

Роман Філонов, магістрант

Науковий керівник – Крайнік О.М., к.е.н., доцент

Запорізька державна інженерна академія

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті досліджується роль і значення корпоративної культури, її складові і методи оцінки особливості її функціонування на підприємствах України в умовах побудови соціального партнерства внутрішні комунікації, кадрова статистика, корпоративна культура, найманий працівник, організація, соціальне партнерство.

Сучасний стан розвитку економіки України в умовах формування економіки знань, змінює відношення до робочої сили, коли пріоритетним стає розвиток здібностей і можливостей кожного найманого працівника, що неможливо без поліпшення умов і структури праці в межах організації, без покращення стосунків між роботодавцями і найманими працівниками в межах організації, запорукою чого є створення і розвиток корпоративної культури. Без посилення соціальної орієнтованості українських підприємств, що гармонізує відносини в організації і формування загальної концепції і принципів розвитку і функціонування корпоративної культури є неможливим покращення економіки України в цілому.

Питаннями розвитку, сутності і складових корпоративної культури на підприємстві займалися іноземні вчені і економісти: Джаффе Д., Діл Т., Кеннеді А., Коссен С., Пітерс Т., Робінс С., Смірчіч Л., Сонненфельд Дж., Уотерман Р., Хофстед Г.; вітчизняні: Балабанова Л., Доровської О., Щекін Г. та інші.

Поняття корпоративної культури займає важливе місце в теорії організаційної поведінки. Роль і місце корпоративної культури в структурі підприємства, її складові не мають єдиного визначення, вчені які займаються питаннями корпоративної культури на підприємстві притримуються різних точок зору, при цьому є досі невизначеними інструменти її створення і зміни в межах організації.

Метою статті є визначення сутності і складових корпоративної культури, її впливу на соціальну культуру організації в умовах становлення соціального партнерства на рівні підприємств.

Сутністю соціального партнерства на макрорівні є формування системи взаємодії між найманими працівниками і власниками підприємств, яка базується на взаємодії, зацікавленості й захисті інтересів найманих працівників, роботодавців, підприємців на засадах договорів, угод, досягненні компромісу, консенсусу з питань організації, оплати, нормування, охорони, умов праці і найму тощо.

Головною метою розвитку соціального партнерства є забезпечення соціальної економічної стабільності, ефективності праці, згоди між найманими працівниками і роботодавцями. Досвід діяльності більшості закордонних підприємств доводить, що розвиток корпоративної культури на підприємстві сприяє покращенню соціально-трудових відносин і вдосконаленню механізму соціального партнерства на мікрорівні.

Термін "корпоративна культура" уперше застосував у минулому столітті німецький фельдмаршал і військовий теоретик Мольтке, він застосовував його, характеризуючи взаємини в офіцерському середовищі. М. Пакановський, Н. О'Доннел-Тружилло розглядають корпоративну культуру як не просто одну зі складових проблеми, вказуючи, що вона сама є проблемою і є не тим, що організація має, а самою сутністю організації. С. Мішон, П. Штерн вказують, що організаційна культура-сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають цінностям, які притаманні підприємствам, і передаються кожному члену з вуст у вуста як життєвий досвід. Шейн Е. розглядає корпоративну культуру як сукупність колективних базових правил, винайдених, відкритих або

вироблених певною групою людей у міру того, як вони вчилися вирішувати проблеми, пов'язані з адаптацією до зовнішнього середовища й внутрішньою інтеграцією, і розроблених досить добре для того, щоб уважатися цінними. Мацумото Д. вказує, що корпоративна культура-динамічна система правил, що поділяються членами організації. Такі правила містять у собі різноманітні психологічні конструкти, наприклад відносини, цінності, переконання, норми й поведіння. Це щось більше, ніж просто поведінкові практики, які ми спостерігаємо в повсякденній виробничій діяльності. Вона має відношення до глибоко вкорінених цінностей і переконань, які вважають важливими для себе не тільки окремі працівники, але й вся організація в цілому.

Олдхем Д. вказує на те, щоб зрозуміти, що таке культура організації, необхідно розглянути методи виконання роботи й те, як поведуться з людьми в цій організації. Погребняк В.А. у своєму визначенні підкреслює простір дії організаційної культури як особливої сфери організаційної реальності, що складається з комплексів спеціалізованих і певним чином упорядкованих матеріальних і віртуальних ресурсів і результатів праці працівників, що включають у себе систему сформованих міжособистісних відносин, поєднує сукупності взаємозалежних організаційних явищ і процесів, у надрах яких завдяки цілеспрямованим діям персоналу, здійснюваним відразу в трьох відособлених культурних просторах: виробничому, економічному й соціальному відбувається перетворення вищезгаданих ресурсів і часткових результатів у кінцеві продукти діяльності системи в цілому.

