



Организационный тест предполагает работу участников (ограничение по времени вводится как дополнительный стрессовый фактор) с большим объемом разнородной неструктурированной информации (записки, сообщения, схемы маршрута с указанием пунктов для обязательного посещения в определенные часы и т. д.). Участники должны увидеть и разрешить "временные конфликты" (когда время выполнения разных дел совпадает), принять управленческие решения, использовать все представленные ресурсы оптимальным образом. По результатам организационного теста можно не только определить степень развитости отдельных карьерных компетенций, относящихся к интеллектуальному и организационному блокам (системность, динамичность и гибкость мышления, руководство группой и умение работать в проектном режиме), но и выявить склонность человека к руководящей или исполнительской работе, а также стиль его управленческого мышления [1].

Слалом – это метод, который широко применяется для оценки деловых качеств персонала. Этот метод представляет собой набор мини-кейсов – ситуационных задач, которые часто встречаются в практике конкретного предприятия или характерны для его деятельности. Этот метод используют, как правило, и помимо оценки карьерных компетенций (системность, гибкость и динамичность мышления, мотивация к достижению, стрессоустойчивость) позволяет участникам погрузиться в реальную производственную проблематику предприятия, его корпоративную культуру и соотнести с ним собственные установки, цели, мотивы и интересы [1].

Таким образом, для проведения оценки персонала необходимо использовать комплекс методов с целью получения объективных результатов, а для этого необходимо оценивать не только профессиональные качества, но и личностные. Персонал является самым важным видом ресурсов предприятия и только благодаря ему может быть достигнута главная цель предприятия – максимизация прибыли. Для этого необходимо с определенной периодичностью проводить оценивание профессиональных, личностных, качественных характеристик персонала с помощью нестандартных методов оценки. Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является создание и использование новых нестандартных методов при оценке профессиональных, личностных, качественных характеристик персонала.

*Научн. рук. Маркова Н. С.*

**Литература:** 1. Могилевкин Е. Современные технологии оценки карьерных компетенций [Электронный ресурс] / Е. Могилевкин, А. Бажин. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6262>. – Название с экрана. 2. Кузьмина С. В. Профессиональный отбор для оценки потенциала [Электронный ресурс] / С. В. Кузьмина, Н. В. Горбоконенко. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3485>. – Название с экрана. 3. Балабанова Л. В. Управление персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с. 4. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. 5. Арзамасцев А. В. Методика оценки человеческого потенциала [Электронный ресурс] / А. В. Арзамасцев, Л. В. Макарова, Т. С. Рожкова. – Режим доступа : <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3368>. – Название с экрана.

---

**Нестерцова Л. В.**

УДК 005.73:331.108.38

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА АДАПТАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ**

*Анотація. Розглянуто поняття корпоративної культури та функції, які вона виконує. Досліджено взаємозв'язок між корпоративною культурою та адаптацією персоналу. Подано рівні корпоративної культури та їх вплив на адаптацію персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрено понятие корпоративной культуры и функции, которые она выполняет. Исследована взаимосвязь между корпоративной культурой и адаптацией персонала. Представлены уровни корпоративной культуры и их влияние на адаптацию персонала.*

*Annotation. The concept of corporate culture and its functions have been considered. Interrelation between the corporate culture and staff adaptation has been researched. Corporate culture levels and their impact on staff adaptation have been presented.*

*Ключові слова: корпоративна культура, адаптація, адаптивна функція, персонал, підприємство.*

---

© Нестерцова Л. В., 2014

В умовах нестабільності української економіки та міжнародної інтеграції постає питання зміцнення національної конкурентоспроможності та, відповідно, вітчизняних підприємств. Важливу роль у ефективному функціонуванні підприємств відіграє система корпоративних цінностей, що впливає як на існуючий персонал, так і на нових працівників в період адаптації.

У сучасних умовах корпоративна культура чинить недостатній вплив на персонал, адже сприймає і розділяє її незначна кількість співробітників. Це свідчить про те, що роботодавці уділяють незначну увагу даному питанню.

Актуальність корпоративної культури полягає у її значущості для підприємства як складової успіху. Обумовлено це тим, що корпоративна культура – це не тільки якісна система надання послуг, але й людські ресурси, що працюють на підприємстві. Соціально-психологічна атмосфера в колективі, ступінь зацікавленості працівників у результатах сукупної діяльності підприємства зумовлюють підвищення ефективності його функціонування.

