

СЕКЦІЯ V. МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

ОЦІНКА ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ GENESIS НА СТРАТЕГІЇ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Дерев'янко Валерій Васильович

здобувач вищої освіти гуманітарно-педагогічного факультету
Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

Кубіцький Сергій Олегович

ORCID ID: 0000-0002-7691-8606

канд. пед. наук, професор,

завідувач кафедри управління та освітніх технологій

Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

Загальновідомо, що персонал є системоутворюючим елементом будь-якої організації, відіграючи критичну роль у формуванні її іміджу, репутації, а також у залученні необхідних ресурсів для її діяльності. Важливість стратегічного підходу до управління розвитком персоналу особливо акцентується в контексті сучасних викликів, де державна політика у сфері управління людськими ресурсами набуває особливого значення. Так, управління відбором персоналу стає критичною задачею, яка вимагає не тільки адаптації до змінюваних умов, але й гнучкості у виборі стратегій та методів відбору.

Проблематика управління відбором персоналу в контексті динамічних змін, викликаних зовнішніми умовами, такими як воєнний стан, ставить перед організаціями необхідність розроблення і реалізації адаптивних бізнес-моделей. Ці моделі повинні враховувати не тільки поточні потреби в кадрах, але й передбачати майбутні тренди в розвитку галузі та зміни на ринку праці. В такому контексті, креативність та інноваційність персоналу стають вирішальними факторами успіху, а ефективна система мотивації є ключовим інструментом для їх стимулювання.

Встановлено, що корпоративна культура не тільки формує умови для ефективної роботи співробітників, але й значно впливає на їхню мотивацію та лояльність. Розуміння та врахування рівня корпоративної культури при відборі персоналу сприяє підвищенню продуктивності та зменшенню плинності кадрів [1-8].

В організації GENESIS розглядається корпоративна культура як фундаментальний елемент, який визначає методику відбору персоналу. З акцентом на ефективність та систематичність, GENESIS впроваджує чіткі процедури оцінки кандидатів. Завдяки деталізованому аналізу та врахуванню компетенцій, організація прагне досягти високої якості робочої сили.

Використання передових технік оцінювання, таких як інтерв'ю, асесмент-центри та психометричне тестування, дозволяє не тільки виміряти професійну придатність, але й забезпечити відповідність кандидатів корпоративним цінностям. Цей стратегічний підхід сприяє формуванню стійкого та мотивованого колективу, що є ключем до ефективності у довгостроковій перспективі.

Переходячи від детального аналізу стратегій відбору персоналу, які використовуються в організації GENESIS, до теоретичного фундаменту, на якому ці стратегії ґрунтуються, ми не можемо оминати праці видатних дослідників у цій сфері. Значущість корпоративної культури у процесі відбору персоналу, підкреслена в методиках GENESIS, відображає вплив глибоких наукових робіт науковців, чії дослідження заклали основу для розуміння взаємозв'язку між культурними цінностями і корпоративними процесами.

- Герт Хофстеде (Geert Hofstede) – відомий своїми дослідженнями культурних розбіжностей та їх впливу на роботу бізнесу. Його відома робота «Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations». Він розробив концепцію корпоративної культури як комплексу основних припущень, вірувань, цінностей та норм, які розвиваються в межах організації і керують поведінкою її членів. Основні висновки його дослідження можна висвітлити наступним чином [9]:

а) рівні корпоративної культури. Шайн ідентифікує три рівні культури: артефакти (видимі структури та процеси в організації), заявлені цінності (соціальні принципи, цілі, ідеології) та основні неписані припущення (несвідомі, сприйняті як само собою зрозумілі вірування);

б) функції корпоративної культури. Культура виконує кілька ключових функцій, включаючи згуртованість групи, напрямлення зусиль на досягнення спільних цілей, і формування спільного розуміння світу та відповідного реагування на зовнішні подразники;

в) розробка та трансформація культури. Шайн описує, як культура формується через засновницькі міфи та подальше соціальне навчання. Лідерство має центральне значення у формуванні та розвитку культурних норм;

г) лідерство та культура. Лідери мають ключову роль у створенні, зміцненні та зміні корпоративної культури. Шайн стверджує, що ефективне лідерство вимагає розуміння та управління культурними динаміками організації;

д) корпоративна культура та зміни. Книга також розглядає зміни в організації та роль культури в адаптації до цих змін. Шайн підкреслює, що для успішного впровадження змін потрібно спочатку зрозуміти існуючу культуру.

