

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Основою сталого розвитку організації у майбутньому є формування її корпоративної культури, що передбачає визначення її концепції, принципів побудови та вихідних засад. На сучасному етапі розвитку суспільно-економічних відносин загальноновизнаним є факт, що більшість успішних та ефективних організацій має свою корпоративну культуру, яка формує атмосферу, надає можливість диференціювати організацію з-поміж інших гравців на ринку, зміцнює соціальну стабільність та є інструментом контролю, що формує відносини та поведінку працівників.

Відповідно до наукової думки, корпоративна культура представляє собою специфічну форму існування складної системи, компонентами якої є ієрархія цінностей, що домінують серед працівників, а також сукупність способів їх імплементації, що є переважними на певному етапі розвитку організації. Корпоративна культура спрямована на вирішення двох ключових завдань:

1) забезпечення ефективності взаємодії організації із зовнішнім середовищем;

2) сприяння зростанню ефективності роботи персоналу.

В рамках реалізації відповідних завдань, корпоративна культура спрямована на реалізацію наступних функцій:

1) стимулювання розвитку колективної та індивідуальної відповідальності щодо виконання визначених завдань, зокрема, у інноваційній сфері;

2) впровадження системи патерналізму в організації, що проявлятиметься у допомозі новим співробітникам в процесі адаптації до умов функціонування підприємства;

3) розвиток організаційної ідентичності співробітників, забезпечення їх самоідентифікації як представників певного колективу та певної організації, що сприятиме розвитку внутрішнього маркетингу.

Формування корпоративної культури має відбуватися на засадах визначених принципів. Під принципами корпоративної культури прийнято розуміти базові вихідні положення, які визначають її формування та розвиток. Побудова корпоративної культури на основі науково розроблених та практично апробованих принципів сприятиме підвищенню її ефективності та результативності. Принципи формування корпоративної культури визначаються підприємством самостійно, виходячи із визначених місії, цінностей та бачення, проте в цілому принципи прийнято поділяти на загальні та специфічні.

До основних загальних принципів формування корпоративної культури відносяться:

– принцип діалектичного поєднання інтелектуального та соціально-економічного розвитку організації, що передбачає забезпечення економічного достатку та інтелектуального розвитку усіх працівників;

– принцип всеохопленості та системності, що забезпечує охоплення усіх працівників та усіх структурних підрозділів підприємства корпоративною культурою;

– принцип корисності спрямований на забезпечення формування корисного ефекту у від впровадження корпоративної культури;

– принцип постійного удосконалення, що передбачає еволюційність розвитку організації;

– принцип координації, орієнтований на узгодження діяльності структурних підрозділів та працівників організації;

– принцип обов'язковості, що передбачає можливість встановлення контролю з боку керівництва організації за порядком дотримання вимог корпоративної культури;

– принцип винагороди передбачає забезпечення справедливої винагороди усім працівникам, що дотримуються корпоративної культури;

– принцип відповідності чинному законодавству.

До спеціальних принципів корпоративної культури віднесено: принцип чіткості; принцип узгодженості та відповідності цілей; принцип вільного прояву; принцип особистісно-орієнтованого менеджменту; принцип еталону; принцип стосунків «керівництво – працівник».

Отже, формування корпоративної культури організації слугує важливою передумовою забезпечення ефективності функціонування організації та сприяє підвищенню рівня продуктивності праці її персоналу, самоідентифікації працівників та диференціації організації серед інших суб'єктів господарювання. Дотримання принципів при формуванні та розвитку корпоративної культури є важливою передумовою раціоналізації відповідних процесів.