

7. Fedorychak V. Remarketing (retargeting) – its nature, types and tips on using. Retrieved from: magazina/remarketing-retargeting-ego-sut-vidy-i-sovety-po-ispolzovaniiyu/

8. Cherevko V. B. Content marketing and its role in business. Retrieved from: <http://webexpert.com.ua/ua/kontent-marketing-viznachayemo-ponyattya>

УДК 658.8:338

А. Ю. Янченко

*Студент 5 курсу, факультет економіки і права
Київський національний лінгвістичний університет, Київ*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У науковій статті досліджено теоретичні та практичні основи особливостей управління корпоративною культурою в діяльності сучасних організацій. Було досліджено ефективне управління корпоративною культурою, виокремлені головні завдання менеджерів компанії, проаналізована міра збігу поглядів на культуру в організації. Були розглянуті основні ролі організаційної культури в діяльності сучасних організацій. Проведено аналіз впливу персоналу, керівників та факторів зовнішнього середовища на роль організаційної культури сучасної організації, розроблені рекомендації щодо вдосконалення організаційної культури.

Ключові слова: корпоративна культура, організація, організаційна культура, персонал, удосконалення, управління.

Yanchenko A. FEATURES OF MANAGEMENT OF CORPORATE CULTURE IN MODERN ORGANIZATIONS

In the scientific article it was explored the theoretical and practical bases of features of management of corporate culture in modern organizations. It was investigated the effective management of corporate culture, isolated the main task managers, analyzed the degree of convergence of views on culture in the organization. There was considered the main role of organizational culture in modern organizations. There was made the analysis of the impact of personnel management and environmental factors on the role of organizational culture of a modern organization, developed recommendations for improving organizational culture.

Key words: corporate culture, organization, organizational culture, staff, improvement of management.

Для менеджерів сучасного ділового світу питання, пов'язані з корпоративною культурою підприємства (виробництва) є дуже актуальними. Ті трансформації, які відбулися в економіці України (розвиток ринку та ринкових відносин) фактично й привели до зміни типів організаційної культури. Багато компаній, незалежно від того, чи працюють вони в державному, змішаному або ринковому секторі, розглядають задачу формування культури виробництва як одне з найважливіших питань, що визначають напрям і успіх розвитку бізнесу компанії. Багато західних і вітчизняні підприємств прийшли до висновку, що процвітає та фірма, в якій створено згуртований колектив, де відсутні ієрархічні перегородки, де кожен працівник зацікавлений у загальному успіху, адже від цього залежить його матеріальне благополуччя.

Таким чином, тема культури управління фірмою викликає все більший інтерес дослідників не тільки в силу особливого, міждисциплінарного положення, а й у силу високої практичної та

економічної значимості для життєдіяльності компаній, фірм, інших організацій.

Значний вклад до формування поняття організаційної культури внесли дослідження зарубіжних авторів, таких, як Л. Герстнера, А. Гулімової, А. Лісовської, А. Муратова, Д. Равасі, Е. Шейна, М. Шульца та ін. Серед вітчизняних науковців можна виділити праці О. Бала, Т. Башука, С. Ковалевського, М. Овчаренко, Е. Яшиної. Не зважаючи на значний перелік праць з цього питання в науковій літературі, дослідження в цьому напрямку продовжуються. Пошуки вирішення питання, щодо особливостей управління корпоративною культурою на сучасних організаціях як в теоретичному, так і в практичному планах ведуть до необхідності розглянути його у цьому дослідженні.

Розглянути теоретичний і практичний аспект управління корпоративною культурою на сучасному підприємстві.

Сьогодні роль організаційної культури в економічних процесах значно зростає, вона стає

сучасним інструментарієм менеджменту, тому зростає необхідність вкладати інвестиції в розвиток організаційної культури.

Термін «організаційна культура» набув широкого поширення в середовищі менеджерів і соціологів, що займалися культурними дослідженнями і розробкою теорії організації на початку 80-х рр. минулого століття. Вперше, термін «організаційна культура підприємства», в сучасному розумінні, використав в 1990 р. Луї Герстнер – генеральний директор IBM [6, с.99]. В наші дні дослідження теоретичного концепту організаційної культури продовжуються.

Різноманіття проявів культури в організації народжує безліч її визначень. Мабуть, найповніше визначення організаційної культури дав засновник наукового напрямку «організаційна психологія» Едгар Шейн: «Організаційна культура – це система колективних базових уявлень, надбаних групою при вирішенні проблем адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, які довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність і передаються новим членам групи в якості правильної системи сприйняття, мислення і відчуття щодо названих проблем» [3].

