

управління професійним розвитком персоналу; управління мотивуванням поведінки персоналу; управління соціальним розвитком персоналу.

Отже, підвищення ефективності системи кадрової безпеки фармацевтичного підприємства повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників, забезпечувати дотримання чинного законодавства про працю та сприяти підвищенню конкурентоспроможності банку.

Використана література:

1. Калініченко Л.Л. Управління кадровим ризиком на основі застосування когнітивного моделювання / Л. Л. Калініченко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1275>.

2. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках / Н.М. Сушко. [навч. пос.]. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

3. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>.

4. Шира Т. Б. Особиста безпека працівника як основа гарантування економічної безпеки підприємства / Т. Б. Шира // Ефективна економіка. – 2015. – № 10. – С. 44–50.

Dress-code на робочому місці: обґрунтовані вимоги чи прояв дискримінації

*Коляда Т. А., к.ю.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
takolyada@ukr.net*

Одним із феноменів теорії управління персоналом є корпоративні стандарти. В багатьох компаніях останнім часом позначилася тенденція запровадження вимог до форми одягу в офісі, що фактично передбачає уніфікацію зовнішнього вигляду персоналу (у багатьох випадках поєднується з вимогою щодо культури мовлення).

На думку фахівців, зовнішній вигляд працівника зумовлено клієнтоорієнтованістю, що формує образ компанії, впливає на довіру клієнтів і ділових партнерів, їх готовність співробітничати (поширеним є твердження «як театр розпочинається з роздягальні, так й довіра клієнта до компанії розпочинається з довіри до її працівників, зовнішній вигляд яких має свідчити про корпоративну належність та дотримання високих стандартів комунікації, поведінки і зовнішнього вигляду»).

Як наслідок, на рівні локальних нормативних актів адміністрацією закріплюються імперативні норми, недотримання яких працівниками зазвичай тягне дисциплінарну відповідальність. Запровадження роботодавцями вимог до зовнішнього вигляду працівників, з одного боку, свідчить про прагнення формувати корпоративну культуру, забезпечити впізнанність і посилити привабливість суб'єкта на ринку послуг, а з іншого боку, може кваліфікуватися як прояв дискримінації працівників.

Dress-code в перекладі з англійської «код одягу», під яким розуміється професійний одяг або уніформу. Це словосполучення вперше виникло в Лондоні. Дресс-код потрібен для того, щоб було зручно розпізнавати професійну приналежність та соціальний клас людини. Дресс-код – це не тільки уніформа, а й стиль одягу, її складові частини, зовнішні елементи [1].

Сьогодні викристалізувалося два найпоширеніших підходи до встановлення вимог щодо зовнішнього вигляду персоналу, а саме:

– авторитарний (жорсткий) – передбачає тотальне регулювання зовнішнього вигляду працівників, здійснення перманентного контролю за дотриманням чинних вимог і застосування санкцій до осіб, які не дотримуються встановлених стандартів;

– демократичний (поміrkований) – вимога поширюється на проведення представницьких (публічних) заходів, а у разі відсутності гострої виробничої необхідності працівникам дозволено перебування на робочому місці в охайному одязі, що відрізняється від ділового стилю.

Одяг диференціюється за низкою критеріїв, а саме: залежно від призначення формений одяг (уніформа, обмундирування), фірмовий одяг (корпоративний), спеціальний одяг; залежно від категорії персоналу (наприклад, вимоги до одягу працівників секретаріату можуть відрізнятися від вимог до персоналу служби технічної підтримки); залежно від пори року (осінньо-весняний та літній періоди).

Останнім часом в Україні сформувалися певні підходи до запровадження дресс-коду. Було прийнято низку нормативно-правових актів, що передбачають вимоги щодо зовнішнього вигляду державних службовців. Проаналізувавши зміст окремих з них можна стверджувати про наявність хибного уявлення природи та призначення дресс-коду. На нашу думку, окремі положення деяких нормативних актів містять і дискримінаційні ознаки. Наприклад, зовнішній вигляд відображається на кар'єрному зростанні працівника; діловий стиль одягу надає авторитетності і свідчить про компетентність працівника; під час вибору одягу слід урахувувати колір шкіри, очей, волосся, а також вік; жінкам не варто зловживати брючними костюмами і брюками; костюм жінки повинен бути їй до лиця та ін.

