

Любов КОВАЛЬЧУК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Світлана ПРОХОРОВСЬКА)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ МІСЦЕ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розвиток сучасних організацій об'єктивно передбачає необхідність їх адаптації до змін та викликів зовнішнього середовища (змін зовнішньої політики, коливань кон'юнктури, втрати значної частини ринків, обумовлених, перед усім, впливом повномасштабного вторгнення росії, знищенням значної частини потенціалу національної економіки). Саме тому перед ними постає потреба у пошуку нових засобів підтримки економічної діяльності, збереження своїх висококваліфікованих кадрів, створення умов для впровадження інновацій та залучення інвестицій у майбутній розвиток та повоєнну відбудову. Цьому, на нашу думку, сприятиме формування та розвиток належної корпоративної культури організацій. Адже, як свідчить практика, ефективна корпоративна культура дозволяє досягати високих показників соціально-економічної діяльності, зростанню ефективності та прибутковості, а також в подальшому – збільшенню «капіталізації» підприємства.

У сучасному динамічному середовищі корпоративна культура посідає центральне місце в системі управління організацією, виступаючи важливим інструментом забезпечення її стабільності, конкурентоспроможності та здатності до адаптації. Формування та розвиток корпоративної культури спрямовані на створення внутрішнього середовища, що забезпечує ефективну взаємодію працівників, підтримує цінності організації та стимулює її розвиток.

Управління корпоративною культурою підприємства є складним та багатоаспектним процесом, що передбачає її формування, підтримку та розвиток. Для цього мають задіюватись важливі елементи та технології менеджменту: «контроль за станом корпоративної культури з боку керівництва; просвіта і навчання персоналу необхідним навичкам; підбір кадрів, що відповідають культурі; широке використання її елементів (символіки, обрядів та ритуалів)» [1].

Шляхи формування корпоративної культури підприємств можуть бути різноманітними і застосовуватись в залежності від особливостей сфери функціонування підприємства, етапу його життєвого циклу, стилю керівництва та сили впливу внутрішнього та зовнішнього середовища. Зокрема, вона може моделюватись та впроваджуватись в практику в результаті: цілеспрямованої діяльності керівника чи власника; природного відбору найкращих норм, правил, стандартів, встановлених керівництвом чи вироблених колективом; появи у реформованому колективі неформального лідера, який має помітний вплив на оточуючих; розроблення і впровадження корпоративної культури спеціалістами консалтингових фірм.

Основні завдання формування та розвитку корпоративної культури організації включають передбачають систему завдань та використання спеціального інструментарію. Перед усім, формування, визначення та впровадження спільних цінностей, стандартів та норм поведінки працівників організації. Це дозволяє забезпечити однорідність поведінки, узгодженість рішень та єдині підходи до виконання професійних обов'язків.

Корпоративна культура має сприяти формуванню у персоналу відчуття приналежності до організації, розуміння її історії, місії, стратегічних цілей та значущості своєї ролі. Саме діяльність керівництва щодо зміцнення організаційної ідентичності підвищує

рівень лояльності, знижує плинність кадрів і сприяє стабільності колективу.

Сучасні організації використовують корпоративну культуру як механізм підвищення мотивації та залученості персоналу, формуючи атмосферу довіри, відкритості, взаємоповаги та визнання результатів праці. Розвинена корпоративна культура стимулює працівників до прояву ініціативи, творчості, відповідальності та командної роботи.

Завданням корпоративної культури є створення сприятливого психологічного клімату в організації, налагодження комфортних взаємин між працівниками, зменшення конфліктності, формування підтримувального середовища. У підсумку, позитивний психологічний клімат забезпечує вищу продуктивність, кращу комунікацію та ефективність управлінських рішень.

В умовах швидких суспільно-економічних змін організація має здатись швидко реагувати на виклики. Корпоративна культура виступає інструментом підвищення адаптивності організації та її персоналу до викликів та загроз зовнішнього середовища, сприяє гнучкості, допомагає працівникам легше пристосуватись до нових умов, технологій, форм роботи та управлінських підходів.

Сучасне середовище вимагає від організацій постійного розвитку та впровадження нововведень. Корпоративна культура має заохочувати інноваційну активність, підтримувати експериментування, сприяти появі креативних ідей у працівників та їх реалізації.

Важливим завданням є формування позитивного іміджу та репутації організації як необхідного атрибуту її корпоративної культури. Адже саме вона визначає те, як організацію сприймають партнери, громада, клієнти, інвестори. Її розвиток сприяє підвищенню довіри та прозорості діяльності, що є особливо важливим у сучасних умовах конкурентного ринку та високих очікувань стейкхолдерів.

Корпоративна культура сприяє забезпеченню ефективних комунікативних систем та зв'язків в організації, встановлює стандарти комунікації, обміну інформацією, прийняття рішень та зворотного зв'язку. Це робить процеси управління більш прозорими та сприяє узгодженості дій між підрозділами.

Важливою сучасною тенденцією є інтеграція етичних норм і принципів соціальної відповідальності бізнесу у корпоративну культуру. Це сприяє відповідальному ставленню працівників до ресурсів, клієнтів, громади та довкілля.

І чи не найважливішим завданням формування та розвитку корпоративної культури організації є забезпечення розвитку та безперервного навчання її персоналу. Організація має підтримувати культуру професійного зростання, впроваджувати системи навчання, наставництва, розвитку компетентностей. Це дозволяє підвищити рівень кваліфікації персоналу та відповідність сучасним вимогам.

Формування та розвиток корпоративної культури в сучасних умовах виступає стратегічним завданням будь якої організації, оскільки визначає якість управління, рівень згуртованості персоналу, здатність до інновацій і конкурентоспроможність. Сформована та адаптивна корпоративна культура стає фундаментом ефективного функціонування організації, її стабільності та довгострокового успіху.

Список використаних джерел:

1. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Вип. 27 Тернопіль: Економічна думка, 2022. С. 71-77.