

УДК 331.108.26

Зеркаль А. В.

Класичний приватний університет

КОРПОРАТИВНА СВІДОМІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено особливості розвитку корпоративної свідомості в Україні. Корпоративна свідомість є основою для розуміння сучасної тенденції розвитку підприємств. Проаналізовано ставлення персоналу та керівників підприємств до корпоративної свідомості. Визначено функції керівника з розвитку корпоративної свідомості.

Ключові слова: корпоративна свідомість, підприємство, персонал, корпоративна культура, керівник, розвиток.

Постановка проблеми. Сучасний господарський ринок стрімко розвивається, підхоплює нові тенденції та диктує свої правила гри в економічних відносинах. Сьогодні цей сектор схильний застосовувати кардинально новий підхід до розстановки пріоритетів, особливої популярності набули ресурси нематеріального характеру. Сила їх впливу демонструється як на функціональності підприємств, так і на їх економічній ефективності.

Сьогодні підприємства такого (нового) типу поступово витісняють аналоги старого зразка, які у своїй практиці спиралися лише на матеріальні фінансові ресурси. Таким чином, для стрімкого розвитку ринку, його ефективності та конкурентоспроможності особливої актуальності набуває нематеріальний ресурсний потенціал (персонал, інтелектуальні активи, знання, інформація, інтелектуальна власність тощо).

Західні корпорації давно засвоїли цей урок і тривалий час створюють системи управління інтелектуальними активами, складаючи базу їх інтелектуального капіталу. Вітчизняні підприємства значно відстають у цьому аспекті. Причиною цього може бути відсутність досвіду (або небажання його переймати у західних колег) у створенні, раціональному використанні нематеріальних ресурсів та управлінні ними у системі управління. Саме тому сьогодні найбільшій актуальності набуває корпоративна свідомість персоналу з новими принципами взаємовідносин між співробітниками, а також між робочим персоналом і керівництвом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні питання використання корпоративної свідомості розглядаються закордонними авторами, такими як К.Т. Квантес, Ш. Глейзер, Ш. Відж, з метою ефективного управління персоналом. Однак основні підходи до аналізу впливу корпоративної свідомості на трудовий потенціал підприємства загалом та на формування інтелектуального капіталу зокрема мають переважно описовий характер, недостатньо вивчені та адаптовані до реалій функціонування українських підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Невирішеним залишається питання впливу корпоративної свідомості на розвиток трудових потенціалів підприємства, управління персоналом. Також невизначеними є функції та обов'язки керівника щодо розвитку корпоративної свідомості персоналу підприємства.

Мета статті полягає у визначенні впливу корпоративної свідомості персоналу на розвиток трудових потенціалів підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах фінансової кризи та в резуль-

таті конкурентної боротьби між підприємствами позначився поступовий перехід від системи управління персоналом до системи менеджменту персоналу, що вимагає внесення змін і в корпоративну свідомість підприємства, її глибинний рівень. Удосконалення системи ціннісних орієнтацій самого керівника, його образу і способу мислення веде до іншого сприйняття колективу, перш за все до сприйняття його як групи соратників та однодумців, а не як сформованого об'єднання виконавців поставлених завдань, як це було раніше.

Поступове перетворення цієї групи однодумців на сформовану команду можливе шляхом вироблення єдиних норм і правил організаційної поведінки, що, на відміну від наявного раніше кодексу ділової етики, підкріплено ustalеними традиціями, звичаями, цінностями та філософією самого підприємства, тобто ядра його корпоративної свідомості. Розвиток сильної корпоративної свідомості персоналу підприємства, безсумнівно, приведе до досягнення певних позитивних ефектів не тільки в соціально-психологічній сфері, але й у виробничій та фінансово-економічній сферах.

Ефектом сильної корпоративної свідомості персоналу в соціально-психологічній сфері є підвищення зацікавленості у праці і ступеня задоволення нею, зниження та/або усунення напруженості у взаєминах між працівниками колективу внаслідок зміцнення авторитету керівників, чіткого розмежування сфер компетенції, обов'язків та відповідальності, а також стимулювання самонавчання та саморозвитку персоналу, що веде до підвищення його самооцінки.

У виробничій сфері формування сильної корпоративної свідомості персоналу веде до підвищення продуктивності праці та ділової активності підприємства загалом, що відображається на основних показниках фінансово-господарської діяльності, зокрема на зростанні його доходів. Таким чином, досягнення сильної корпоративної свідомості персоналу сприяє формуванню згуртованої команди та сильного підприємства, орієнтованого на успіх в конкурентній боротьбі.

