективно використовувати свої людські ресурси для досягнення стратегічних цілей та забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Врахування цих етапів і завдань допомагає організаціям створити сприятливе середовище для розвитку та ефективного управління їхнім персоналом.

Корпоративна культура – це сукупність правил і звичаїв, які сформувалися у колективі людей під час їх розвитку і роботи. Ці правила виникають від вирішення проблем, які стосуються того, як організація адаптується до зовнішнього світу і як забезпечує внутрішню співпрацю. Вони стають частиною способу життя в організації, які вважаються важливими для успіху [3].

Головна функція корпоративної культури – формування у працівників підприємства почуття ідентичності, відчуття колективного «ми», а також забезпечення гармонізації організаційних та індивідуальних інтересів. Компоненти корпоративної культури представлені на рис. 2 [4].

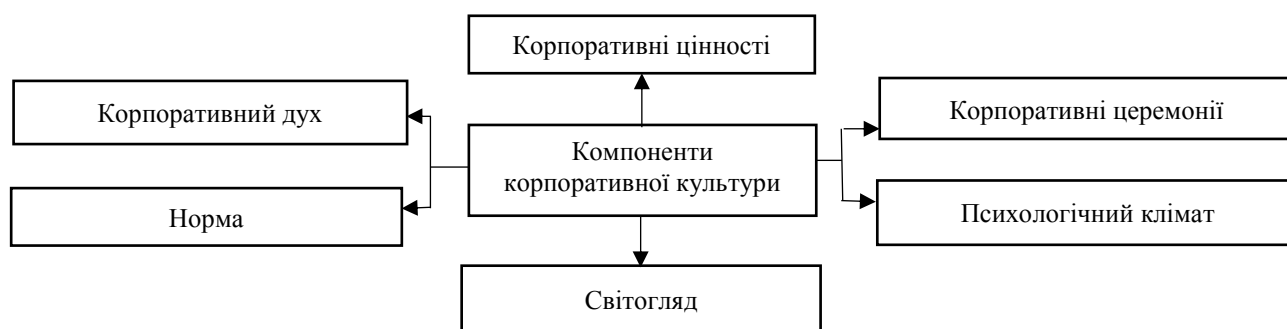


Рис. 2. Компоненти корпоративної культури.

Необхідно враховувати те, що культура кожної організації має власну структуру. Компоненти корпоративної культури визначають культурні цінності та ідентичність організації, створюючи унікальне середовище, яке впливає на робочі процеси та ефективність співробітників.

Зв'язок між стратегічним управлінням та корпоративною культурою є вирішальним для забезпечення успіху організації. Стратегічне управління визначає цілі та стратегії організації, в той час як корпоративна культура визначає цінності, норми та підходи до взаємодії між співробітниками. Ці два елементи взаємодіють, сприяючи формуванню та зміцненню ідентичності організації, визначенню прийнятих рішень та способів реалізації стратегій.

Культура організації може визначити підходи до управління персоналом, створення командної роботи, сприяти або гальмувати інноваційним змінам. Стратегічне управління персоналом, у свою чергу, допомагає впровадженню стратегій та цілей організації через підбір, навчання та розвиток персоналу, стимулювання продуктивності та утримання талановитих співробітників.

Ефективна взаємодія між стратегічним управлінням та корпоративною культурою сприяє створенню сприятливого середовища для досягнення стратегічних цілей організації, забезпечуючи її конкурентоспроможність та

стійкість на ринку. Успішна взаємодія цих двох факторів створює основу для сталого розвитку організації та формування її конкурентних переваг.

Стратегічне управління персоналом в умовах ефективної корпоративної культури відіграє важливу роль у забезпеченні успіху організації та досягненні її стратегічних цілей. Важливо створити гармонійне взаємозв'язок між стратегічними пріоритетами організації і корпоративною культурою, що сприяє ефективному управлінню персоналом.

Успішність діяльності підприємства значною мірою залежить від правильної корпоративної культури. Формування ефективної корпоративної культури вимагає наявності продуманої стратегії управління персоналом, спрямованої на розвиток цінностей, які відповідають цілям та завданням організації.

Створення та дотримання корпоративних правил є ключовим фактором для ефективного управління персоналом. Це сприяє підтримці гармонійних відносин між працівниками, попередженню конфліктних ситуацій, а також впливає на рішення, які приймаються в організації.

Дослідження підтверджує, що успішне стратегічне управління персоналом, що базується на зміцненні корпоративної культури, сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства та сприятливо впливає на результативність діяльності в українському бізнес-середовищі.

Література:

1. Гулик Т.В., Кобзев А.В. Стратегічне управління персоналом як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 353-358.
2. Никифорова В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами. Одеса: Атлант, 2014. 209 с.
3. Степанова Л. В., Тужилкіна О. В. Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики*: монографія. Полтава, 2020. С. 518–534.
4. Маковоз О. С. Корпоративна культура як складова управління підприємством. *Проблеми та перспективи функціонування підприємства та підприємництва*. 2011. № 2. С. 187–191.