

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В сучасних умовах ринкової економіки перед керівництвом будь-якої компанії завжди виникає проблема підвищення ефективності її управління. Дана проблема є актуальною як для українських, так і для зарубіжних компаній. Висока ефективність управління підприємством, по-перше, залежить від правильного підходу до управління персоналом, створенню корпоративного духу співробітників і, по-друге, в основі корпоративної культури керівники компанії повинні закладати ідеї і цінності компанії. Тим самим, висока ефективність управління підприємством зможе забезпечити конкурентні переваги, а значить благополуччя і фінансовий успіх компанії. В останні роки корпоративну культуру стали визнавати основним показником, який необхідний для правильного розуміння управління на підприємстві. За допомогою корпоративної культури підвищується ефективність обміну досвідом, знаннями і навичками. Грамотна побудова корпоративної культури може поліпшити управління компанією, вплинути на відносини працівників зі споживачем послуг, може сприяти прояву ініціативи персоналу, підвищити нематеріальну мотивацію. Корпоративна культура визначає стратегію компанії, а також критерії ефективності досягнення намічених цілей.

Про корпоративну культуру, як фактор підвищення ефективності управління підприємством, у своїх роботах багато говорять науковці. Е.В. Корчагіна говорить про безпосередній вплив корпоративної культури на стійкість компанії. У своїх працях автор виходить з того, що гнучка корпоративна культура дозволяє компанії адаптуватися до змін зовнішнього середовища, а також пропонує модель виміру вкладу корпоративної культури в розвиток компанії.

А.В. Арапов говорить про те, що корпоративна культура створюється систематично, продумано, цілеспрямовано і лише в інтересах компанії. При плануванні корпоративної культури, керівництво компанії, займається формуванням корпоративної ідентичності. Після того як людина вливається в колектив, вона починає грати певну роль і стає частиною даної компанії. Також автор надає значення тому, що при формуванні корпоративної культури використовується авторитет трьох видів, а саме авторитет керівника (погляди керівників компанії), авторитет експерта (погляди внутрішніх експертів), авторитет об'єктивності (погляд ззовні). У результаті використання всіх трьох видів авторитету досягається висока ступінь інтегрованості співробітника в компанію і встановлюється міцний зв'язок з нею. Науковець спирається на те, що цей вплив відбувається шляхом створення середовища, заснованого на індивідуальній автономії, неформальному спілкуванні та мінімальному позначенні відмінності у статусі співробітників компанії тим самим підвищуючи ефективність управління підприємством.

На думку Т.А. Іваничевої є найефективніший прийом впливу менеджменту на формування організаційної культури за допомогою уваги до цінностей організації - створення доброзичливої соціально-психологічної атмосфери, заснованої на толерантності до інакомислення працівників (соціокультурних, гендерних, фізичним та ін), що сприяє утвердженню загальнолюдських цінностей, успішної діяльності організації в сучасних умовах.

У сучасних соціокультурних умовах у практиці бізнесу на сучасному етапі розвитку суспільства застосовується гнучкий підхід до структурних основ організації. Культурний базис, тобто організаційна культура, набуває першочергового значення з наступних причин: по-перше, є неформальною основою існування і ефективного функціонування організації; по-друге, служить ефективним інструментом проведення реструктуризації компанії і змін, що диктуються обставинами, які складаються як в економіці, галузі, так і на самому підприємстві.

На мікрорівні в організації основні пріоритети формування і розвитку організаційної культури можуть бути наступними:

- головна цінність в організаційному просторі – людина з її знаннями, кваліфікацією, творчістю, умінням;
- на процес формування організаційної культури на підприємстві безпосередньо впливає фонове знання, що дозволяє розробити стратегії взаємодії, забезпечуючи розвиток інноваційних підходів до управління в організації;
- облік аспектів формування толерантної свідомості як у керівників компаній, так і співробітників;
- необхідність звернення до цінностей організації і цінностей особистості при сучасному підході до управління організацією;
- використання можливості соціального контролю як чинника організаційного механізму розвитку організаційної культури підприємства.

