

Роман ЗАЛІЩУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Професійна освіта управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ЧОРНА

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ФАКТОРУ ГАРМОНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ринкові умови господарювання, глобалізаційні процеси та посилення конкурентної боротьби зумовлюють необхідність кардинальної зміни існуючої системи управління персоналом підприємств України. Сучасні підходи до управління персоналом недостатньо гнучкі, вони не забезпечують ефективного управління трудовою поведінкою персоналу, що негативно впливає на функціонування промислового підприємства. У зв'язку з цим, важливого значення набуває впровадження інноваційних технологій ефективного управління персоналом, серед яких провідне місце належить мотиваційному інструментарію управління трудовою поведінкою на засадах корпоративної культури, що сприяє досягненню максимальної прибутковості та результативності трудової діяльності персоналу, забезпеченню високої економічної ефективності функціонування та підвищенню конкурентоспроможності промислового підприємства.

Процес розвитку корпоративної культури є безперервним, оскільки корпоративна культура може частково змінюватися під впливом різних факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Саме культура визначає шляхи вирішення проблем і способи організації та взаємозв'язки в процесі організації діяльності підприємства. Тому будь-які перетворення, локального чи глобального масштабу, на підприємстві будуть неефективними без відповідної зміни корпоративної культури, оскільки вона має фундаментальне значення для вибору напрямків розвитку підприємства.

Зовнішнє середовище впливає як на корпоративну культуру, так і на організацію в цілому. Зворотний зв'язок, необхідний для якісних змін, здійснюється саме через корпоративну культуру. В результаті зворотного зв'язку відбувається адаптація корпоративної культури до зовнішнього середовища, яке змінилося, а це, відповідно, потягне за собою зміни в різних аспектах діяльності підприємств [3. с. 69].

Розглянемо модель комплексної оцінки рівня побудови корпоративної культури на підприємстві для оцінки впливу корпоративної культури на діяльність підприємства. Відобразимо на рисунку 1 модель комплексної оцінки

рівня побудови корпоративної культури на підприємстві [3. с. 70].

