

Наумко Ю.С. ,
доцент кафедри економіки
Сумського національного аграрного університету

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Останнім часом в Україні почали користуватися популярністю заходи, спрямовані на підтримку корпоративної культури. Для більшості компаній, особливо великих, налагодити систему внутрішніх комунікацій, відпрацювати принципи корпоративної культури - принципове завдання. Саме тому вивчення сутності корпоративної культури є актуальним на сьогоднішній день.

У теперішній час не існує єдиного підходу до трактування поняття «корпоративна культура». До того ж, різні автори для її характеристики використовують такі терміни як: «культура», «організаційна культура», «культура організації», «фірмова культура», «культура підприємництва». Аналіз існуючих трактувань цих понять дозволив зробити висновок про те, що їх сутність є тотожною.

Так, корпоративна культура – це добре сформована система керівних переконань, принципів і технологій у життєдіяльності підприємства.

Корпоративна культура виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях.

Розглядаючи корпоративну культуру компанії, можна сказати, що це спосіб життя, мислення, дії та існування людей у компанії, основа яких - спільність вищих цілей і духовних цінностей. Таким чином, культура представляється як явище всепроникаюче, всеохоплююче, що безпосередньо впливає на життя компанії в цілому.

У сучасних умовах, коли персонал стає основним ресурсом організацій, дуже важливого значення набуває діяльність кожного члена колективу. Серед чинників, що сприяють трудовій активності працівників або, навпаки, що перешкоджають цьому, важливу роль грає їхня міжособистісна сумісність. Починається вона із середовища усередині організації: із культури взаємовідносин персоналу різних рівнів між собою і з керівництвом,- із шанобливого ставлення керівництва до своїх підлеглих, із визнання організацією їхніх заслуг і заохочення за досягнення. Її основу складають ті ідеї, погляди та базові цінності, що розділяються членами організації. Із цінностей впливає стиль поведінки, спілкування тощо. Отже, корпоративна культура постає продуктом творчості людини як суб'єкта організації.

Корпоративна культура формується на базі організаційної культури. Вона повною мірою пояснює усі складові управління підприємством: стратегію, цілі, ринкові ніші, стан продуктивності праці, якості товарів, відношення до споживачів, конкурентів.

Сутність корпоративної культури у системі управління персоналом підприємства визначають –

1. загальнолюдські цінності, сполучення інтересів персоналу (співробітництво, новаторство, довіра) з корпоративними інтересами (підвищення конкурентоспроможності, завоювання ринкової ніші);

2. реальні ринкові вимоги до управління підприємством (пріоритет споживача, якість роботи) і вимоги до персоналу (відданість підприємству, акцент на почутті спільності, причетності до загальної справи підприємства).

Метою корпоративної культури є формування поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства.

Для досягнення даної мети в процесі управління персоналом підприємства необхідно вирішувати наступні задачі:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства;
- заохочення залучення персоналу у спільну діяльність на благо підприємства;
- зміцнення стабільності системи соціальних відносин; підтримка індивідуальної ініціативи працівників;
- надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху;
- створення атмосфери єдності менеджерів і персоналу у підприємстві;
- делегування відповідальності;
- зміцнення корпоративної родини (поздоровлення персоналу із сімейними, трудовими святами, подіями).

Сила корпоративної культури – це характеристика, що описує її стійкість та ефективність у протистоянні іншим тенденціям.

Сила корпоративної культури підприємства визначається за допомогою наступних показників:

1) товщина корпоративної культури (кількість важливих припущень, що поділяються працівниками, розчленованість представлень про корпоративну культуру, конкретизація окремих її елементів);

2) розділюваність корпоративної культури (кількість працівників, що розділяють принципи корпоративної культури);

3) ясність пріоритетів корпоративної культури (визначеність, обґрунтованість варіантів поведінки у різних ситуаціях).

У тих підприємствах, де керівник розуміє і приймає корпоративну культуру, є спеціальні підрозділи, що відповідають за:

- розробку програм корпоративної культури, їхнє впровадження, контроль, реалізацію;
- впровадження у свідомість персоналу вищих цінностей підприємства;
- створення у підприємстві сприятливої атмосфери для сприйняття корпоративної культури;
- формування лояльності персоналу до керівників підприємства; розробку нормативних принципів поведінки персоналу;
- формування системи цінностей і мотивації персоналу, необхідних для забезпечення успішної діяльності підприємства;
- розвиток у персоналу вигідної для підприємства економічної і соціальної поведінки.

Корпоративна культура, яка здійснюється в різних організаціях, по різному впливає на діяльність і поведінські норми; вона може бути слабкою чи розірваною, якщо існує безліч субкультур в організації, тому що відсутні загальні цінності і правила поведінки, відсутні традиції. Саме тому сильна корпоративна культура, що заснована на етичних принципах і звичних цінностях, є каталізуючим фактором на шляху до стратегічного успіху, при цьому позитивні цінності й етичні норми надають позитивний імпульс корпоративній культурі організацій в її доречності.

Як свідчить аналіз, корпоративна культура діє за принципом айсберга - видно тільки її верхню частину, яка офіційно «виглядає з води», але ж сама вагома та впливова частина залишається в тіні. Проте безпосередній вплив на корпоративну культуру виконавця відбувається зверху. При цьому відбувається чітка ієрархія впливу з верхніх ланок до нижніх, а дія самої корпоративної культури проявляється навпаки, знизу доверху. До того ж тут є певна інерційність.

В цілому, вдосконалення управлінської діяльності потребує створення ефективної корпоративної культури, яка б сприяла підвищенню ефективності управління як цілісного організму. Треба зазначити, що для успішного функціонування організації необхідна деяка мобілізація фахівців різних рангів. Тому для гармонійної роботи організації, треба займати активну позицію. Корпоративна культура в управлінні персоналом організації - це культура дії і тому вона не може бути нейтральною. Саме тому головне завдання керівництва в управлінні корпоративною культурою - розвивати її позитивні аспекти, завдяки чому вона притягатиме до себе лише позитивні чинники.

Література

1. Грачова М.В. [Розвиток](#) британських стандартів корпоративного управління: [Доповідь](#) Хіггса // Питання економіки. 2004. № 1. - С.118-128.

2. Дяченко Т.О. «Взаємозв'язок розвитку корпорацій із застосуванням корпоративної культури» // Формування ринкових відносин в Україні, №10 (77), 2007. – С. 7-10.

3. Іванченко А. В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 4, Ч. 2, Т. 1. – С. 185 – 190.

4. Кам'янська О.В. Корпоративна культура в системі управління інноваційним підприємством // Економіка та держава. - 2010. - №8.- С.2

5. Чернишова А.О. Деякі аспекти корпоративної культури організації // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17. - С.98-101.

6. Шконда В.В., Кальянов А.В. Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом: Монографія // В.В. Шконда, А.В., А.В. Кальянов. - Донецьк: Ноулідж (Донецьке відділення), 2009. – С.168.