

УДК 658.3

ОРГАНІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Омельянович Олексій Романович, к.е.н, доцент
Цуд Оксана Ігорівна, студентка
Національний транспортний університет
e-mail: ket13@ukr.net

В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності підприємств багато в чому визначається рівнем розвитку їх корпоративної культури. У процесі історичного розвитку корпоративного підприємництва сформувалася певна конфігурація досить складної системи механізмів узгодження та регулювання певною мірою суперечливих інтересів різних корпоративних суб'єктів, здатної виконувати інтегративні, координаційні, регуляторно-мотиваційні, дистрибутивні та інші функції, які забезпечують функціонування та розвиток великих корпоративних підприємств [1].

Кадрова політика має за головну мету забезпечення сьогодні та у майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації. Безумовно, головною її метою є формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей автотранспортного підприємства. Проблема полягає в тому, щоб забезпечити такий кадровий процес, який сприятиме сталому розвитку економіки, політичного життя та соціальної сфери суспільства. Оскільки компетентність персоналу є стратегічним ресурсом підприємства, то кадровий менеджмент має забезпечити необхідні умови для її формування і розвитку. За об'єкт дослідження було обрано автотранспортне підприємство ТОВ «Карго – Експрес». Отже, необхідною умовою взаємодії і працівників є стабілізація складу найманих працівників підприємства.

Оцінку ефективності або сили культури підприємства можна визначити двома методами: а) прямою оцінкою на основі тестування та опитувань; б) непрямим методом, поелементною оцінкою, аналізуючи можливості (або вплив) кожного елемента системи на результати.

Для того щоб краще проаналізувати корпоративну культуру і зрозуміти проблеми, існуючі в компанії, було проведено анкетування серед співробітників ТОВ «Карго – Експрес». Для дослідження корпоративної культури ТОВ «Карго – Експрес» була розроблена анкета, де всім співробітникам пропонувалось дати відповіді на запропоновані питання, які стосуються безпосередньо культури компанії, а також поділу ними цінностей компанії і застосування на підприємстві деяких видів мотивації. Їм було запропоновано відповісти на декілька питань.

Аналіз результатів анкетування проводився за наступними категоріями працівників: фахівці, основний виробничий персонал. Всього було опитано 27 співробітників. Результати опитування представлені в табл. 1

Таблиця 1 – Середні бали, отримані в результаті анкетування співробітників ТОВ «Карго – Експрес»

Запитання	Середній бал
Задоволеність політикою фірми та керівництва	8,7
Задоволеність організацією відпочинку	7,2
Задоволеність можливостями професійного зростання	7,8
Задоволеність нематеріальними засобами мотивації	7,4
Задоволеність стилем керівництва	8,1

Джерело: сформовано авторами на підставі проведеного дослідження

Таким чином, за результатами проведеного анкетування було виявлено, що сумарний ступінь задоволеності вище середнього, що є безперечно, гарним результатом. Найменше задоволені співробітники організацією відпочинку. Найвищі бали співробітники віддали політиці фірми та керівництва, а також стилю керівництва і можливостям професійного зростання. Відобразимо графічно отримані результати (рис. 1).

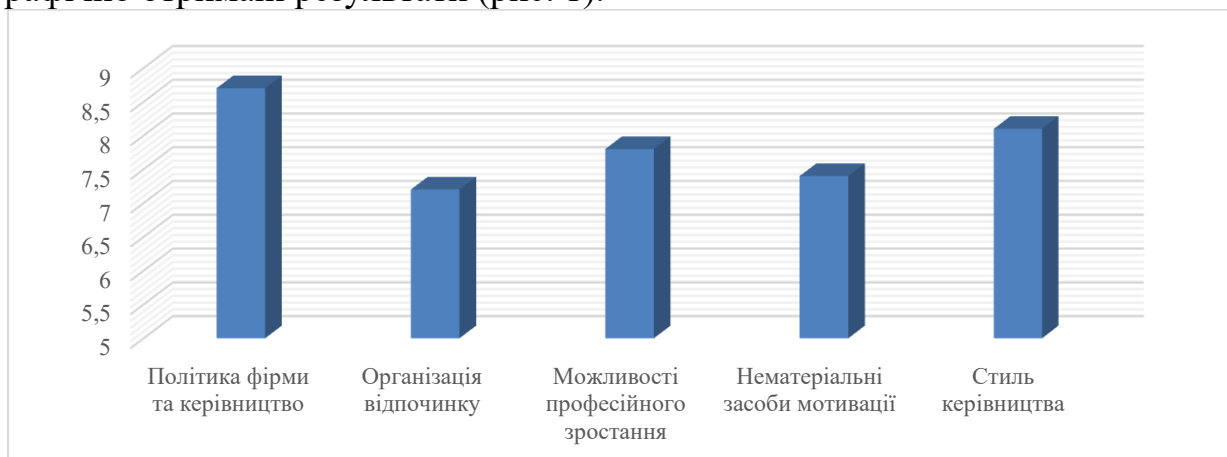


Рис. 1 - Результати анкетування співробітників ТОВ «Карго – Експрес»

