

Закапко Ольга Ігорівна,
студентка групи МО-61
Науковий керівник:
Пащенко Ольга Петрівна
к.е.н., доцент,
Державний університет
Житомирська політехніка»

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ВАЖЛИВИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Corporate culture acts as a unique and multifaceted system, which is why in every organization it is characterized by certain features. Correct definition of corporate culture will help to shape the necessary direction of development of the enterprise in the sphere of personnel management and will provide increase of efficiency of functioning of the enterprise as a whole.

Корпоративна культура – приклад потреби суспільства в духовних цінностях на фоні розвитку цивілізації та науково-технічного прогресу. Її головною метою є досягнення цілей організації шляхом формування поведінки працівників. Тому, будь-яка організація, що прагне досягти успіху в тій чи іншій сфері, має власну корпоративну культуру – система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими неписаними правилами, що визначають, як повинні працювати і вести себе люди в даній організації [1].

Дана культура ідентифікує організацію, створює для її працівників сприятливу атмосферу для самовираження, підтримує соціальну стабільність, є керуючим інструментом у формуванні та розвитку добробуту в колективі, контролює поведінку працівників та наслідки, пов'язані з нею.

Складовими корпоративної культури виступають місія організації; психологічний клімат серед співробітників підприємства; символіка підприємства; культура мови та засоби комунікації фірми; зовнішній вигляд працівників; віра в діяльність фірми, в її мету та цілі, пов'язані з цією метою; система мотивуючих факторів серед співробітників тощо.

Використання корпоративної культури на підприємстві дає можливість розв'язати дві головні проблеми: встановлення оптимальних зв'язків підприємства із зовнішнім середовищем (зовнішня адаптація) та сприяння стабільній та продуктивній роботі персоналу на партнерських засадах (внутрішня інтеграція) [3]. Таким чином, корпоративна культура може впливати на стримання деградації трудового потенціалу, підвищувати ефективність праці через мотивацію саморозвитку працівників, відкривати нові можливості для підприємства шляхом пошуку джерела їх формування у власних працівниках.

Не існує підприємств з однаковою корпоративною культурою, однак вони можуть використовувати подібні принципи, методи, шляхи її формування та розвитку. Дж. Зонненфельд виділяє чотири типи корпоративних культур відповідно до її впливу на організацію та кар'єру працівників, а саме: «бейсбольна команда», «клубна культура», «академічна культура», «оборонна культура» («фортеця») [2].

«Бейсбольна команда» (Baseball team Culture) формується в результаті високої лінії ризиків у бізнес-середовищі. Підприємства, що представляють даний тип корпоративної культури, характеризуються швидкістю у прийнятті будь-яких рішень; залучається креативність працівників, їх ініціатива та новаторський підхід. Співробітники, які вже досягли певного успіху в компанії, вважають себе «вільними гравцями», стаючи підставою для конкуренції між різними організаціями за право їх найму.

«Клубна культура» (Club Culture) – це система, що уособлює справжню командну роботу. Вона характеризується лояльністю, відданістю та згуртованістю працівників, стабільним бізнес-середовищем, що дозволяє мотивувати персонал за стаж роботи; присутня можливість плинності кадрів між різними відділами.

«Академічна культура» (Academy Culture). У компаніях з даним типом корпоративної культури кар'єрний ріст працівників відбувається поступово. Керівники віддають перевагу молодим спеціалістам з довготривалою перспективою співробітництва, яких не лякає відсутність швидкого просування кар'єрою драбиною.

«Оборонна культура» («фортеця») (Fortress Culture) – виникає, як правило, в компаніях, що тільки входять на ринок і намагаються вижити або в компаніях, що вже досягли піку свого розвитку та намагаються втриматися на ринку. У даній культурі гарантія довгострокової роботи повністю відсутня, як відповідно і перспектива професійного розвитку.

Отже, корпоративна культура у системі управління персоналом підприємства – це стратегічний інструмент, що дає можливість заохочувати усіх його членів на ефективні дії, спрямовувати їх на досягнення основних цілей та загальної мети організації, підвищувати ініціативність працівників, їх відданість роботі, полегшувати спілкування тощо.

Світовий досвід ведення господарства дає підстави стверджувати, що корпоративна культура має пряме відношення до успіху підприємства, і чим потужніший її розвиток, тим потужніший розвиток компанії, що є елементом успішного економічного та соціального добробуту населення та держави в цілому.

Список використаних джерел:

1. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24-29.
2. Carter McNamara Organizational culture [Електронний ресурс] / Authenticity Consulting, LLC, 2000. – Режим доступу: <http://managementhelp.org/organizations/culture.htm#anchor1428305>
3. Смоленюк П.С. Корпоративна культура як основа розвитку організації. – Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С.123–128.