

ВІТА КОЗАЧУК,
Науковий керівник:
к. е. н., ст. викладач Кашук К.М.
ЖДУ ім. Івана Франка

РОЛЬ КОРПОРАТИВОЇ КУЛЬТУРИ У СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ

У сучасному світі питання використання корпоративної культури у процесах управління та формування відповідного корпоративного духу працівників набуває особливого значення. Це пов'язане, зокрема, з тим, що високий рівень корпоративної культури виступає ключовим фактором довгострокової ефективності підприємства, за рахунок впливу на мотивацію працівників, продуктивність й ефективність їхньої трудової діяльності.

Поняття «корпоративна культура» відносно нове і недостатньо висвітлене з наукової точки зору як в нашій країні, так і за кордоном. В даний час не існує єдиного визначення терміну «корпоративна культура», науковці трактують його по-різному. Як і багато інших термінів, цей термін не має єдиного тлумачення, але найбільш повне з них належить американському психологу Едгару Шейну. Він характеризує її як «сукупність основних положень, сформованих самостійно, засвоєних або розроблених певною групою в міру того, як вона навчається вирішувати проблеми адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції – які виявилися достатньо ефективними, щоб вважатися цінними, а тому передаватися новим членам у ролі правильного способу сприйняття, мислення та ставлення до конкретних проблем» [1].

Саме корпоративна культура обумовлює відмінність між компаніями і приносить успіх у конкурентній боротьбі. Головна мета впровадження корпоративної культури у функціонування організації – це створення однотайності фахівців при прийнятті рішень. Корпоративна культура припускає передбачуваність і керованість поведінки, тактичну або стратегічну спрямованість; об'єктом її впливу є люди. Оцінка корпоративної культури як «успішна» може бути надана тільки тоді, коли вона сприяє формуванню відчуття добробуту і сприяє досягненню поставлених цілей.

Процес формування корпоративної культури складний і довготривалий, що вимагає вмілого застосування різних методів, форм та засобів. Дуже важливо, щоб формування культури організації відбувалося індивідуально відповідно до особливостей організації.

Компанії, в яких високий рівень культури, досягли успіху внаслідок добре продуманих та вкладених зусиль у розвиток корпоративного духу. Це доказує, що необхідно постійно аналізувати рівень корпоративної культури своєї установи, вилучати застарілі норми, досліджувати тенденції її розвитку, правильно сформулювати мету перспективної культури, відповідної до стратегічних цілей організації, бо саме ефективне формування корпоративної культури дозволяє організації рухатися в одному напрямку як єдиного цілого. Зовсім неважливо розмір організації і яку нішу на ринку вона займає, ключове значення для успішної діяльності має колектив, його цінності та ідеали. Саме команда визначає все, що собою представляє організація, а високий рівень корпоративної культури є основою згуртованості всього колективу. Тому, великі організації в нашій країні, перейнявши європейський досвід, стали створювати і впроваджувати цілий набір правил, цінностей, норм, традицій, щоб регулювати поведінку співробітників в робочий і позаурочний час. Ці правила формуються в корпоративний кодекс (кодекс корпоративної етики) – це документ, що регламентує спосіб і норми поведінки співробітників, порядок їх взаємодії [2].

Наразі корпоративна культура відіграє важливу роль в системі управління персоналом підприємства і розглядається як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати усі його підрозділи та усіх працівників на загальні цілі, підвищувати ініціативу, забезпечувати

відданість загальній справі, полегшувати спілкування. Більшість труднощів, які виникають в стратегічному управлінні персоналом здатний вирішити ефективний мотиваційний механізм, що має діяти на підприємстві. Корпоративна культура як його основа сприяє встановленню «стратегічної налаштованості» працівників, що призводить до підвищення продуктивності їх праці та до оптимізації стратегічного управління в цілому [3].

Вітчизняні дослідження в галузі менеджменту підтверджують важливий позитивний вплив організаційної культури на ефективність. Зокрема, Гавкалова Н.Л. доводить, що «організаційна культура відіграє одну із провідних ролей у процесі забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві». Організаційна культура розглядається вченим як важливий фактор формування інтелектуального капіталу і системоутворюючий чинник функціонування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу [4].

