

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Формування корпоративної культури передбачає створення персоналу організації трудових, соціальних, побутових, психологічних та інших умов, в яких він почував би себе комфортно.

Створює корпоративну культуру, як правило, формальний лідер (керівник компанії), але її виразником є весь персонал компанії. Організаторами роботи по формуванню та розвитку корпоративної культури зазвичай стають фахівці з управління персоналом спільно з фахівцями зі зв'язків з громадськістю.

Корпоративна культура – одне з найефективніших засобів залучення та мотивації співробітників. Як тільки людина задовольняє потреби першого рівня ("чисто матеріальні"), у нього виникають потреби іншого плану: в досягненні гідного становища в колективі, визнання, самореалізації тощо.

Процес розвитку корпоративної культури є безперервним, оскільки вона 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.

Якщо зовнішнє середовище суттєво змінюється, то організація повинна адаптувати свою культуру або окремі її елементи до цих змін, щоб не було конфлікту між цінностями, які продукує зовнішнє середовище, і внутрішнім середовищем.

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.

Формування корпоративної культури є новим процесом, однак для нього характерні загальні рекомендації для впровадження нововведень в організаціях.

Програма формування і розвитку корпоративної культури, як і будь-яке нововведення, повинна розроблятися керівництвом підприємства. Зміни, пов'язані з реалізацією програми, можуть спричинити опір персоналу. Процес формування і розвитку корпоративної культури має специфіку порівняно із нововведеннями в сфері виробництва чи збуту. По-перше, якщо підприємство не створюється заново, то корпоративна культура вже існує: є традиції, звичаї, цінності, мета, відношення до зовнішнього і внутрішнього середовища і т.д. Тому зміна культури вимагає кваліфікованої роботи психолога, менеджера-культуролога. По-друге, корпоративну культуру не можна сформулювати «зверху», у наказовій формі, оскільки вона формується в свідомості працівників, в процесі їх спільної діяльності на підприємстві.

Для ефективного управління формуванням і розвитком корпоративної культури треба створити спеціальну робочу групу – тимчасовий творчий колектив, групу консультантів, спеціальний структурний підрозділ організації, які займатимуться складанням наказів, розпоряджень, планів і іншої документації, фінансовим забезпеченням координацією і контролем за виконанням робіт із формування і розвитку корпоративної культури.

Отже, успішна реалізація процесу формування і розвитку корпоративної культури вимагає співпраці спеціальної робочої групи із системою управління персоналом в цілому.