

Доцільно розробити напрямки запровадження системи тайм-менеджменту, який потребує додаткових знань та умінь персоналу: необхідно запровадити систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів на принципах професійної компетенції. Необхідно також обов'язкове запровадження електронних інформаційних та автоматизованих систем для розширення потенціалу між професійної мобільності кадрів, використання сучасних соціально-технічних засобів для інституалізації переходу від жорсткої класифікації професій до впровадження гнучкої системи підготовки та перепідготовки кадрів.

#### **Список літератури:**

1. Семикіна М.В., Пасека А.С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 5. Т.1. С. 165-170;
2. Швець О.В. Безробіття в Україні: причинно-наслідковий вектор дослідження. *Вісник*. № 2. 2019. С. 190-198;
3. Юрчик Г.М. Човпило М.М. Тенденції та напрями подолання безробіття в Україні. *Вісник НУВГП*. - 2018. - Вип. 3. - С. 226-236. - URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugpr\\_ekon\\_2018\\_3\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugpr_ekon_2018_3_24) (дата звернення: 02.10.2021);
4. Сайт Державної служби статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 02.10.2021)

**Стригуль, Л.С., Мітронічева, Н.С., Стригуль, А.А.** Проблеми регулювання ринку праці харківського регіону та напрямки їх вирішення / **Л.С. Стригуль, Н.С. Мітронічева, А.А. Стригуль** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 1 : Труды XVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2021» 7-9 грудня 2021 р. – 2021. С. 88-90

**ПАНТЕЛЄВ М.С.**, к.т.н., доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

**КУРОПАТА Ю.Д.**, студент, НТУ «ХПІ»

## **ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток трудових ресурсів є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації.

У сучасний час під впливом глобалізації, розвитком інформаційних технологій все більше зростає конкуренція, що в свою чергу позбавляє організації швидше і дешевше конкурентів створювати нові стратегічні ресурси, використовувати їх та одержувати стабільний прибуток протягом тривалого часу.

Корпоративна культура є найважливішим складником стратегічних ресурсів в управлінні персоналом і впливає на діяльність підприємства загалом, тому сучасні суб'єкти господарювання мають створювати та розвивати власну корпоративну систему управління [1].

Корпоративна культура в організації створюється під впливом культури суспільства, в якій вона існує.

Для того щоб у колективі підприємства був сприятливий психологічний клімат, варто брати до уваги поведінку працівників під час зборів, адаптацію працівників до нових умов, неформальні стосунки між працівниками, зовнішній вигляд працівників.

Створення дієвої корпоративної культури, яка буде позитивно впливати на розвиток підприємства, потребує виконання певних завдань:

- чітко та правильно сформулювати стратегію підприємства, щодо цілей та цінностей, норм та правил поведінки;
- визначити позитивні та негативні цінності корпоративної культури. Проаналізувати наскільки корпоративна культура відповідає обраній стратегії розвитку підприємства;
- для створення необхідних цінностей організації необхідно зробити план заходів які будуть на це спрямовані;
- потрібно усунути всі негативні чинники корпоративної культури, які заважають реалізації обраної стратегії;
- оцінити та визначити успішність впливу обраної стратегії на корпоративну культуру.

Внести зміни при необхідності.

Управлінці з персоналу успішних компанії впевнені, що саме працівники стають головним фактором при якому досягаються будь-які цілі підприємства.

Тому успіх компанії напряму залежить від рівня мотивації персоналу, клімату який склався між колегами та вміння взаємодіяти з клієнтами [2].

Корпоративна культура складає собою складну систему, яка виконує досить важливі функції, такі як:

- Мотивує працівників організації продуктивно працювати в інтересах підприємства, йти до загальних цілей та інше.
- Інтегрує всі підрозділи компанії для об'єднання сил у досягненні поставлених цілей.
- Від якісно створеної корпоративної культури та її рівня залежить створення позитивного іміджу компанії.

- Виконує консолідуючу функцію, тобто інтереси керівництва та підлеглих ставить на рівні однаково важливих та значущих.

- Сприяє впровадженню інновацій та можливості йти на ризик для того, щоб вижити та розвиватися в умовах жорстокої конкуренції, яка існує в сучасній ринковій економіці [1].

Менеджери підприємства є головними носіями корпоративної культури, адже вони мають більше для цього можливостей ніж працівники, можуть продемонструвати норми культури.

Таким чином можна сказати, що корпоративна культура підприємства це прийняті норми та правила поведінки по відношенню до клієнтів та партнерів, культура міжособових стосунків.

Саме від неї залежить імідж компанії та ефективність її діяльності.

#### **Список літератури:**

1. *Hutsaliuk O, Yaroshevska O, Shmatko N, Kulko-Labyntseva I and Navolokina A* 2020 Stakeholder approach to selecting enterprise-bank interaction strategies Problems and Perspectives in Management 18 42-55;

2. *Лепейко Т.І., Шматько Н.М.* Особливості прояву синергетичних ефектів в українській економіці. Бізнес Інформ=Business Inform, 2012. No 11. С. 6–8;

3. *Шматько Н. М.* Бізнес-комунікації і бізнес-культура підприємництва у міжнародному туризмі / Н. М. Шматько [та ін.] // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. : Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24 (1323). С. 101-105;

4. *Пантелеев М. С.* Формування механізму стратегічного управління потенціалом підприємства / М. С. Пантелеев, Н. М. Шматько // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2013. - Вип. 41. С. 209-215.

**Пантелеев, М.С., Куропата, Ю.Д.** Завдання та функції корпоративної культури в системі управління персоналом підприємства / **М.С. Пантелеев, Ю.Д. Куропата** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 1 : Труды XVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2021» 7-9 грудня 2021 р. – 2021. С. 90-92

**ПАНТЕЛЄЄВ М.С.**, к.т.н., доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

**ШЛЯХОВА Н.С.**, студент, НТУ «ХПІ»

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах існування підприємств всіх форм власності,