УДК 658.8

А. В. КРИСЕНКО, студентка, НТУ «ХПІ»;
В. Д. ІВАНИЦЬКИЙ, канд. екон. наук, НТУ «ХПІ».

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті обґрунтовано роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу. Розкрито завдання, функції позитивної корпоративної культури, сутність впливу на розвиток якісних характеристик трудового потенціалу підприємства. Виявлено недоліки у впровадженні корпоративної культури на вітчизняних підприємствах, розроблено пропозиції щодо їх усунення.

Ключові слова: корпоративна культура, трудовий потенціал, трудова активність, інноваційна активність.

Вступ. Дослідження свідчать, що результати діяльності будь-якого підприємства значною мірою залежать від якості трудового потенціалу персоналу, його знань, прагнень до всебічного розвитку та ефективної праці [1].

Ситуація, в якій сьогодні опинилися підприємства багатьох країн, стала своєрідним іспитом, що перевіряє реальну якість трудового потенціалу, передусім здатність і готовність персоналу до щоденного прояву професіоналізму, майстерності, мобільності, трудової та інноваційної активності, знань і вміння консолідуватися, бути єдиною командою, підтримувати продуктивною працею імідж конкурентоспроможного підприємства. Такий іспит нелегко витримувати багатьом вітчизняним підприємствам в умовах впливів глобальної фінансової кризи, погіршення соціально-економічної ситуації в Україні, що суттєво обмежує можливості збереження здоров’я, працездатності, освітньо-професійного розвитку особистості. Тим часом учені констатують, що на підприємствах, де сформована розвинена корпоративна культура, панують позитивні корпоративні цінності, значно легше розв’язують проблеми виживання підприємства й одночасно – проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу [1, 2].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вітчизняна наука лише недавно розпочала вивчати роль корпоративної культури у тісному зв’язку з проблемами формування та розвитку трудового потенціалу. Дослідженню цих питань присвячені публікації А. Воронкової, О. Грішнової, І. Мажури, Т. Кицак, І. Петрової та ін. Проте в наукових працях все ще немає однозначної

© А. В. Крисенко, В. Д. Іваницький, 2013

думки щодо сутності корпоративної культури та механізмів її впливу на трудовий потенціал підприємства, його розвиток та використання.

Мета дослідження та постановка проблеми. Метою статті є з'ясування сутності корпоративної культури та її ролі у розвитку трудового потенціалу підприємств. Наукова проблема даного дослідження полягає у відсутності ефективної системи впровадження корпоративної культури на підприємствах, що в свою чергу впливає на показники розвитку трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукової літератури засвідчив, що під трудовим потенціалом підприємства найчастіше розуміють сукупність якісних характеристик працівників, котрі відображають їхні трудові можливості та здібності до роботи певного змісту, що впливають на продуктивність праці, мотивацію і здатність до подальшого розвитку [4, с. 21]. У структурі трудового потенціалу виділяють такі основні складові: здоров'я, освіта, інтелектуальні здібності, рівень культури (трудовий менталітет), рівень кваліфікації, професійний досвід, рівень компетенції, мотивація до трудової діяльності, здатність до праці, організованість, трудова активність, мобільність, здатність до навчання, здатність до розроблення і впровадження інновацій, прояву творчості. Останнім часом фахівці дедалі більшу увагу звертають саме на останню складову – здатність до впровадження інновацій, оскільки, чим розвиненішою є ця складова трудового потенціалу працівників, тим вищі шанси підприємства підвищити свою конкурентоспроможність шляхом швидкої адаптації до нових вимог ринку.

Вивчення досвіду економічно розвинених країн та наукової думки доводить, що розкриття творчих можливостей людини, її прагнень до реалізації здібностей, трудової та інноваційної активності можливо досягти на засадах запровадження корпоративної культури [2]. У літературі корпоративну культуру розглядають як складову організаційної культури підприємства [1], особлива система, яка охоплює, по-перше, ієрархію цінностей, які домінують серед працівників підприємства, по-друге, сукупність способів їх реалізації, що переважають на даному етапі розвитку організації. Корпоративна культура підприємства дає змогу розв'язати дві ключові проблеми: по-перше, встановлення оптимальних зв'язків підприємства із зовнішнім середовищем (зовнішня адаптація); по-друге, сприяти стабільній та продуктивній роботі

персоналу на партнерських засадах (внутрішня інтеґрація). Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості (позитивній чи неґативній) корпоративна культура може суттєво впливати на трудову поведінку, мотивацію саморозвитку працівників, збагачення чи збіднення (деґрадацію) трудового потенціалу підприємства. Для переконання в можливості такого впливу розглянемо нижче функції корпоративної культури:

− надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності, що слугує важливим джерелом самоідентифікації персоналу як команди (впливає на рівень компетенції і трудовий менталітет – складові трудового потенціалу);

− допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і прилучитися до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві, завдяки знанням про головні принципи корпоративної культури (впливає на організованість і трудову активність);

− стимулювання прояву індивідуальної і колективної відповідальності при виконання окреслених завдань, зокрема у сфері інновацій (впливає на мобільність і здатність до розроблення інновацій).