Управління організаційною культурою виступає як формування, підтримка та зміни колективних цінностей, уявлень, норм та їх зовнішнього прояву з метою забезпечення успішного функціонування та розвитку сучасної організації.

Розумне, професійне управління культурними цінностями та процесами в колективі, забезпечення якісного менеджменту для регулювання та розвитку інноваційної культури в організації дозволить створити не лише здоровий колективний дух, але й перейти на новий інноваційний шлях розвитку. Адже подальший розвиток організації в цілому залежить від того, на скільки персонал підприємства відкритий для нового.

Створення і розвиток корпоративної культури, орієнтованої на якість, залежать від впливу комплексу чинників як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Корпоративна культура об'єднує всі види діяльності і всі взаємини усередині сучасної компанії, орієнтуючи колектив на досягнення єдиної мети.

Мета організаційної культури на підприємстві полягає у забезпеченні високої прибутковості підприємства за рахунок максимізації ефективності менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому.

У сучасних організаціях стає необхідним звертати увагу на міру збігу поглядів на організаційну культуру саме працівників. Міра збігу поглядів на культуру членів групи і визначає силу проникування культури усередині організації. Чим більша кількість членів групи розділяє один погляд на культуру, тим вона ширша. Якщо кожен співробітник діє в протилежній своїм колегам манері, то, швидше за все, група не зможе ефективно виконувати завдання. Поза сумнівом, всі члени групи повинні розділяти загальні погляди на найважливіші елементи організаційної культури,

аби управлінський механізм в рамках управління культурою залишався ефективним [5].

Головним завданням менеджерів є створення такої обстановки, при якій

кожен робітник буде зацікавлений у своїй роботі та її результатах, коли він буде відчувати підтримку з боку керівництва та колективу. Адже зацікавленні в своїй роботі люди, тоді, коли створюється благоприємне середовище, схильні працювати не «з відси до відси», а реалізовувати себе через роботу, беручи на себе більше відповідальності, активно користуючись новими знаннями, експериментуючи та навчаючись «на ходу». Вся ця енергія, вміло направлена менеджментом в потрібне русло, здатна зробити дуже багато – робота виконується з кращою якістю та в більш короткі терміни.

В умовах сильної культури на сучасних організаціях індивідууми і команди контролюють себе самі, що веде до високої ефективності їх роботи і сприяє чіткому функціонуванню організації, оскільки прихильність зрозумілому набору цінностей, що розділяються, зменшує число конфліктів і непорозумінь. Сильна корпоративна культура, що чинить помітний тиск на організаційну поведінку, є чутким механізмом, а тому впливати на таку культуру потрібно більш обережно. Наслідками невмілого менеджменту сильної організаційної культури можуть стати серйозні процеси дезорганізації та навпаки, правильний процес трансформації такої (сильної) культури може прискорити досягнення необхідних цілей компанії [1, с.49].

Сучасному керівникові необхідне розуміння закономірностей поведінки організації і поведінки людей в рамках організації задля ефективного управління корпоративною культурою. Робота людини в організації є процесом постійної взаємодії з його організаційним оточенням. Якнайповніше організаційна культура реалізується в області задоволеності роботою, оскільки в реальності організаційна культура представлена системою, за допомогою якої співробітники вписуються в культуру і субкультуру організації і підрозділу, в якому вони працюють. Розбалансованість між тим типом культури, який встановлений в організації і тим, який новий співробітник приносить з собою, приводить до багатьох негативних наслідків, в тому числі: занижене задоволення роботою; підвищена напруга на роботі; загальна напруга; загальне зниження ефективності функціонування організації [4, с. 971].

Управління в сучасних організаціях та у сучасному середовищі, що швидко змінюється, передбачає можливість участі в ухваленні рішень організації працівниками. Організаційна культура дозволяє менеджерам сформувати навички групового ухвалення рішень. Навички працівників здійснюють значний вплив на ефективність управління. Організаційна культура дозволяє поліпшити навички відповідальності, зворотного зв'язку, делегування повноважень, створення продуктивних робочого колективу.

Сьогодні вважається, що, хоча кожне підприємство може мати свою власну унікальну організаційну культуру, у великих організаціях, які

здійснюють зовнішню економічну діяльність, співіснують різні і інколи конфліктуючі типи як культури так і субкультури, які породжуються різними соціо-професійними характеристиками кадрового складу команди управління.

Важливою є роль корпоративної культури в процесі навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Нівелюючи складові корпоративної культури, менеджмент компанії приречений на низьку ефективність функціонування системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу [2].

