

Волянська-Савчук Л.В.

Старший викладач

кафедри управління

персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ОЦІНКА ВПЛИВУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Особливо складним та малодослідженим питанням в науці та практиці управління залишається оцінка впливу корпоративної культури на діяльність організації. В різні часи дослідники проводили паралелі між корпоративною культурою організації та її успішною діяльністю. Зокрема, про це йдеться у роботах В. Сате, Т. Парсона, Т. Пітерса, Р. Уотермана [1].

У дослідженнях зазначених авторів представлені напрямки впливу корпоративної культури на діяльність організації, взаємозв'язки культури та результатів, але найскладнішим залишається кількісна оцінка такого впливу. У існуючих нині методиках пропонується, переважно, застосування експертних методів оцінки стану, рівню, якості, ефективності корпоративної культури. Не заперечуючи наукової та практичної цінності багатьох з даних методик, ми пропонуємо зробити наголос на кількісному визначення впливу корпоративної культури на діяльність організації.

Досвід багатьох успішних підприємств свідчить, що використання принципів корпоративної культури дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищити конкурентоспроможність. Разом з тим, слід підкреслити, що в умовах української економіки, з урахуванням особливостей її історичного минулого і сучасних проблем, ідеї корпоративної культури та відповідний розвиток соціально-трудоких відносин ще не знайшли широкого практичного впровадження. Такий

важливий чинник гармонізації виробничих відносин на вітчизняних підприємствах галузі машинобудування поки що не діє належним чином, і однією з основних причин цього є те, що теоретичні дослідження корпоративної культури не набули системного характеру.

Зважаючи на те, що підприємства галузі постійно розвиваються, виникає необхідність розвивати корпоративну культуру. Для цього нами запропоновано алгоритм розвитку корпоративної культури. Але, перш за все, з'ясуємо, що розуміється під розвитком. Чи це масштабні зміни у поведінці, робочому процесі, чи непомітні вимоги щодо, наприклад, корпоративної символіки.

Застосування знань, зусиль, практичного досвіду та таланту сильної команди топ-менеджерів або експертів і консультантів з управління персоналом, що залучаються, є в даному випадку необхідним, а оплата наданих послуг — досить високою. Вивчення ресурсного потенціалу дозволяє визначити ступінь його матеріально-технічної готовності до засобів з удосконалення. Діагностика інформаційно-інноваційного потенціалу дозволяє виявити приховані резерви для вдосконалення корпоративної культури, а саме системи внутрішніх і зовнішніх комунікацій, автоматизації трудової діяльності тощо.

Найчастіше розвиток корпоративної культури є чітко визначеним і необхідним, по-перше, при виникненні кризових ситуацій, по-друге, при значній зміні підприємств галузі, а саме їх злиття або реорганізації, розширенні виробництва, вихід на нові ринки збуту продукції, що супроводжується організаційними перетвореннями, а також при переході підприємства галузі на нову стадію життєвого циклу їх розвитку [1].

Подальший розвиток корпоративної культури підприємств галузі машинобудування в залежності від особливостей процесу її формування (стихійно або організовано) багато в чому зумовлюється не тільки чітким визначенням цілей і завдань такого, але і цілісним розумінням необхідності внесення змін і позначення результатів внаслідок прийняття розроблених

заходів. Удосконалення структури та змісту корпоративної культури направлено на заміну не актуальних елементів новими - адаптованими до сучасних умов господарювання. У першу чергу це стосується ціннісно-орієнтованої структури корпоративної культури працівників [3].

Розвиток корпоративної культури передбачає не скасування, а поступову трансформацію її цінностей з урахуванням змінених стратегічних цілей, напрямів сучасної політики галузі машинобудування, яка враховує етапи процесу змін. При цьому передбачає здійснення спостережень за зіставленнями цінностей, переконань і практичних результатів внесення змін до культури підприємств з урахуванням складних обставин і ступеня їх впливу.

Під процесом управління розвитком корпоративної культури розуміємо реалізацію функцій розвитку корпоративної культури, застосування методів менеджменту та прийняття управлінських рішень у сфері розвитку корпоративної культури. Запропоноване визначення процесу управління розвитком корпоративної культури основний акцент зосереджує на охопленні всіх дій щодо оперативного розвитку корпоративної культури, у відповідності до поставлених цілей та завдань.

Однак процес управління розвитком корпоративної культури повинен реалізовуватись із застосуванням певних моделей чи алгоритмів розвитку. В ході досліджень розроблено алгоритм розвитку корпоративної культури підприємств галузі машинобудування, який призначений для забезпечення координації дій з розвитку корпоративної культури та визначення їх послідовності. Алгоритм розвитку для підприємств галузі машинобудування складений таким чином, що в ньому відображено перелік типових дій з розвитку корпоративної культури, характерних більшості машинобудівних підприємств України.

Формуючи корпоративну культуру, керівництво повинне враховувати те, що корпоративна культура першочергово сприяє ефективності управління персоналом. А тому, розробляючи алгоритм розвитку, потрібно орієнтуватись

на ті чинники, які допомагають працівникам працювати з максимальною віддачею та користю, а не використовувати жорсткі правила і норми поведінки та орієнтацію на результат. Розвиток корпоративної культури повинен бути спрямований на розвиток вмінь працівників, допомагати їм повністю реалізовувати свої можливості.

Корпоративна культура не є статичною, раз і назавжди встановленою формою взаємовідносин на підприємствах галузі машинобудування. Кризи та зміни, які нерідко відбуваються в економіці, спричиняють пошук нових методів управління, розроблення нових стандартів поведінки. Причинами змін корпоративної культури часто є охоплення нових ринків, ріст підприємства, зміна керівництва та лідерів. Керівництво має бути готовим до таких змін. Швидко адаптуватись до мінливих умов господарювання допоможе скоординована діяльність персоналу. Щоб забезпечити скоординовану та відповідну поведінку працівників, керівництву необхідно мати відповідні механізми управління.

Література:

1. Горелов Н. А. Экономика труда / Н. А. Горелов. – СПб. : Питер, 2007. – С. 398 –423.
2. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах / Ю. Г. Одегов. – М. : Академический проект, 2005. – С. 412 – 429.
3. Сардак О.В. кадрові аспекти антикризового управління підприємствами / О.В. Сардак // Механізм регулювання економіки. – 2010. - № 3, Т. 1. – С. 141 – 148.