Вивченням проблем впливу корпоративної культури на адаптацію робітників займалися такі вітчизняні та закордонні вчені, як: І. Ансофф, М. Армстронг, М. Грачов, Г. Даулінг, Є. Капітонов, Ф. Котлер, А. Маслоу, Г. Саймон, О. Грішнова, В. Євтушевський, А. Колот, Г. Назарова, О. Новікова, М. Семикіна, В. Скуратівський, А. Шегда та ін.

Важливу роль в аналізі процесів адаптації відіграли праці таких вітчизняних та зарубіжних авторів, як: Н. Соломатін, В. Асєєв, Б. Бовін, В. Ковальов, А. Егоршин, В. Веснін, Е. Штейн, Л. Костюченко, І. Кряжева та ін.

Метою статті є визначення ролі корпоративної культури в процесі здійснення адаптації нових працівників.

У наш час персонал є важливим ресурсом для будь-якого підприємства. У ході входження в організацію робітник перш за все знайомиться з її корпоративною культурою на всіх її рівнях. Робітник пристосовується до нового середовища та змінює свою поведінку, щоб бути "членом однієї родини". Це допомагає швидше адаптуватися новачку в колективі та на робочому місці. Якщо даний процес проходить швидко, то новачок стає повноправним членом колективу.

Корпоративна культура виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях [1, с. 40].

На думку А. Кібанова, корпоративна культура – це набір найбільш важливих положень, застосовуваних членами організації та одержуючих вираження в заявлених організацією цінностях і нормах, що дають людям орієнтири їх поведінки і дій. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідом через "символічні" засоби духовного і матеріального внутрішньоорганізаційного оточення [2, с. 515].

Л. Балабанова вважає, що корпоративна культура – це добре сформована система керівних переконань, принципів і технологій у життєдіяльності підприємства [1, с. 40].

М. Виноградський подає корпоративну культуру як сукупність правил, звичаїв та практики у галузі управління персоналом, яка не має нормативного закріплення у законах і базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, ділової практики тощо [3, с. 61].

І. Грошев виділяє такі функції корпоративної культури підприємства:

- адаптивну, яка забезпечує входження новачків у організацію;
- регулюючу, що забезпечує підтримання правил і норм поведінки;
- орієнтирну, що полягає у спрямуванні дій членів організації в потрібне русло;
- мотивуючу – спонукає співробітників активно брати участь у справах підприємства.

Пристосувавшись до корпоративної культури підприємства робітник зможе розвиватися духовно, реалізувати свій творчий потенціал та комфортно себе почувати в новому середовищі. Отже, корпоративна культура відіграє значну роль під час адаптації персоналу на підприємстві.

Адаптація – процес активного пристосування людини до нового середовища. У контексті включення співробітника в організацію це означає, що відбувається інтенсивне знайомство з діяльністю та організацією і зміна власної поведінки відповідно до вимог нового середовища [4, с. 115].

Розглядаючи більш детально адаптивну функцію, О. Власова стверджує, що через дану функцію можна розглянути в цілому вплив корпоративної культури на зміну ситуації на підприємстві.

Так, взаємозв'язок корпоративної культури та адаптації персоналу можна подати таким чином (рис. 1).

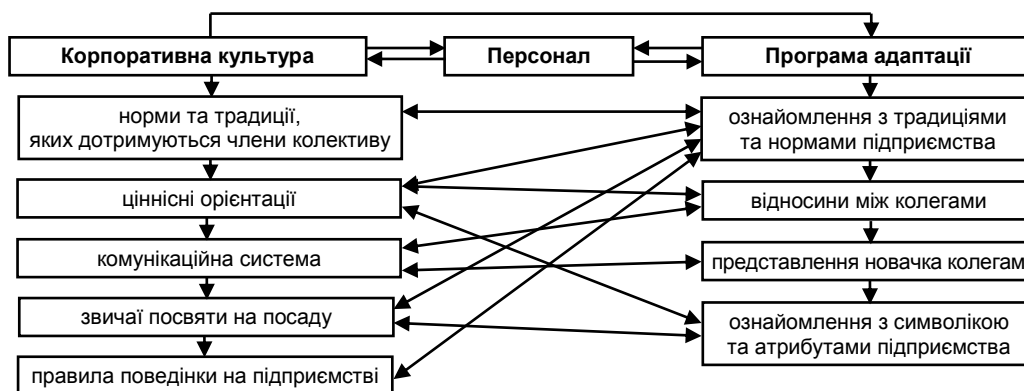


Рис. 1. Взаємозв'язок корпоративної культури та адаптації персоналу



Рис. 1 свідчить про те, що корпоративна культура може впливати як на весь персонал, так і на адаптацію нових співробітників, у свою чергу, персонал може сам створювати корпоративну культуру на підприємстві залежно від своєї поведінки та лояльності.