Організаційна культура підприємств, які займаються ЗЕД, потребує постійного контролю і вдосконалення, що доцільно здійснювати на системній основі – відповідно до її окремих елементів, з врахуванням їх взаємного впливу, а також орієнтуючись на зовнішнє середовище. Основою формування і оптимізації організаційної культури повинні стати складові її глибинного рівня: місія, принципи діяльності, цінності, історія, легенди, традиції, умови праці, стратегія розвитку [7, с. 430].

Так, можна зазначити, що ефективне управління організаційною культурою є важливим чинником успішного функціонування підприємств. Разом з тим, багато керівників не усвідомлюють це повною мірою. Після проведеного аналізу сформулювати загальні рекомендації, направлені на вдосконалення організаційної культури вітчизняних підприємств: вибір підходу до вдосконалення організаційної культури з урахуванням потреб, ресурсів і потенціалу підприємства; формування структури процесу вдосконалення організаційної культури; розробка документації, яка б на підґрунті формальних підходів увібрала творчі здобутки колективу організації; впровадження заходів щодо вдосконалення організаційної культури здійснювати на довготерміновій плановій основі з постійним коригуванням відхилень в залежності від змін, що будуть відбуватися в життєдіяльності колективу і організації.

Узагальнюючи результати, необхідно відзначити, що організаційна культура сучасних підприємств відіграє важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності потенціалу та підвищенні результативності діяльності в цілому. Саме тому в сучасному світі ефективне формування або вдосконалення організаційної культури є важливим фактором адаптації до змін зовнішнього середовища та успішної роботи з споживачами. Саме задоволеність споживача для підприємств є головною метою їх організаційної культури. Організаційна культура повинна стати дієвим чинником розвитку будь-якого підприємства, а досягати стратегічних цілей підприємства, орієнтованого на ЗЕД, можливо лише через вдосконалення організаційної культури.

Список використаних джерел

1. Гулимова А. Корпоративная культура: создать нельзя исправить / А. Гулимова // Управление персоналом. – № 9. – 2010. – С.49

2. Хусайнов Р. В. Корпоративна культура як складова системи навчання персоналу організації / Р. В. Хусайнов // Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, доміанти інноваційного розвитку [Електронний ресурс]: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., приуроч. до 50-я каф. Упр-ня персоналом та екон. праці КНЕУ ім. В. Гетьмана. – Київ : КНЕУ, 2015. – С. 97–99.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. 3-е изд. / Пер. с англ. под. ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб: Питер, 2007. – 336 с.

4. Adkins B. Firms or subgroup culture: Where does fitting in matter most? / B. Adkins, D. Caldwell // Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(8) pp. 969 – 978

5. Charles W. Strategic Management. / W. L. Hill Charles, R. Jones Gareth // Houghton Mifflin. 2001.

6. Deni son Daniel R Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the Rest of the World?/ Daniel R. Denison, S. Haaland, P. Goelzer // Organizational Dynamics, 2004, pp. 98–109.

7. Ravasi D. Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture / D. Ravasi, M.Schultz // Academy of Management Journal, 2006, Vol.49, No.3, pp. 433 – 458.

References

1. Gulymova A. (2010) Korporativnaja kul'tura: sozdat' nel'zja yspravyt' Upravlenye personalom [Corporate culture: to create cannot be corrected] № 9, 49 p. [in Russian].

2. Khusainov R. V. (2015) Korporativna kul'tura jak skladova systemy navchannja personalu organizacii [Corporate culture as a component of training organization]. Transformacija social'no-trudovoi' sfery: suchasni vyklyky, tendencii', dominanty innovacijnogo rozvytku: materialy mizhnar. nauk.-prakt. Internet-konf., pryuroch. do 50-ja kaf. Upr-nja personalom ta ekon. praci KNEU im. V. Get'mana, Kyviv : KNEU, 97–99 p. [in Ukrainian].

3. Shein E. (2007) Organyzacyonnaja kul'tura y lyderstvo Per. s angl. pod. red. T.Ju. Kovalevoj [Organizational Culture and Leadership] Saint Petersburg, 336. p. [in Russian].

4. Adkins B., Caldwell D. (2004). Firms or subgroup culture: Where does fitting in matter most? Journal of Organizational Behavior, Vol. 25(8) pp. 969 – 978.

5. Charles W. (2001). Strategic Management. / W. L. Hill Charles, R. Jones Gareth // Houghton Mifflin.

6. Deni son Daniel R., Haaland S., Goelzer P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different from the Rest of the World? / Organizational Dynamics, pp. 98–109.

7. Ravasi D., Schultz M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture / Academy of Management Journal, Vol.49, 3, pp.433 – 458.