Таким чином, вважаємо, що установа яка встановила доволі жорсткі вимоги (речі повинні бути високої якості; з високоякісної вовняної, напівшерстяної тканини чи з льону; два дні підряд не можна ходити на роботу в одному і тому ж вбранні) до зовнішнього вигляду працівників, має хоча б частково компенсувати витрати на одяг.

Крім того, недопустимими є деякі вимоги за обставин в яких роботодавець не створює відповідні умови праці. Так, наприклад, приписи про недопустимість в будь-яку пору року одяг ручного плетіння та трикотажних речей, вважаємо недоцільними. В деяких службових приміщеннях досить часто температура повітря буває занадто низькою для перебування у приміщенні протягом робочого дня. А влітку – навпаки, у приміщеннях доволі тепло для постійного перебування у колготах чи панчохах. На нашу думку, у випадках встановлення відповідних вимог роботодавець зобов'язаний встановити належні умови праці.

Також, деякі вимоги є майже шкідливими для здоров'я. Особливо це стосується вагітних жінок (наприклад, туфлі-човники на підборах 5 см.), осіб з хворобами нижніх кінцівок (шкарпетки з тугою резинкою).

Окремі вимоги містять ознаки дискримінації (коректною прикрасою є обручка; дорогі камені носять заміжні жінки; хрестик носити під одягом; не використовувати аромати з пряними нотами в першій половині дня, бо жінки можуть дратуватись, якщо відчувають не приємний для себе запах; жінки повинні не зловживати брючними костюмами і брюками).

Резюмуючи, зазначимо, що доцільним в трудовому законодавстві України закріпити право роботодавця запроваджувати вимоги до зовнішнього вигляду працівника у контексті ствердження корпоративної культури та підвищення

привабливості компанії для потенційних клієнтів і партнерів. Необхідно визнати, що встановлення уніфікованих вимог щодо дотримання працівниками ділового стилю у повсякденному одязі має за мету відповідність загальноприйнятим у суспільстві нормам ділового стилю та світського характеру, забезпечення здорового морально-психологічного клімату в колективі, зміцнення позитивного іміджу та привабливості компанії.

Перспективним вбачається формулювання роботодавцем своєрідних стандартів-орієнтирів щодо одягу, зачіски або макіяжу за обов'язкової умови чіткого визначення того, що є неприйнятним (можна визнати прийнятність практики деяких компаній щодо інформування персоналу про подібні вимоги через «Книгу працівника» або «Пам'ятку новому працівнику»).

Водночас варто приділити особливу увагу запобіганню дискримінаційних проявів з боку роботодавців, забезпечивши формально-правове закріплення засадничих вимог, на яких мають ґрунтуватися вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників (можливо, шляхом ухвали Типового положення про дресс-код). Також, слід вичерпно визначити перелік можливих санкцій за порушення встановлених вимог.

Використана література:

1. Щиголев Ю. В. Адвокатский дресс-код / Ю. В. Щиголев // Адвокатская практика. – 2009. – № 4. – С. 28 – 33.

2. Резніченко В.І. Довідник-практикум офіційного, дипломатичного, ділового протоколу та етикету. – К.: УНВЦ «Рідна мова», 2003. – 480 с.

3. Павлова Н. Парламентський дресс-код: як одягаються нардепи // Грушевського 5 від 22.02.2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grushevskogo5.com/slider/parlamentskiy-dres-kod-yak-odyagayutsya-nardepi/>.

Концептуальні підходи до розвитку організаційної культури підприємства

*Лаврук О. С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування Подільського державного
аграрно-технічного університету
lavrukoksana73@gmail.com*

Розвиток організаційної культури підприємства є своєрідним ключем до підвищення результативності праці колективу, ефективності діяльності і підприємства та його підрозділів. Саме тому організаційна культура підприємства розглядається як один з найбільш дієвих механізмів досягнення згуртованості його колективу, поліпшення морально-психологічного клімату і підвищення результативності діяльності, виконання місії, досягнення поставлених цілей і завдань підприємства. Зважаючи на це, розвиток організаційної культури підприємства повинен відбуватися з урахуванням основних характеристик внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування конкретного підприємства, починаючи з аналізу потенціалу підприємства і закінчуючи діагностикою умов його розташування, специфіки функціонування, особливостей ринкової кон'юнктури, що зумовлює розробку концептуальних підходів.

Формування організаційної культури підприємства передбачає цілеспрямовану зміну всіх її основних складових, в яких мають отримати відображення специфічні