Більшість вчених і оглядачів, які займаються питаннями організаційної культури стверджують, що організаційна культура здійснює потужний вплив на виробничі показники і довгострокову ефективність підприємства, окремих найманих працівників, їх моральні якості, відданість справі, продуктивність праці, стан фізичного і емоційного добробуту.

Зміст корпоративної культури визначається ступенем особистісної значимості професійно-трудової діяльності для більшості співробітників.

Особистісно-значимою є діяльність, за допомогою якої працівник:

- реалізує й розвиває свої актуальні й потенційні здатності, важливі особисто для нього, виходячи із загального контексту його індивідуальної життєдіяльності;
- реалізує суб'єктне (тобто рефлексивне й практично перетворююче) відношення до дійсності, що відбиває специфічний людський спосіб життєдіяльності.

Вплив на найманого працівника, що складає сутність корпоративної культури може свідчити про її недосконалість через неефективні витрати на охорону здоров'я, відсутність відданості працівників, яка призводить до втрати коштів, які було витрачено на заміну і перенавчання персоналу, перехід працівників до компаній-конкурентів, різні форми протесту незадоволених найманих працівників.

Люди є носіями корпоративної культури, яка встановлює правила праці і відпочинку в будь-якій організації.

До принципів корпоративної культури відносять: розвиток організації як в духовному, так і в матеріальному напрямках; створення організації як системи, де цілі нижчого порядку підтримують цілі вищого рівня; наявність чітко регламентованих законів, правил і процедур; відношення до працівників як до найціннішого ресурсу підприємства.

Корпоративна культура структурована і багатоелементна, до неї відноситься: внутрішньо корпоративна комунікація, критерії прийняття на роботу, просування і звільнення робітників, введення в корпоративну культуру нових співробітників, критерії визначення винагород, статусу; критерії атестації, засоби стимулювання персоналу, реакція керівництва на критичні ситуації на підприємстві, соціальні гарантії, тренінгові політика, можливість для навчання, особистого і професіонального розвитку тощо.

Налагодження культури в організації є тим ґрунтом, який дозволяє поєднати зусилля керівництва і лінійного персоналу для досягнення цілей і задач організації.

Характерним для багатьох українських підприємств залишається направленість найманих працівників на вирішення окремих проблем, при цьому не формуючи загальні цінності, цілі і принципи поведінки у компанії, що породжує існування декількох субкультур в межах однієї організації.

До інших проблем формування корпоративної культури на українських підприємствах можна віднести:

- без змін залишаються умови праці співробітників організації;
- не використовують можливості нових систем оцінки і винагородження працівників;
- відсутній зв'язок між заробітною платою і поведінкою робітника на робочому місці;
- теоретичне вирішення задач не отримують практичного втілення;
- відсутнє зведення корпоративних правил і процедур;
- відсутність соціальних програм для робітників організації.

До засобів вирішення вищезазначених проблем відносяться:

- делегування співробітникам більших повноважень;
- залучення співробітників до прийняття управлінських рішень;
- запровадження системи ви нагород, яка базується на особистих досягненнях співробітника;
- перехід від фіксованих окладів до преміальної системи;
- розробка системи покарань;
- проведення навчання і перенавчання працівників;
- переоснащення робочих місць;
- введення корпоративного стилю одягу;
- створення корпоративного кодексу;
- розробка і запровадження різних соціальних програм для працівників організації.

Отже, розвиток корпоративної культури компанії необхідно розглядати як обов'язковий атрибут покращення соціально-трудових відносин, що має значний вплив як на підвищення економічної ефективності підприємства, так і на розвиток працівників підприємства і реалізацію людського капіталу і потребує подальшого вивчення.

Список літератури:

1. *Грошев И.В., Емельянов П.В, Юрьев В.М."Организационная культура".-М.:ЮНИТИ-ДАНА,2004.-288с.*
2. *Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания.– Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2003. – С.168.*
3. *Погребняк В.А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием. - 2005. -№1(13) - С. 59.*
4. *Спивак В.А. Корпоративная культура.- СПб: Питер.2001.- 352 с.*
5. *Michon C., SternP. La dynamisation sociale. - P.:Ed. d'organisation, 1985.- P.342*
6. *Pacanowski M., O'Donnel-Trujillo N. Communications and organizational culture // The western journal of speech communication. - 1982. -P.- 46.*
7. *Shein E.H. Organizational Culture and Leadership: A dynamic view.-San Fransisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985. - P*