

УДК 658:012

Копкіна Катерина

Kopkina Kateryna

Тернопільський національний економічний університет

**РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN THE DEVELOPMENT OF
THE ENTERPRISE'S LABOR POTENTIAL**

Науковці виділяють такі складові у структурі трудового потенціалу працівника: рівень здоров'я, освіти, інтелектуальні здібності, рівень культури, досвід, рівень кваліфікації, його компетенції та мотивація до трудової діяльності, ініціативність та мобільність, здатність та прагнення до навчання. Спеціалісти в галузі розвитку підприємства все частіше підбирають персонал, за оцінкою їх творчості, здатності до інновацій, адже чим розвиненішими є ці складові трудового потенціалу працівників, тим вищі шанси підприємства підвищити свою конкурентоспроможність шляхом швидкої адаптації до нових тенденцій та постійно зростаючих вимог ринку. Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості корпоративна культура може суттєво впливати на трудову поведінку, прагнення саморозвитку працівників, зростання чи зменшення трудового потенціалу підприємства.

Корпоративна культура, в залежності від специфіки діяльності та кадрового складу підприємства, може мати неоднакову орієнтованість на розвиток персоналу і виробничі функції. В літературі вирізняють корпоративну культуру негативну і позитивну, залежно від впливу на формування трудових цінностей персоналу: а) позитивна корпоративна культура визначається основною цінністю для працівника – цінність своєї професійної діяльності як способу о трудової, творчої самореалізації й

саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб; б) негативна корпоративна культура відображає ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.

Формування, як правило, позитивної корпоративної культури можна спостерігати на підприємствах, що розвиваються стабільно, де прояв позитивних ознак окресленої культури є стабільним або тимчасово нестабільним. На таких підприємствах відбувається постійне вдосконалення корпоративної політики в таких напрямках, як організації праці та її оплати, професійному розвитку колективу, соціальній підтримці його членів. На підприємствах з нерозвиненою корпоративною культурою, переважно, вдосконалення відбувається лише у напрямку виробництва. Така культура не сприяє збереженню та розвитку трудового потенціалу, а й руйнує його якісні характеристики – мотивацію до ефективної праці, професійного розвитку, трудової та інноваційної активності.

На основі викладеного можна зробити висновок, що в інтересах високоякісного розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств украї 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.

Список використаних джерел:

- 1) Бакуліна Н.М. [Формування комплексної програми мотивації з метою підвищення рівня управління персоналом](#). /Н.М. Бакуліна /Тенденції розвитку маркетингу в умовах економічних трансформацій: монографія. Тернопіль, ФО-П Шпак В. Б., 2017. – С.6-29.