Джерело: сформовано авторами на підставі проведеного дослідження

Отже, керівництву ТОВ «Карго – Експрес» необхідно приділити увагу соціально-психологічному клімату в колективі. Хоча керівництво стверджує, що підтримується дух колективізму, атмосфера відкритості та свободи спілкування, проте в результаті проведення дослідження з використанням анкетування, було виявлено, що це лише формально, насправді результати анкетування показали незадоволеність співробітників кліматом в колективі, а клімат в колективі є найважливішою характеристикою корпоративної культури. Всі інші фактори успіху корпоративної культури знаходяться на достатньо високому рівні.

Висновки. Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства ТОВ «Карго – Експрес» реагувати на кризовий стан в країні; вимоги технології і ринку, що змінюються, в найближчому майбутньому. Властивості кадрової політики – зв'язок із стратегією; орієнтація на

довготривале планування; значущість ролі кадрів; коло взаємопов'язаних функцій і процедур по роботі з кадрами.

Для підвищення ефективності функціонування служб персоналу необхідно проводити дослідження щодо їх роботи, аналізувати та доповнювати професійні обов'язки, приділяти увагу підвищенню кваліфікації менеджерів цих служб, оскільки тільки системний підхід допоможе зробити правильні висновки, необхідні для підвищення ефективності та удосконалення роботи служби персоналу на ТОВ «Карго – Експрес». Адже, наявні активні співробітники, що здатні проявити свої потенційні здібності у процесах перекваліфікації, введення нових технологій виробництва, виступають суб'єктом оцінки, по відношенню до якого повинна відбуватися розробка методики управління. На основі вище перерахованих параметрів та оцінки впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища відбувається власне процес оцінювання рівня кадрової політики.

Література

1. Станкевич В. С. Формування і оцінка ефективності системи управління корпоративною культурою. 2017. С.71 URL: <http://eprints.zu.edu.ua/24997/1/%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87.PDF>

Міністерство
освіти і науки
України



Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Механіко-технологічний факультет
Кафедра транспортних технологій та засобів у АПК
Академія прикладних наук Університету
управління та адміністрування в Опole
Академія інженерних наук України
Українська асоціація аграрних інженерів



**ЗБІРНИК ТЕЗ
доповідей
VI Міжнародної
науково-практичної конференції
«Автомобільний транспорт та інфраструктура»**



AutoTransport and Infrastructure

19-21 квітня 2023 року
м. Київ

ББК 40.7
УДК 631.17+62-52-631.3

Рекомендовано до друку рішенням наукової ради механіко-технологічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України від 18 квітня 2023 р., протокол № 8 .

Збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної конференції «Автомобільний транспорт та інфраструктура» (19–21 квітня 2023 року). Національний університет біоресурсів і природокористування України. Київ. 2023. 250 с.

ISBN 978-617-8102-96-8

В збірнику представлені тези доповідей науково-педагогічних працівників, наукових співробітників, аспірантів і докторантів, студентів, фахівців транспортної галузі, учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції «Автомобільний транспорт та інфраструктура», в яких розглядаються нинішній стан та шляхи розвитку автотранспортної галузі.

ISBN 978-617-8102-96-8

© НУБіП України, 2023.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Отченашко В. В., начальник науково-дослідної частини – голова організаційного комітету;

Братішко В. В., декан механіко-технологічного факультету – заступник голови організаційного комітету;

Тадеуш Покуса, проректор Академії прикладних наук Університету управління та адміністрування в Ополь, Польща – заступник голови організаційного комітету;

Киричок П.О., президент Академії інженерних наук України – заступник голови організаційного комітету;

Загурський О.М., професор кафедри транспортних технологій та засобів у АПК – секретар організаційного комітету.

Войтюк В. Д., професор кафедри технічного сервісу та інженерного менеджменту імені М. П. Момотенка;

Дьомін О.А., доцент кафедри транспортних технологій та засобів у АПК;

Калінін Є. І., завідувач кафедри тракторів, автомобілів та біоенергоресурсів;

Новицький А. В., завідувач кафедри надійності техніки;

Мацюк В. І., заступник декана з наукової роботи механіко-технологічного факультету, професор кафедри транспортних технологій та засобів у АПК;

Михайлович Я. М., професор кафедри технічного сервісу та інженерного менеджменту імені М. П. Момотенка;

Роговський І. Л., завідувач кафедри технічного сервісу та інженерного менеджменту імені М. П. Момотенка.

Савченко Л.А., завідувачка кафедри транспортних технологій та засобів у АПК.