

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В МЕНЕДЖМЕНТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

На сьогоднішній день забезпечити ефективність та успішність організацій є можливим на основі використання новітніх інструментів управління, які спроможні також забезпечити підвищення їх конкурентоспроможності. Одним із таких інструментів впливу є корпоративна культура сучасних організацій, яка значним чином обумовлює рівень їх гнучкості, успішності, загальну тривалість функціонування тощо.

Корпоративна культура – це комплексний, вагомий актив сучасних організацій, сформований на основі ієрархії базових цінностей, домінантних серед числа працівників та прийнятних методів їх реалізації на відповідному етапі її функціонування та розвитку [2].

Корпоративна культура забезпечує гармонізацію групових та індивідуальних інтересів працівників, мобілізує їхню ініціативу, покращує комунікаційні процеси, виховує відповідальність і морально-психологічний клімат. Тому, з одного боку, це призводить до ряду труднощів, а з іншого – дає можливість значно підвищити ефективність роботи та мінімізувати плинність кадрів в умовах підвищеної конкуренції та жорстких умов.

Практика свідчить, що для успішних організацій характерним є високий рівень розвитку корпоративної культури, яка формується із залученням усіх зацікавлених сторін, проте основою виступає керівництво та управлінські ланки. Успішне функціонування сучасних організацій обумовлюється не лише рівнем розвитку науково-технічного прогресу, необхідним є також формування ціннісної орієнтації, культури організації взаємовідносин і ведення бізнесу, ефективне використання різновидів соціально-психологічних методів управління. Власне, корпоративна культура сприяє згуртуванню колективу організації у єдину команду та її адаптації до поетапної реалізації цілей організації в стратегічній перспективі, забезпечуючи на цій основі підвищення конкурентоспроможності організації.

Корпоративна культура в організації виникає з моменту її створення. Трамбування поняття «корпоративна культура» безпосередньо працівниками організації зумовлює різновекторні погляди. Загалом у науковій літературі представлена значна кількість трактувань даного поняття з управлінської, економічної, психологічної та політичної точок зору. Корпоративна культура охоплює: взаємини між працівниками та менеджментом, цінності та місію компанії, робочі

стандарти, що визначають якість виконання завдань, мотивацію та спосіб мислення співробітників.

Для інтеграції принципів корпоративної культури в управління організацією необхідно дотримуватись чіткого плану, який враховує особливості організації та її цілі.

1. Оцінка існуючої корпоративної культури. Перший крок - це оцінка поточної корпоративної культури та визначення сильних і слабких сторін. Проведення опитувань серед співробітників, фокус-груп і зворотного зв'язку дозволить зрозуміти ставлення команди до корпоративних принципів і виявити аспекти, які потребують змін.

2. Розробка місії, цінностей та бачення. Чітке формулювання місії, цінностей і бачення організації допомагає встановити основні орієнтири, на які будуть орієнтуватися працівники. Вони повинні відображати цілі діяльності та підтримуватися на всіх рівнях організації.

3. Навчання і розвиток лідерів. Лідери та менеджери мають бути прикладом у дотриманні корпоративних принципів. Для цього важливо забезпечити їх навчання щодо ефективного впровадження культури в щоденні управлінські практики. Це включає навчання комунікаційним навичкам, вмінню працювати в команді та підтримувати ініціативи співробітників.

4. Комунікація корпоративної культури. Впровадження корпоративної культури потребує постійного інформування та нагадування про її принципи. Це можуть бути корпоративні зустрічі, внутрішні інформаційні ресурси, розсилки, відео або тренінги, де співробітники знайомляться з основними принципами корпоративної культури.

5. Зворотний зв'язок та адаптація. Регулярний збір зворотного зв'язку дозволяє побачити, як сприймається культура і як її принципи виконуються на практиці. Це може включати оцінку задоволеності співробітників, аналіз досягнень та виявлення проблемних аспектів для коригування.

Отже, впровадження принципів корпоративної культури в менеджмент організації є важливим кроком до підвищення ефективності управління та зміцнення команди. Систематичне застосування цінностей, підтримка відкритої комунікації та розвиток працівників дозволяє створити стійку організацію, здатну досягати високих результатів у динамічному середовищі.

Використані джерела

1. Калюжна Н. В. Корпоративна культура як фактор ефективності функціонування підприємства. К.: Знання, 2015.
2. Коваленко І. Корпоративна культура: сутність, структура та механізми управління. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/145191626.pdf>
3. Мельник П.І., Зелена М.І. Корпоративна культура як чинник успішності компанії. Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 4. С. 67- 70.