Керувати цими процесами повинен сильний керівник з багатим внутрішнім духовно-ціннісним світом, чітко сформованою управлінською культурою, накопиченим різнобічним практичним досвідом (позитивним і негативним). Професіоналізм керівника, підтримання ним свого авторитету серед працівників і колег, а також сформованого іміджу серед партнерів як частини зовнішнього прояву особистої управлінської культури сприяє формуванню сильної корпоративної свідомості персоналу підприємства.

Корпоративна свідомість персоналу базується на відповідності її цілей, ідеалів та цінностей пер-

сональній культурі керівника та співробітників. Бо коли йдеться про культуру, то перш за все маються на увазі конкретна людина, її пріоритети цінностей, світогляд і повага до оточуючих. Таким чином, персональна культура об'єднує в собі як внутрішній, так і зовнішній світ; як внутрішні почуття, знання, так і зовнішню поведінку.

Наступним важливим фактором персональної культури співробітника повинен бути орієнтир на вдосконалення своєї культури в рамках управлінської культури, яку сприймають як «комплексну, узагальнюючу характеристику управлінської роботи, що відображає його якісні риси та особливості» [1, с. 14].

Це притаманне як психоемоційним та інтелектуальним властивостям людей, які належать до управлінського персоналу, так і певним етичним та естетичним характеристикам. Тому термін «управлінська культура» також часто вживається «для характеристики організаційно-технічних умов і традицій управління, професійного та етичного розвитку менеджера» [2, с. 340].

Також слід зазначити, що, на відміну від управлінської культури, корпоративна свідомість персоналу є системою загальноприйнятих в корпорації уявлень і підходів до постановки справи, форм відносин і досягнення результатів, які відрізняють дану організацію від усіх інших, тобто це є вираженням індивідуальності даного підприємства, проявом його відмінностей. Крім того, корпоративна свідомість включає систему взаємин персоналу (міжособистісних та між окремими його групами) на основі положень кодексу етики або основ задекларованого ділового протоколу.

У сучасному світі корпоративна свідомість успішно використовується як ефективний інструмент управління персоналом, який, крім того, сприяє виходу діяльності підприємства на вищий рівень розвитку. Управлінці розуміють, що саме корпоративна свідомість створює умови для підвищення рівня конкурентоспроможності, довіри до корпоративних прав, захисту власників, якості продукції та задоволення вимог споживачів. При цьому головним орієнтиром корпоративної свідомості персоналу служить не стільки отримання прибутку, скільки досягнення найвищої ефективності діяльності шляхом максимального задоволення потреб та цінностей працівників, менеджерів, власників, партнерів і клієнтів. Особливістю корпоративної свідомості є переважання використання об'єктів інтелектуальної власності порівняно з матеріальними ресурсами.

Надзвичайно важливою є роль керівника у формуванні корпоративної свідомості, адже поведінка формального чи неформального лідера має величезний вплив на персонал підприємства загалом. Результатом прояву лідерських якостей керівника в роботі з персоналом підприємства є сприйняття колективом його (тобто керівника) не просто як формального лідера, який приймає управлінські рішення та здійснює дії після досягнення певного результату, а як лідера і навіть стратега, здатного визначити основні цілі організаційного розвитку. Наявність ключових лідерських якостей (наполегливість, почуття перспективи, переконливість, терпіння, стриманість і невимушеність [3, с. 55]), спеціальних знань і професійних навичок, особливого таланту і практичного досвіду є необхідною, оскільки дає змогу охарактеризувати управлінця як сильного керівника, здатного сформулювати сучасну ефективну корпоративну свідомість персоналу підприємства.

Організаційна поведінка керівника підприємства є не тільки еталоном, якимось зразком для наслідування членами колективу, але й чітко структурованою системою дій щодо реалізації коротко- і довгострокової політики розвитку підприємства як прояву його філософії. Послідовність дій керівника, їх системність і комплексність, а також відповідність встановленим цінностям, нормам і принципам організаційної поведінки є найважливішим інструментом забезпечення реалізованості декларованих догм корпоративної свідомості персоналу підприємства. Виявлення розбіжностей між діями керівника і негативними наслідками таких з його вини не тільки підриває авторитет керівника, але й веде до виникнення розбіжностей, нівелювання низки традиційних норм корпоративної свідомості персоналу, чого допустити ніяк не можна.

Дієвість сильного керівника приводить до обмеження можливостей виникнення конфліктів і проблем соціально-трудового порядку, зокрема посилення впливу серед працівників з боку неформальних лідерів. З одного боку, це є позитивним, оскільки ціннісні орієнтації неформальних лідерів можуть бути суперечливими і, відповідно, йти в розріз з установками щодо організаційної поведінки, прийнятими на підприємстві. Крім того, низка функцій, виконуваних формальним лідером, можуть перейти на низовому рівні до неформального за неучасті першого в процесі розвитку корпоративної свідомості персоналу підприємства, що зустрічається досить рідко (здебільшого на початкових етапах розвитку підприємства) і є небажаним.

