



УДК 65.012.4

ПОКРАЩЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЛІДЕРСТВА

Студ. М.Ю. Покидюк, гр. БІО-1-14
Науковий керівник ст. викл. Г.М. Гончарова
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Метою дослідження є розкриття сутності поняття «організаційна культура» та «лідерство», а також визначення їх впливу на покращення взаємодії персоналу підприємства. Поставлена мета обумовила необхідність у виконанні наступних завдань: дослідити сутність та значення поняття «організаційна культура» та «лідерство»; визначити вплив організаційної культури та лідерства на покращення взаємодії персоналу.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є процес взаємодії персоналу на основі організаційної культури та лідерства.

Предметом дослідження виступають теоретичні аспекти покращення взаємодії персоналу на основі організаційної культури та лідерства.

Методи та засоби дослідження. Методологічною базою дослідження слугують наступні наукові методи: теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу, ідеалізації, індукції та дедукції, формалізації та інші.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Набуло подальшого розвитку дослідження ролі та значення організаційної культури в забезпеченні покращення взаємодії персоналу на підприємстві.

Результати дослідження. Підприємство у процесі свого функціонування використовує трудові, фінансові, технологічні, інформаційні та інші ресурси. В результаті відсутності деяких з ресурсів або ж неефективного їх використання підприємство не в змозі досягти бажаних результатів. Безсумнівно всі вищенаведені ресурси є важливими, проте найважливішими є трудові ресурси. Дійсно, персонал є головним ресурсом будь-якого підприємства.

Адже, саме персонал здійснює основні операції на підприємстві, використовує та забезпечує підприємство іншими ресурсами. Без персоналу стає неможливим використання всі інших ресурсів, вони втрачають всю свою цінність. З цієї причини, кожне підприємство повинно дбати про забезпечення себе професіональними працівниками. Окрім того, для забезпечення максимального ефекту, необхідно забезпечити високу взаємодію персоналу. Саме за таких умов підприємство зможе у найбільшій мірі задовольняти потреби споживачів та на цій основі збільшувати розміри своїх прибутків.

Слід зазначити, що покращити взаємодію персоналу підприємства можливо, у першу чергу, на основі організаційної культури та лідерства. Так, на даний час вищим менеджментом підприємств все більше уваги приділяється організаційній культурі та лідерству. Розгляньмо дані поняття більш детально.

На даний час єдине трактування поняття «організаційна культура» відсутнє. Кожен науковець по-своєму трактує дане поняття. На нашу думку, найбільш точно характеризує поняття «організаційна культура» наступне: організаційна культура – це сукупність цінностей, поглядів, норм, робочого сленгу, систем символів, вірувань, звичаїв і традицій, які поширені на підприємстві і яким слідує працівники [1].

Не менш важливим для покращення взаємодії персоналу на підприємстві є лідерство. Лідерство – це здатність людини впливати на діяльність груп, взаємодіяти з



усіма працівниками та вести їх до досягнення головної мети. Його значимість в існуванні сучасного підприємства та їх управлінні дуже вагома та суттєва. На сьогодні існує багато різних підприємств, які функціонують у різних сферах економіки, але одні з них прибуткові, а інші перебувають у кризовому становищі [3].

На нашу думку, головна цьому причина криється в ефективному та динамічному керівництві, в талановитих і вмілих робітниках та правильно обраному стилі керівництва. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи сприятливих кінцевих результатів.

Очевидно, що без лідерства та належно сформованої організаційної культури неможливо забезпечити ефективну діяльність персоналу. Вони допомагають на підприємстві покращити взаємодію персоналу. Адже, лідерство згуртовує спільні зусилля людей протягом значного часу для реалізації загальної мети. У свою чергу, організаційна культура забезпечує підвищення ефективності використання людських ресурсів та економічної ефективності підприємства в цілому [2].

Добре сформована організаційна культура проявляється шляхом сприяння підвищенню продуктивності праці, стимулювання креативного мислення і прояву лідерських здібностей персоналу. Зазвичай виділяють внутрішні та зовнішні елементи організаційної культури. До зовнішніх відносять: зовнішній вигляд працівників, інтер'єр, лозунги компанії та логотип. В свою чергу до внутрішніх частіше за все відносять: місію, мету, організаційні цінності, правила поведінки в колективі та норми.

Якщо на підприємстві існуватимуть єдині цінності зусилля, то прагнення працівників до досягнення основної мети підприємства будуть більшими. Сила організаційної культури – це рівень тиску, який культура здійснює на членів підприємства, незалежно від напрямку. В умовах сильної культури індивідууми і команди контролюють себе самі, що веде до високої ефективності їх роботи і сприяє чіткому функціонуванню підприємства, оскільки прихильність зрозумілому набору цінностей, що розділяються, зменшує число конфліктів і непорозумінь [1].

Висновки. Отже, ефективність функціонування підприємства не може бути забезпечена без урахування організаційної культури та лідерства. Організаційна культура та лідерство є важливим чинником успішного функціонування підприємств. Разом з тим, багато керівників не усвідомлюють це повною мірою і тому не досягають зі своїм підприємством головної мети. Питання формування, застосування й подальшого розвитку організаційної культури набувають великого наукового і практичного інтересу.

Ключові слова: організаційна культура, лідерство, персонал, ефективність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Биладш Л. Л. Лидерство, организационная культура и командное взаимодействие как ключевые факторы реализации личностного потенциала сотрудников в системе стратегического управления человеческими ресурсами/ Л.Л. Биладш //Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2014. –Вип. 1(1). – С. 70-75.
2. Грібаху О.О.Організаційна культура підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності / О.О.Грібаху // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2013. – № 1. – С. 104-112.
3. Данченко Л. Г. Сучасні стратегічні моделі типів керівництва та лідерства в організації / Л.Г.Данченко// Молодий вчений. – 2015. – № 11. – С. 52-55.