Зміст корпоративної культури відображається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості працівників. Корпоративна культура на різних підприємствах може мати неоднакову орієнтованість на розвиток персоналу і виробничі функції. В літературі корпоративна культура класифікована на негативну і позитивну залежно від впливу на формування трудових цінностей персоналу:

− позитивна корпоративна культура фіксує для працівника цінність своєї професійної діяльності як способу особистісної трудової, творчої самореалізації й саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб;

− негативна корпоративна культура відбиває ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.

Роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу українських підприємств менеджери поки що недооцінюють. Пояснення цьому бачимо у недостатній адаптації багатьох вітчизняних підприємств до ринкового середовища, в якому дедалі більшого попиту набуває максимальна швидкість

надання послуг, їхня висока якість, відмінний сервіс. Відповідати таких вимогам може те підприємство, де співпадають інтереси керівника і персоналу, де зростання конкурентоспроможності продукції турбує і керівництво, і кожного працівника.

Висновок. На основі викладеного матеріалу можна зробити висновок, що в інтересах високоякісного розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств украй необхідним є формування позитивної корпоративної культури. Це, своєю чергою, потребує перегляду діючих на підприємствах систем управління працею, організації оплати праці, трудового виховання молоді та професійного навчання, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці. Необхідні формування іміджу підприємства в уявленнях персоналу і споживачів, розроблення власної системи цінностей, привабливих для колективу. З цією метою доцільно розробити Положення про корпоративну культуру підприємства. Слід удосконалювати положення колективного договору, що мають регулювати умови й оплату праці, заохочення трудових досягнень працівників, їх участь у розробленні та впровадженні інновацій, питання управління корпоративною культурою має перебувати у центрі уваги менеджерів, підпорядковуватися досягненню максимальних результатів на основі наближення інтересів адміністрації і найманих працівників. Сьогодні й у подальшому корпоративну культуру варто розглядати як важливий чинник впливу на трудовий потенціал підприємства. Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку мають передбачати вивчення способів оцінки та регулювання такого впливу в контексті розвитку окремих складових трудового потенціалу підприємства.

Список літератури: 1. *Воронкова А. Е.* Корпорації: управління та культура: Монографія./ За ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с. **2.** *Грішнова О. А.* Корпоративна культура та стратегія підприємства: взаємозв’язок та взаємообумовленість // К.: Знання -Прес, 2007. – С. 176–186. **3.** *Кицак Т. Г.* Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві: Монографія./ За ред. Т.Г.Кицак. – К.: Знання-Прес, 2007. – 45 с. **4**. *Харчишина О.В.* Організаційна культура як фактор мотивації персоналу підприємства / О.В. Харчишина // Вісник ДАУ. – 2008. – № 1. – С. 226-235.

Надійшла до редколегії 15.06.2013

УДК 658.8

Роль корпоративної культури у розвитку трудового потенціалу підприємства / Крисенко А. В., Іваницький В. Д. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: «Актуальні проблеми управління та фінансово господарської діяльності підприємства». – Х– Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 49 (1022). – С. 68–72. – Бібліогр.: 4 назви.

В статье обоснована роль корпоративной культуры в развитии трудового потенциала. Раскрыто задачи, функции позитивной корпоративной культуры, сущность влияния на развитие качественных характеристик трудового потенциала предприятия. Выявлены недостатки во внедрении корпоративной культуры на отечественных предприятиях, разработаны предложения по их устранению.

Ключевые слова: корпоративная культура, трудовой потенциал, трудовая активность, инновационная активность.

The role of corporate culture in development of labour potential is based in the article. A task, functions of positive corporate culture, essence of influence, is exposed on development of high-quality descriptions of labour potential of enterprise. Failings are discovered in introduction of corporate culture on domestic enterprises, suggestions are developed in relation to their removal.

Keywords: corporate culture, labour potential, labour activity, innovational activity.

УДК 336.221.24

А. М. КУЛИК, ст. викладач, НТУ «ХПІ»

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ НЕРУХОМОСТІ ПРИ ВВЕДЕНІ ПОДАТКУ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО

В статі проводиться аналіз визначення поняття нерухомість, нерухоме майно та об’єкт нерухомості для цілей оподаткування. Наведені специфічні риси, що притаманні нерухомому майну. Визначено сутність майнового оподаткування.

Ключові слова: податок, нерухомість, майно, майнові відносини, податкова система, економічна сутність.

Вступ. Податкова система будь-якої країни функціонує, спираючись на об’єктивні методологічні засади, які фактично створюють комплекс теоретичних та науково-практичних засад бази оподаткування. Різні національні податкові системи застосовують різні концепції ресурсного та майнового оподаткування, вартості кінцевих результатів, доходу; переважного оподаткування угод купівлі-продажу; рентне оподаткування та ін. Вибір концепції залежить від рівня економічного добробуту та ступеня політичної зрілості того чи іншого суспільства. Ухвалення вибраної концепції звичайно відбувається законодавчим шляхом.

На сучасному етапі реформування економіки України важливе значення приймають відношення пов’язанні з власністю взагалі, та ринок нерухомості зокрема. В першу чергу це обумовлено положенням об’єктів нерухомості на ринку інвестицій. Практично будь-які реальні інвестиції (в виробництво, будівництво тощо) та чи інакше пов’язані з ринком нерухомості. Також великого значення дане питання набуває у світлі введення в дію податку на нерухоме майно.

© А. М. Кулик, 2013