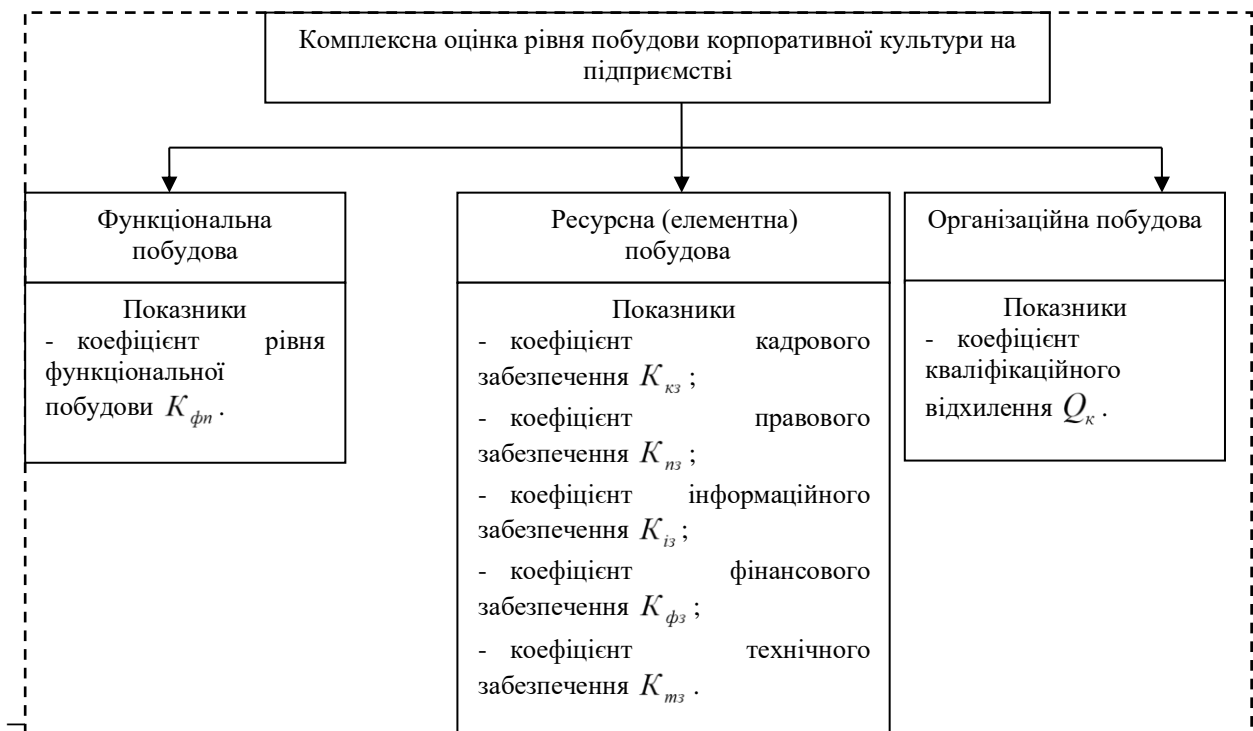


Рис. 1. Модель комплексної оцінки рівня побудови корпоративної культури для підвищення економічної ефективності підприємства

Якщо зовнішнє середовище суттєво змінюється, то підприємство повинно адаптувати свою культуру або окремі її елементи до цих змін, щоб не було конфлікту між цінностями, які продукує зовнішнє середовище, і внутрішнім середовищем [3. с. 70].

Зміни і розвиток корпоративної культури неминучі при виході організації на міжнародний рівень, де стикаються різні культури і стереотипи поведінки.

У випадку об'єднання декількох організацій з різними корпоративними культурами потрібен час і значні зусилля для поєднання різних цінностей і в перспективі формування нової культури. Відповідні труднощі виникатимуть при формуванні культури в організації, де працюють люди різних національностей чи віросповідання, оскільки їхні культурні цінності мають різну основу. Тому при зміні корпоративної культури треба дотримуватися певних правил:

- поетапність змін;
- морально-психологічна підготовка всієї організації до змін;
- поступовість, але системність нововведення;
- узгодження нововведень із базовими елементами корпоративної культури;
- всезагальна згода на переоцінку корпоративних цінностей і зміну корпоративної культури.

З погляду синергетики, розвиток – це послідовна зміна хаосу і порядку,

причому розвиток відбувається з постійним зростанням ентропії системи. Синергетика дозволяє досліджувати процес формування, розвитку й зміни корпоративної культури за двома аспектами [4, с. 82]:

– динамічному, тобто з погляду особливостей розвитку корпоративної культури в умовах нелінійності;

– через вплив корпоративної культури на досягнення синергетичного ефекту, а, отже, і на самоорганізацію соціально-економічної системи.

Розвиток корпоративної культури має нелінійний, недетермінований характер. Це пов'язано з тим, що вона формується у свідомості працівників, у процесі їхньої спільної діяльності, а людині властива воля, що породжує хаос. Тому синергетичний підхід дає можливість встановити загальні закономірності розвитку корпоративної культури в умовах недетермінованості і нелінійності.

Необхідною умовою розвитку підприємства є існування безлічі різних або навіть протилежних елементів і сил, що діють. Однак, чим різноманітніші елементи системи, та зв'язки між ними, тим сильніша повинна бути їхня єдність, взаємозв'язок і взаємодія. Тобто, чим складніша і досконаліша система, тим вищий повинен бути рівень корпоративної культури [5].

Список використаних джерел:

1 Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури в прийнятті управлінських рішень. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 3. С. 64–71.

2 Дейнега І.О. Конкурентні переваги, як складова ринкового успіху. *Проблеми формування та реалізації конкурентної політики*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Львів: «Арт-Друк», 2013. 300с

3 Ведерніков М. Д. Корпоративна культура в системі управління персоналом на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2010. № 1. Т. 1. С. 68–71.

4 Хаєт Г. Л. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г. Л Хаєт. К., 2003. М. : Издат. дом «Вільямс», 2007. 1056 с.

5 Шевченко В. С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства / В. С. Шевченко. *Комунальне господарство*. 2011. Вип. 14. С. 160–165.

6 Кицак Т. Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах URL : www.economynauka.com.ua