З іншого боку, неформальні лідери є особливим інтелектуальним потенціалом, що розглядається як «резерв управлінських талантів» підприємства. Правильно орієнтоване його використання на основі здійснення внутрішнього навчання, стимулювання зовнішнього та самоосвіти даних членів колективу приводить до виховання нових лідерів, ініціаторів, що позначається, по-перше, на підвищенні інноваційності організаційного розвитку, а по-друге, на зміцненні командного духу, корпоративної культури та корпоративної свідомості персоналу загалом.

Невід'ємною частиною управлінської культури топ-менеджера є його стиль керівництва, який зумовлює напрям, ступінь і темп організаційного розвитку, стійкість корпоративної свідомості персоналу до зовнішніх «подразників». Стиль керівництва впливає на можливість виникнення неформальних лідерів, ступінь їх активності, визначає систему зв'язків між керівником та підлеглими або ж їх взаємозв'язків, оскільки, на нашу думку, на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин процес впливу керівника на персонал не є суто одностороннім і єдино правильним, тільки якщо не йдеться про тотальний авторитаризм [2, с. 17].

Раніше основна задача керівника в управлінні персоналом зводилася до впливу на персонал за мінімального заохочення його праці. При цьому персонал розглядався тільки з позиції підпорядкованості. В конкурентних умовах господарювання слід розвивати інтелектуальний потенціал своїх працівників та/або залучати висококваліфікованих фахівців, що володіють певними знаннями, вміннями, навичками і практичним досвідом, що необхідні для досягнення бажаного результату. Тому вдосконаленню підлягає і система методів впливу керівника на персонал, стимулювання його діяльності (табл. 1).

Використання керівником всього спектру засобів впливу на персонал залежить від широти наданих можливостей для дій, обумовлених фінансово-економічними, інтелектуальними, інформаційно-інноваційними та іншими ресурсами підприємства, а також власним потенціалом керівника. Ступінь розвитку його професійних, організаційних, економічних, педагогічних, психологічних та інших складових потенціалу робить певний вплив на вибір тих чи інших методів впливу на персонал. Проте всі його дії повинні бути спрямовані на формування команди однодумців.

Також важлива підтримка керівником сформованої системи взаємин, заснованої на корпоративній свідомості персоналу. Він повинен наочно продемонструвати ефективність персональної культури на особистому прикладі, а також представити в дії принципи самоорганізації, саморозвитку і самоконтролю. Лідерські якості та переважний стиль управління формального керівника також чинять певний вплив на побудову та вдосконалення корпоративної свідомості персоналу підприємства.

Професійний управлінець повинен успішно сформувати корпоративну свідомість персоналу, сприяти її розвитку та вміло керувати нею. Адже корпоративна свідомість безпосередньо залежить від якостей свого менеджера, до яких відносяться вимогливість, відповідальність, стиль, уміння слухати працівників, відкритість у спілкуванні, цілеспрямованість, мотивація до кар'єрного росту, підтримка персоналу та вимоги до поведінки під-

леглих. Рівень активності керівників у діяльності залежить від особистих цілей, цілей підприємства та їх чіткості.

Позитивно позначаються на розвитку корпоративної свідомості персоналу особиста участь керівників, підбір та застосування найефективніших інструментів, мотивування успішності серед співробітників, забезпечення відповідної оплати праці.

Висновки. Розвиток трудових ресурсів має тісний взаємозв'язок із розвитком корпоративної свідомості персоналу підприємства. Розробка стратегії формування та розвитку корпоративної свідомості персоналу підприємства найчастіше виконується керівником, при цьому його робота – це одночасно і боротьба, і співпраця. Це боротьба з невір'ям і невіглаством у виконанні поставлених завдань, опором і повільністю, явною внутрішньо-організаційною протидією і подоланням неправильного, але звичного, небажанням змінювати звичне на незвичне, що може бути правильним (кращим). Це також і співробітництво як розуміння реальних можливостей людини та їх ефективне використання. Якщо керівник здатний працювати в такій двоїстій системі координат, в такій напруженій атмосфері, а не прагнути пригнічувати персонал, його ініціативи, то він здатний досягти успіху.