Адаптивна функція корпоративної культури логічно виводиться з розуміння процесу адаптації. Адаптація відбувається при взаємодії особистості, соціальної групи і соціального середовища. Соціальним середовищем для нового працівника є організація та її корпоративна культура. Адаптивна функція корпоративної культури конкретизується через цінності, норми, правила тощо. і найбільш значуща серед інших її функцій тому, що саме її реалізація, в першу чергу, сприяє адаптації співробітників. При цьому процес адаптації (проявляється переважно як соціокультурна адаптація нових працівників до організаційного оточення) здійснюється за допомогою адаптаційних механізмів корпоративної культури [5].

Рациональна корпоративна культура сприяє успішній адаптації нових співробітників, і на думку Л. Балабанової, для цього вона має базуватися на трьох рівнях [1, с. 41].

Кожний рівень корпоративної культури має безпосередній вплив на адаптацію персоналу (рис. 2).

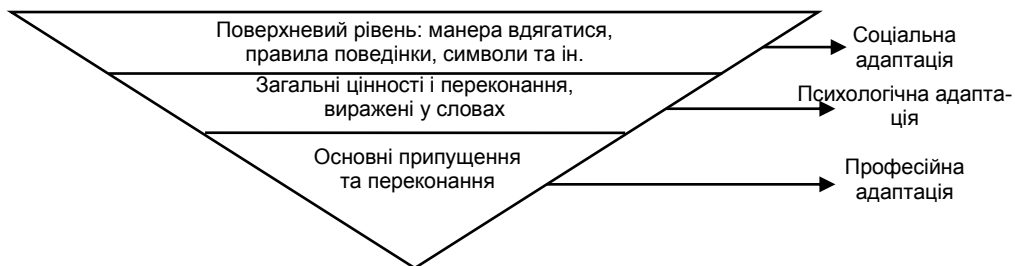


Рис. 2. Рівні корпоративної культури та їх вплив на адаптацію персоналу

Адаптація нового працівника під впливом такого рівня корпоративної культури, як артефакти має велике значення.

О. Власова на основі опитування керівника служби управління персоналом описує, що коли новий робітник, приходючи на роботу, одягає спеціальну форму, то він відразу входить у трудовий процес. Вона стверджує, що будь-які фірмові значки чи атрибути компанії дають новачку усвідомлення того, що він є членом колективу [5].

Наступний рівень корпоративної культури є невидимим рівнем для зовнішнього середовища, тобто новачок, який адаптується своїми діями та швидкістю адаптованості, показує керівнику, наскільки добре вплинув на нього другий рівень корпоративної культури.

Л. Балабанова висвітлює третій рівень як невидимий ні для керівника, ні для самого робітника, адже він знаходиться на підсвідомому рівні і з часом залежно від поведінки новачка можна зрозуміти, наскільки він при звичаївся до компанії та колективу.

Таким чином, корпоративна культура має значний впливає на адаптацію нового співробітника. Можна стверджувати, що від правильно побудованої корпоративної культури залежить ефективність проходження адаптації. Також вона сприятиме збільшенню лояльності працівників, а отже, і покращенню ефективної діяльності підприємства в цілому.

Наук. керівн. Іванова О. Ю.

**Література:** 1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с. 2. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А. Я. Кибанова.] – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. 3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 4. Грошев И. Особенности влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы / И. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 7. – С. 114–119. 5. Власова Е. Ф. Роль корпоративной культуры в процессе социальной адаптации новых работников / Е. Ф. Власова // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – Тюмень : Изд-во Тюменского государственного нефтегазового университета. – 2009. – № 1(20). – С. 22–24. 6. Кицак Т. Г. Корпоративна культура як чинник конкурентоспроможності підприємства / Т. Г. Кицак // Теоретичні та прикладні питання економіки : [зб. наук. праць]. – 2004. – № 4. – С. 185–190. 7. Химич І. Корпоративна культура – важливий елемент внутрішнього середовища підприємства / І. Химич, О. Погайдак // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2010. – Вип. 1 (3). – С. 118–123.