

У багатьох фірмах планування ділової кар'єри є обов'язковим. Воно полягає у визначенні цілей і шляхів, що ведуть до їх досягнення. Розвитком кар'єри називають ті дії, які робить співробітник для реалізації свого плану.

Правила управління діловою кар'єрою являють собою принципи поведінки індивіда з планування і здійснення службового зростання.

Задля ефективного управління діловою кар'єрою необхідним засобом є складання особистого плану. Особистий життєвий план кар'єри складається з трьох основних розділів: оцінка життєвої ситуації, постановка особистих кінцевих цілей кар'єри і приватні цілі та плани діяльності.

Розвиток кар'єри створює певні переваги для працівника і для організації: для працівника - задоволеність працею, підвищення конкурентоспроможності на ринку, можливість планувати професійне зростання, і висока лояльність співробітників, скорочення плинності кадрів та підвищення продуктивності праці - для організації.

УДК 658.336

Н.В. Бакало, к.е.н., доцент
Є.С. Гнітько, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Корпоративна культура - це сукупність прийнятих на даному підприємстві норм і правил поведінки по відношенню до клієнтів і партнерів, а також культура міжособових стосунків на підприємстві.

Корпоративна культура – це, не тільки імідж певної організації, але й ефективний інструмент її стратегічного розвитку. Вона значно впливає на різні сторони діяльності працівників, на владні відносини і відносини контролю, на ставлення до трудової діяльності, міжособистісні стосунки

усередині колективу, міжколективні відносини та відносини із зовнішнім оточенням. Ступінь її впливу залежить від рівня її сформованості.

Якщо організація розглядається як певна спільнота, то культура формується із взаємодії членів цієї організації і визначається всіма її рівнями та секторами. У такому разі володарями культури є всі члени організації, а лідери є її хранителями, а не її архітекторами. В іншому випадку джерела культури можуть перебувати навіть поза організацією і культура може нав'язуватися силою. При цьому формування культури є прерогативою менеджерів вищого класу або власників компанії. При цьому передбачається, що культура організації визначається тими загальними цінностями, яких дотримується більшість членів організації.

Основні концепції, що асоціюються з культурою в організації, такі (табл. 1).

Таблиця 1

Основні концепції, що асоціюються з культурою в організації [1]

Концепції	Характеристика
Широко заявлені цінності	(наприклад, про лідерство на ринку в цінах, про високу якість продукції)
Поведінкові стереотипи при взаємодії людей	(мова, якою користуються в організації, звичаї та традиції, ритуали, яких дотримуються тощо)
Вироблені групові норми роботи	(наприклад, щодо якості продукції)
Найбільш загальні політичні та ідеологічні принципи,	визначаються дії працівників щодо акціонерів, клієнтів, посередників, зовнішнього середовища;
Вироблені певні правила гри	тобто поведінки, які повинні засвоїти новачки, що приходять на роботу в організацію
Психологічний клімат	тобто характерна манера взаємодії членів організації між собою та з іншими;
Здатність підтримувати певні дії	які передаються з покоління в покоління без відповідних наказів
Підтримання певного складу мислення членів організації	щодо її іміджу
Символи, ідеї, образи,	які вироблені в організації і які навіть на несвідомому рівні підтримуються її членами

Організація має культуру тоді, коли вона має історію, досить тривалу для формування колективних базових уявлень. Будучи сформованими і сприйнятими, вони стають визначальними особливостями організації. Ті організації, які характеризуються високою плинністю кадрів (як рядових працівників, так і керівних) або малозмістовною історією, можуть не виробити колективні уявлення і не сформуєть корпоративну культуру. Тому культуру будь-якої організації, зазвичай, розглядають на трьох рівнях; рівні артефактів, рівні цінностей і рівні базових уявлень. Рівні культури охоплюють різного роду колективні цінності, норми і правила поведінки, що використовуються носіями цієї культури для представлення як самим собі, так і іншим.

Список використаних джерел:

1.Шейн Е.Х. Організаційна культура і лідерство: Пер. з англ./ Під ред. В.А. Співака. – СПб.: Пітер, 2002. – 336 с.

УДК 331.108

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент

А.М. Виходцева, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Істотний вплив на процес соціалізації підлеглих роблять особливості їх адаптації (приспосовування) до умов організації. Адаптація – складний процес, що зачіпає різні сторони життєдіяльності. Адаптацію можна розглядати і як складову частину соціалізації, і як її механізм.

Під адаптацією розуміють процес взаємодії працівника і соціального середовища, процес активного пристосування особи до середовища, що змінилося, освоєння щодо стабільних умов середовища. Розрізняють три взаємозв'язані види адаптації: психофізіологічну, соціально-психологічну і професійну:

у процесі психофізіологічної адаптації відбувається освоєння всіх умов, що надають різні психофізіологічні дії на підлеглого