Корпоративна культура впливає на ефективність діяльності підприємств двома шляхами. Перший – культура й поведінка взаємно впливають один на одного, другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять. Стаючи членом організації, кожний з нас поступово засвоює її правила і норми поведінки, а також ідеали, які можуть надалі стати ціннісними і життєвими орієнтирами особистості. Безсумнівно, культура організації, в рамках якої продовжується соціалізація і формування особистості, несе величезну відповідальність за подальшу долю своїх членів. Якщо можна говорити про те, що організація має «душу», то цією душею є організаційна культура. А носіями організаційної культури є люди. Саме тому сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до керівників-менеджерів різного рівня управління, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їх праці, уміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей та забезпечувати творчий підхід до роботи, тобто відповідати вимогам організаційної культури. Менеджери повинні уміти аналізувати організаційну культуру і впливати на її формування і зміну в бажаному напрямі.

Корпоративна культура – це потенціал організації, який проявляється в конкретних економічних і фінансових показниках у майбутньому, а інвестиції в організаційну культуру – це інвестиції в потенціал організації та розвиток персоналу. А ефективна корпоративна культура – це культура, що сприяє зростанню прибутку організації та конкурентоспроможності.

Наявність ефективної корпоративної культури має велике значення для організації. По-перше, культура надає працівникам корпоративної ідентичності, визначає внутрішньо групове уявлення про організацію, є важливим джерелом стабільності і наступності. Це створює у працівників почуття надійності організації і свого місця в ній, соціальної захищеності. По-друге, знання цінностей, норм і правил, які сформувалися в організації, допомагають новим працівникам правильно інтерпретувати події, що відбуваються в ній, і відповідно визначити свою поведінку. По-третє, культура більше, ніж щось інше, стимулює самосвідомість і високу відповідальність працівника, що виконує поставлені перед ним завдання. Механізми впливу корпоративної культури на діяльність організації полягають у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої, керуючись цінностями, оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки та спілкування [5].

Отже, саме корпоративна культура – це потужний інструмент, що дозволяє об'єднати трудову ініціативу всіх співробітників. Своєчасна діагностика і спостереження за станом лояльності співробітників організації – така ж необхідна задача в управлінні, як і звичний підбір і розвиток персоналу. Корпоративна культура виступає ефективним інструментом мотивації персоналу підприємства та підвищення якості виробництва [6].

Спроможність встановити сильну індивідуальну відповідальність за стратегічний успіх і створити атмосферу, у якій все націлене на кінцевий результат, є одним із найбільш цінних навиків при реалізації стратегії. Коли результати роботи організації близькі до піку можливого, не тільки безпомилкова діяльність визначає стратегічний успіх, але і

корпоративна культура, складовою частиною якої є культ удосконалювання. При цьому культ удосконалення не треба плутати з таким відчуттям працівників, як щастя, задоволення або гарна робота. Організація, де присутній культ удосконалення, робить особливий акцент на свої досягнення і перевагу, її корпоративна культура орієнтована на результат, а управлінська політика і практика спрямовані на активізацію працівників робити свою роботу краще.

Список використаних джерел

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
2. Біловус Л. І. Управління та організація діяльності інформаційних установ (за фаховим спрямуванням) : навч. посіб. / Л. І. Біловус. Тернопіль: [б. в.], 2010. – 414 с.
3. Тимцуник В.І., Белова О.І. Корпоративна культура як основа формування мотиваційного механізму у стратегічному управлінні підприємством / В.І. Тимцуник, О.І. Белова // Науковий вісник академії муніципального управління. – 2011. – No 2.
4. Гавкалова Н.Л. Формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Н.Л. Гавкалова. – Харків, 2009. – 28 с.
5. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в корпоративній системі / О.А. Грішнова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально- трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, Т. 1, 2010 – 468 с
6. Чернишова А.О. Деякі аспекти корпоративної культури організації / А.О. Чернишова // Наукові праці: економічні науки. – 2010. – К. : КНТУ, Вип. 17.