У боротьбі думок народжується стиль управління, як система і своєрідність думок і дій керівника щодо впливу на персонал. Вибір оптимального для цієї корпоративної свідомості персоналу стилю керівництва забезпечує її розвиток та успіх

Таблиця 1

Функції керівника з розвитку корпоративної свідомості персоналу підприємства

Цільовий напрям функцій	Зміст функцій
Планування	<ul style="list-style-type: none"> – Розробка плану дій з діагностики факторів зовнішнього середовища, що впливають на корпоративну свідомість персоналу підприємства; – розробка плану дій з діагностики внутрішнього потенціалу підприємства, зокрема його інтелектуального потенціалу; – виявлення сильних та слабких місць у стратегії розвитку підприємства; – прогнозування змін та порядку їх внесення в корпоративну свідомість персоналу підприємства; – прогнозування опору змінам корпоративної свідомості персоналу підприємства, ступеня його прояву, інших культурних ризиків і планування їх подолання; – моделювання організаційного розвитку підприємства; – побудова політики управління і стратегії розвитку корпоративної свідомості персоналу; – регламентування корпоративної свідомості персоналу підприємства, її змін.
Організація	<ul style="list-style-type: none"> – Організація системи соціально-трудова відносин всередині колективу; – побудова діяльності підлеглих; – організація системи навчання та розвитку персоналу, зокрема стимулювання самонавчання та саморозвитку; – організація системи комунікацій та інформованості; – проведення досліджень корпоративної культури самостійно або за часткової участі; – анкетування щодо розуміння підлеглими корпоративних цінностей та рівня корпоративної свідомості персоналу підприємства; – управлінське консультування тощо.
Мотивація	<ul style="list-style-type: none"> – Формування системи матеріальної та нематеріальної мотивації керівного та виробничого персоналу; – дослідження демотиваторів праці; – проведення діагностики організаційного клімату; – вивчення компонент персональної корпоративної культури працівників, перш за все їх ціннісних орієнтацій.
Координація	<ul style="list-style-type: none"> – Координація діяльності персоналу для досягнення поставлених завдань; – координація процесу формування корпоративної культури підприємства, її складових; – координація діяльності персоналу в частині дотримання ними основних норм і принципів організаційної поведінки, корпоративної свідомості, моніторинг їх інтересів і потреб, а також зіставлення з цілями і завданнями підприємства; – координація внесення змін до корпоративної свідомості персоналу підприємства, особливо в її глибинний рівень.
Контроль	<ul style="list-style-type: none"> – Моніторинг формування та розвитку корпоративної свідомості персоналу, оцінка результатів її удосконалення, її ефективності; – контроль за дотриманням основних норм і принципів організаційної поведінки персоналу, розробка шкали припустимих і неприпустимих відхилень у поведінці; – контроль процесу формування корпоративної свідомості персоналу; – контроль процесу розвитку корпоративної свідомості персоналу підприємства.

Джерело: складено автором з використанням джерел [1, с. 15; 2, с. 345; 4; 5]

управління системою соціально-трудових відносин на підприємстві. Однак прийняття керівником активної участі в цих процесах є неминучим і необхідним, що реалізується через виконання функціональних завдань.

Подальшого дослідження потребують кількісний та якісний аналіз, вимірювання впливу корпоративної свідомості персоналу на ефективність діяльності підприємства та розвиток його трудових ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Войтко В.В. Управління поведінкою організації (на прикладі промислових підприємств): автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Харків, 2004. 21 с.
2. Зайцева Т.С. Роль руководителя в формировании и развитии организационной культуры предприятия. Научно-технический сборник. 2007. № 78. С. 340-348.
3. Бауэр М., Жакмон Д., Дей Д. и др. Корпоративная культура и лидерство / пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008. 160 с. (Серия «Дайджест McKinsey»).
4. Shawn V. Moral Fiber: Awakening Corporate Consciousness. 2017. URL: <https://www.amazon.com/Moral-Fiber-Awakening-Corporate-Consciousness/dp/1619616297>.
5. Kwantes C.T., Glazer S. Cross-Cultural Competence and Cultural Intelligence in the Workplace. In: Culture, Organizations, and Work. Springer Briefs in Psychology. Springer, Cham. 2017. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-47662-9>.

Зеркаль А. В.

Классический частный университет

КОРПОРАТИВНАЯ СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

В статье исследованы особенности развития корпоративной сознательности персонала в Украине. Корпоративная сознательность является основой для понимания современной тенденции развития предприятий. Проанализировано отношение персонала и руководителей предприятий к корпоративной сознательности. Определены функции руководителя по развитию корпоративной сознательности.

Ключевые слова: корпоративная сознательность, предприятие, персонал, корпоративная культура, руководитель, развитие.

Zerkal' A. V.

Classic Private University

STAFF'S CORPORATE CONSCIOUSNESS AS A BASIS FOR EMPLOYMENT POTENTIAL DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

Summary

Specifics of corporate consciousness development in Ukraine are discussed in the article. Corporate consciousness serves as a framework for understanding the current trend within enterprises. Attitude of staff and managers of the industry enterprises towards corporate consciousness was analyzed. The enterprise development stage is described in this article. The functions of a leader in the development of corporate consciousness are defined.

Key words: corporate consciousness, enterprise, staff, corporate culture, leader, development.