

СЕКЦІЯ 3. КОМПЛЕКСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Брицький Р.А.

студент

Дзюрах Ю.М.

асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Корпоративна культура – це потужний інструмент управління персоналом, що забезпечує довгостроковий успіх компанії на ринку товарів і послуг. Не розуміючи, що, незважаючи на всі серйозні перетворення соціально-економічної системи, основним суб'єктом господарської діяльності була і буде людина, навряд чи Україна перетвориться на економічно розвинену, демократичну державу. Робоча поведінка людини, ефективність її діяльності, на все це потужний вплив роблять ціннісні орієнтації, вірування, традиції, тобто чинники культури. Знання загальних законів, принципів, теорій корпоративної культури дозволить керівнику реалізувати на практиці свої оригінальні концепції та рішення.

Для того, щоб організація постійно розвивалась необхідні значні людські ресурси необхідна висока корпоративна культура не тільки в період стабільного розвитку підприємств, вона особливо корисна у випадку конфліктних ситуацій на робочому місці. Конструктивні і справедливі рішення народжуються саме в певній корпоративній культурі. У той же час, культура управління є ключовим фактором успіху.

В даний час відсутність сучасного корпоративного управління в Україні – це відсутність цієї корпоративної культури. Культура, що існує на багатьох підприємствах, не сприяє їхньому розвитку та досягненню бізнес-цілей. Зараз культура орієнтована на відносини з працівниками, а не на досягнення конкретних цілей і результатів, і існує протилежність субкультур (топ-менеджери, менеджери середнього рівня, прості співробітники в системі управління, майстри тощо), які часто створюють конфлікти між співробітниками і спрямовують свої зусилля врізнобіч. Це часто призводить до конфліктів, які заважають досягненню корпоративних цілей.

Основним елементом корпоративної культури є її внутрішня цінність. Система внутрішніх цінностей включає основні положення та ідеї, прийняті в організації. Добре висловлені, сформульовані і задокументовані в документах принципи і зобов'язання організації дозволяють об'єднати співробітників навколо спільних визначених цілей і цінностей. Керівники організації повинні інформувати працівників про те, щоб вони чітко розуміли систему цінностей, завдань, напрямків та діяльності організації.

Отже, основні втрати планового рівня рентабельності виникають внаслідок непрофесійного кадрового забезпечення. Незадовільний стан виробничо-господарської діяльності обумовлений, насамперед, несвідомістю природи, функцій, етапів впровадження корпоративної культури в управлінні, поганою корпоративною політикою (організаційно-кадровий аспект), відсутністю корпоративної культури. Корпоративний дух у кадровій одиниці необхідний для задоволення вимог стратегічного корпоративного управління, вирішення проблем корпоративних комунікацій, вирішення проблем невизначеності функцій, етапів впровадження корпоративної культури в практику.

1. Воронкова А.Е., Баб'ян М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. *Корпорації: управління та культура*. Монографія / За заг. ред. док. екон. наук, професора Воронкової А. Е. Дрогобич: Вимір, 2006. 376 с.

2. Ілляшенко С.М., Овчаренко М.І. Умови та особливості становлення корпоративної культури вітчизняних підприємств. *Економіка та управління підприємствами. Проблеми економіки*. 2012. №3. с. 115-118.