- Чарлз Хенді (Charles Handy) – відомий своїми працями про організаційну культуру та теорію управління. Його книга «Gods of Management» досліджує, як різні корпоративні культури впливають на організації [10].

- Деніел Денісон (Daniel Denison) – розвивав концепцію корпоративної культури, яка впливає на ефективність організації. Він автор «The Denison Organizational Culture Model» [11].

- Кім Кемерон (Kim Cameron) – дослідник, який зосереджується на позитивній організаційній культурі і лідерстві. Він співавтор книги «Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework» [12].

У контексті стрімких змін на ринку праці та постійного розвитку корпоративної культури, організація GENESIS неперервно адаптує свої підходи до відбору та набору персоналу. Для забезпечення високої якості та ефективності в роботі, компанія впроваджує інноваційні методи оцінювання кандидатів, що включають інтерв'ю, ассесмент-центри та різноманітні форми тестування. Ці інструменти дозволяють більш точно визначити компетенції та потенціал претендентів, а також їх відповідність корпоративним цінностям GENESIS.

Наступна таблиця (табл. 1) представляє динаміку чисельності працівників організації по категоріях за період з 2020 по 2023 рік. Зміна чисельності працівників

є ключовим показником, що відображає результативність стратегій відбору персоналу та вплив внутрішньої культури на цей процес. Абсолютні та відсоткові відхилення розраховані для того, щоб забезпечити детальний аналіз та оцінку тенденцій в розвитку персоналу в організації, виявляючи вплив впроваджених інструментів оцінки на зміни в чисельності та структурі кадрів.

Таблиця 1

Динаміка трудових ресурсів в організації GENESIS за 2020-2023 рр.

Показники	2020	2021	2022	2023
Чисельність працівників, всього	1500	1550	1600	1650
з них:				
робітники	1050	1075	1100	1125
службовці	320	340	360	380
керівники	20	25	30	35
спеціалісти	110	110	110	110
Абсолютне відхилення, осіб				
2020/2019	-	50	100	150
2021/2020	50	-	50	100
2022/2021	100	50	-	50
2023/2022	150	100	50	-
Відсоткове відхилення, %				
2020/2019	-	3.3	6.25	9.1
2021/2020	3.3	-	3.2	6.2
2022/2021	6.25	3.2	-	3.1
2023/2022	9.1	6.2	3.1	-

У швидко змінюваному економічному середовищі України, важливою є роль комерційних підприємств у реалізації товарів, перетворенні їх вартості з товарної форми у грошову. Організація Genesis, слідуючи сучасним тенденціям управління персоналом та інтегруючи передові міжнародні практики з унікальним досвідом, розробила систему управління персоналом, яка складається з кількох ключових підсистем. Детальне представлення кожної підсистеми та її характеристик наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Підсистеми управління персоналом організації Genesis

Підсистема	Характеристика
Планування та аналітика	Розроблення довготермінових стратегій управління та аналізу розвитку персоналу для реалізації бізнес-цілей Genesis.
Набір та відбір кадрів	Створення та реалізація процесів відбору, співбесід, оцінювання з метою залучення талановитих працівників.

Продовження табл. 2

Підсистема	Характеристика
Оцінка та розвиток	Визначення рівня знань та навичок, організація професійного зростання та кар'єрного розвитку в
Мотивація	Формування ефективних стимулів для заохочення та визнання внеску працівників.
Збереження та розвиток талантів	Впровадження стратегій для збереження ключових співробітників та підтримка їх професійного розвитку.
Організація робочого середовища	Створення умов для продуктивної роботи та співпраці в команді, підтримка корпоративної культури Genesis.
Забезпечення належних умов праці	Розробка безпечних умов праці та впровадження систем охорони здоров'я.
Соціальне забезпечення	Гарантування соціальних гарантій для співробітників, включаючи страхування та пенсійні програми.
Управління інформацією та базами даних	Створення та підтримка інформаційних систем для збору та обробки даних про персонал.

У Genesis формування робочого графіку орієнтоване на забезпечення балансу між вимогами продуктивності та добробуту працівників. Працівники залучаються до позмінної роботи, яка дозволяє підтримувати безперервність робочого процесу та одночасно враховувати особисті потреби кожного члена команди. Такий підхід не лише відповідає оперативним потребам бізнесу, але й сприяє підвищенню загального рівня задоволеності працівників, їхньої залученості та відданості справі.

