

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Корпоративна культура є невидимим ключовим принципом роботи, який визначає, як ви працюєте, як спілкуєтеся в команді та як ви взаємодієте із зовнішнім середовищем. Цей принцип заснований на цінностях і переконаннях компанії - не тих, які можна придумати під час чергового мозкового штурму, а тих, які рухають підприємство вперед і, можливо, колись були причиною його створення.

Розглянемо визначення, в економічній літературі існує кілька сотень значень поняття «корпоративна культура». Разом із цим терміном науковці вживають терміни «організаційна культура», «ділова культура», «культура бізнесу». Проте теоретичний аналіз показує, що більшість дослідників характеризують сутність корпоративної культури як сукупність матеріальних і нематеріальних артефактів організації, в основі яких лежить система цінностей, норм, правил і принципів поведінки, які поділяють переважна більшість працівників. Так, дослідження Е. Шейна переконує, що «корпоративна культура — це насамперед система основних ідей, які не просто описані та зафіксовані в документах і яких дотримується група, а й ті, що існують в головах людей, згідно до якого вони здійснюють у цій організації свою діяльність». На думку К. Голда, така культура втілює унікальні характеристики організації, які відрізняють її від інших.

Корпоративна культура забезпечує стабільність компаній в умовах постійних змін і нестабільності. Відсутність корпоративної культури призводить не тільки до хаосу в самій організації, а й впливає на якість обслуговування клієнтів, тому кожна організація, яка прагне до процвітання, створює свою власну корпоративну культуру, яка дозволяє організації знайти своє «обличчя», стати впізнаваним для клієнтів і співробітників. У компаніях, які прагнуть до успіху та постійного розвитку, корпоративна культура повинна будуватися на основі постійного навчання та розвитку персоналу, заохочення та плідної взаємодії в команді, можливості висловлювати свою думку та брати участь у прийнятті рішень у компанії. , вести бізнес у компаніях, які прагнуть до успіху та постійного розвитку. все це вплине на мотивацію персоналу та здатність фірми адаптуватися до мінливих умов бізнесу. Особливу увагу слід звернути на важливість корпоративної культури для розвитку компанії, оскільки без якісної корпоративної культури неможливо активізувати інновації в бізнесі. Інновації є похідними від цінностей, які прийняті та поділяються співробітниками компанії.

В Україні до останнього часу в теорії та практиці управління організаціями термін «культура підприємства» практично не використовувався. Однак це не означає, що в Україні немає організацій з розвинутою корпоративною культурою. Навпаки, великі підприємства з багаторічною історією і великою кількістю працівників мають розвинену культуру. Таких підприємств багато в машинобудуванні, енергетиці, промисловості та інших провідних галузях економіки. Всі аспекти цінностей організації зазвичай відображаються в її корпоративній культурі. Водночас слід враховувати, що минулі значні зміни в політичній, економічній та духовній сферах українського суспільства багато в чому негативно вплинули на соціальні та особистісні системи цінностей. Стихія ринкової економіки торкнулася насамперед найбільших підприємств країни, поставивши їх на межу банкрутства, змусивши зупинити виробництво та скоротити чисельність працівників. Звичайно, все це завдало серйозного удару по корпоративній культурі цих гігантів галузі. Значна кількість інших підприємств, спираючись на колишню культуру і традиції, зуміли не тільки вистояти в конкурентній боротьбі, а й почали успішно розвиватися. Посилення уваги до розвитку корпоративної культури стало приділятися і в приватному бізнесі.

Сьогодні корпоративна культура стає пріоритетним фактором успіху бізнесу, оскільки вона визначає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між співробітниками на робочому місці, поза організацією, у взаємодії між різними інституційними суб'єктами та бізнес-партнери.

Незважаючи на зростання попиту українського бізнесу в розбудові системи корпоративної культури на підприємствах, у фаховій літературі практично відсутні дослідження, присвячені теоретико-методологічним та організаційним засадам побудови корпоративної культури з урахуванням специфіки діяльності підприємства.

Опираючись на сукупність вищевикладених фактів, розвиток корпоративної культури компанії слід розглядати як обов'язковий атрибут покращення соціально-трудова відносин. Культура компанії повинна будуватися насамперед на взаємній довірі вищого керівництва компанії та її співробітників. Без такої довіри підприємство перетворюється на бюрократичну структуру лише зовнішніх та базових атрибутів корпоративної культури. Довіра – це внутрішній стрижень, основа, яка створює бізнес, перетворює його на місце, куди хочеться приходити і працювати.