Підтримуючи думку Е.В. Корчагіна, А.В. Арапова і Т.А. Іваничевої можна зробити висновок про те, що корпоративна культура надає безпосередній вплив на розвиток компанії, дозволяє швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Так само корпоративна культура формується на поглядах керівників, внутрішніх експертів і поглядів ззовні. Підвищує стійкість компанії через надання їй більшої гнучкості, формує соціально-психологічну атмосферу і ґрунтується на загальнолюдських цінностях. Допомогає співробітникам швидко реагувати на несподівані зміни, події й визначає спосіб діяльності компанії.

Розглянемо фактори, які впливають на корпоративну культуру компанії.

- міжнародні події;

- політичні фактори;
- науково-технічний прогрес;
- стан економіки;
- соціально-культурні фактори;
- закони та державні органи;
- поведінка конкурентів;
- поведінка споживачів;
- поведінка постачальників та багато інших.

В даний час, коли українська економіка нестабільна, багато компаній ставлять перед собою завдання ефективного управління підприємством. Відповідно кваліфікований, активний і відданий компанії персонал являє собою таку ж конкурентну перевагу як, наприклад, широкий асортимент виробленої продукції або якісний сервіс.

Корпоративна культура впливає на ефективність діяльності персоналом. Системоутворюючим фактором корпоративної культури є такі елементи, як норми, правила, стандарти, міфи, легенди, зразки поведінки, моделі спілкування тощо. Ці елементи формуються цілеспрямовано чи спонтанно і відображають ті цінності, які існують у свідомості членів компанії (як керівництва, так і рядових працівників).

Відносно співробітників компанії корпоративна культура виконує наступні функції:

1. Адаптивну функцію, яка забезпечує входження новачків в організацію. В ході адаптації нові працівники дізнаються поведінкові стандарти, якими вони повинні дотримуватися у спілкуванні з колегами, хто володіє реальною владою, реальні шанси на збільшення винагородження і просування по кар'єрних сходах тощо.

2. Регулюючу функцію, яка забезпечує підтримання правил і норм поведінки.

3. Орієнтуючу функцію, яка спрямовує дії членів компанії в потрібне русло.

4. Мотивуючу функцію, яка спонукає співробітників активно брати участь у справах організації. Такими варіантами мотивації являються: премії, дотації на харчування, соціальний пакет (медичне обслуговування та страхування працівників), імідж і популярність компанії роботодавця, атмосфера, стиль менеджменту і т. д.

Ефективне управління трудовими ресурсами компанії можна представити як сукупність трьох пов'язаних і взаємодіючих підсистем:

- формування трудових ресурсів організації;
- розвиток трудових ресурсів організації;
- підвищення якості трудового періоду життя.

Ефективна корпоративна культура задає довготривалу мету існування компанії, створює корпоративні стандарти, яких необхідно дотримуватися для досягнення цілей організації, переконує в правильності цих стандартів і цілей співробітників компанії і, нарешті, впроваджує механізм передачі цих корпоративних цінностей новим робітникам. Адже згуртована команда, яка прагне до єдиної мети та функціонує у швидко мінливих умовах зовнішнього середовища і орієнтована на задоволення постійно зростаючих потреб ринку, може вирішувати поставлені перед нею завдання з великим ентузіазмом і ефективністю, ніж розрізнений колектив співробітників. Ефективному і швидкому вирішенню поставлених завдань може сприяти тільки згуртований колектив, який прагне досягти єдиної мети, а не команда, яка не відчуває підтримки і не може отримати від колег допомоги в складний момент.

На нашу думку, корпоративна культура як фактор підвищення ефективності управління підприємством відіграє значну роль. Корпоративна культура – це система цінностей, як матеріальних, так і духовних; це прояви, які притаманні лише даній компанії. Саме корпоративна культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, створює атмосферу повної унікальності для членів організації, сприяє відданості цілям організації, і характеризується системою певних зв'язків, взаємодій і відносин усередині компанії, проявляється через систему певних установок і очікувань, які розділяються співробітниками організації, і служить контролюючим механізмом.