Система мотивації в Genesis побудована таким чином, щоб гармонійно поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули. Вона ґрунтується на принципах справедливої винагороди та визнання вкладу кожного співробітника у загальний успіх організації. Матеріальна мотивація включає конкурентоспроможну заробітну плату, бонуси за досягнення цілей та інші фінансові вигоди, тоді як нематеріальна мотивація може включати визнання, можливості професійного розвитку, кар'єрного зростання та індивідуальні нагороди за інновації або особливі досягнення.

В організації Genesis система винагороди співробітників є мультифакторною та відображає ключові аспекти корпоративної культури, які прямо впливають на стратегії відбору персоналу. Офіційна зарплата встановлена на рівні, що забезпечує конкурентоспроможність на ринку праці та відповідає внутрішнім стандартам справедливості. Гендерний баланс у оплаті праці забезпечує рівність та недискримінацію, що є основоположним принципом в Genesis. Нормований робочий тиждень та години робочого дня дозволяють співробітникам знаходити баланс між роботою та особистим життям, що підвищує загальне задоволення та продуктивність (рис. 1).

Система матеріальних стимулів в Genesis включає премії, бонуси за проектну роботу, додаткові виплати за досягнення індивідуальних та командних цілей, що мотивує співробітників до високих результатів. Ця система є динамічною та адаптивною до змін у корпоративній стратегії та потребах бізнесу.

Корпоративна культура Genesis впливає на стратегії відбору персоналу, залучаючи таланти, які поділяють цінності компанії та готові працювати на досягнення спільних цілей. Під час відбору велика увага приділяється не лише професійним навичкам, але й культурній сумісності, оскільки це сприяє формуванню згуртованого колективу. Стратегія відбору в Genesis орієнтована на довгострокову перспективу, адже стабільність та розвиток кожного співробітника вважаються інвестицією в майбутнє організації.



Рис. 1. Система винагороди співробітників

Корпоративна культура Genesis має вплив на кожен з цих аспектів, оскільки організація прагне створювати умови, де кожен співробітник може процвітати та досягати успіху, не тільки для особистого зростання, але й для загальної вигоди компанії.

Таким чином, організація Genesis має можливість стимулювати своїх працівників не лише за допомогою фінансових інструментів, а й через широкий спектр соціальних пільг. Головне полягає в тому, що Genesis здатна підтримувати та винагороджувати тих співробітників, які демонструють високу ефективність і справжній інтерес до своєї роботи.

Аналіз ефективності впроваджених методів заохочення показує, що індивідуалізований підхід до кожного працівника і зіставлення матеріальних стимулів з особистим внеском у загальний успіх компанії є ключовим для розвитку сучасної динамічної організації в IT-секторі.

Список використаних джерел:

1. Амеліна С.М., Кубіцький С.О. (2020). Корпоративна культура у системі управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. № 7 (39). С. 59-66.
2. Базелюк В.Г., Кубіцький С.О., Михайліченко М.В., Михнюк С.В. (2022). Техніка управлінської діяльності : навчальний посібник. К.: Міленіум. 424 с.
3. Базелюк В.Г., Гречаник Н.І., Кубіцький С.О., Шумілова І.Ф. (2023). Управління освітньою діяльністю : навч. посібник. К.: Міленіум. 723 с.
4. Гаєвський Б.А. Дмитрієнко Г.А. (2010). Організація і психологія управління персоналом. К.: МАУП. 832 с.
5. Колот А.М., Цимбалюк С.О. (2014). Мотиваційний менеджмент : підручник. К.: КНЕУ. 479 с.
6. Комаров Н. (2013). Мотивація праці та підвищення ефективності роботи. *Людина і праця*. № 10.
7. Кубіцький Ю.С., Кубіцький С.О. (2023). Зарубіжний досвід організації корпоративного управління у банківській установі. *Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук: матеріали III Міжнародної наукової конференції, м. Рівне, 29 вересня, 2023 р. / Міжнародний центр наукових досліджень*. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2023. С. 45-49.
8. Урсакий Ю.А., Кубіцький С.О. (2020). Роль лідера в мотивації персоналу. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ. Вип. I-II (77-78). Економічні науки. С. 325-338.
9. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA; London: Sage Publications.
10. Handy, C. B. (1995). *Gods of management: The changing work of organizations*. New York: Oxford University Press.
11. Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2012). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 145-161.
12. Cameron, K. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. 3rd ed. Jossey-Bass.