

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Верещака А.В.

Научный руководитель – ст. преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники
(61166, Харьков, пр. Ленина, 14, каф. философии, тел. (057) 70-21-465)

E-mail: alina.vrai@gmail.com, 099-09-09-832

The article is exploring and clarifying the role and place of corporate culture in the process of corporate governance in the modern business environment. Corporate culture is a system of collectively shared values, beliefs, traditions and behavior norms of employees. It is expressed in symbolic ways of the spiritual and the physical environment of people who works in the organization. The main features of the corporate culture implementation are shown in the article.

Успех торгового предприятия в большей степени зависит от эффективности труда работников, который в свою очередь зависит непосредственно от эффективности мотивации их труда. Во многих отраслях на сегодняшний день затраты на персонал могут преувеличивать все другие виды расходов. Поэтому первоочередной задачей становится увеличение отдачи от сотрудников. Мотивирование работников заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, деятельность работников в целях максимального использования. Персонал занимает ведущее место в системе управления предприятием.

Корпоративная культура предприятия – это система коллективно разделенных ценностей, убеждений, традиций и норм поведения работников. Она выражается в символических способах духовного и материального окружения людей, работающих в данной организации [1].

Согласно Хаег Г.Л. и Еськовскому А.Л. корпоративная культура рассматривается как мощный инструмент управления персоналом. Она обеспечивает долговременный успех предприятия на рынке товаров и услуг. Ее развитие способствует гуманизации всех сфер деятельности, формированию высокой национальной идеи [2].

Можно определить, что главная цель корпоративной культуры – обеспечение прибыльности предприятия методом оптимизации управления персоналом, обеспечение лояльности и толерантности сотрудников, воспитание восприятия предприятия как собственного дома, решение вопросов без конфликтов. Поэтому важно, чтобы изменения, происходящие на предприятии и касающиеся непосредственно сотрудников, принимались при их участии. Это будет способствовать постоянной оптимизации мотивационного механизма предприятия. Ведь

при таких условиях возможно создание такого состояния предприятия, что будет иметь самостоятельное развитие.

Процесс внедрения эффективно действующей корпоративной культуры на предприятии можно свести к основным этапам [3]:

1. Анализ внутренних организационных процессов предприятия (анализ стратегии развития предприятия, стиль управления и принятия решений, наличие и текущее состояние элементов корпоративной культуры, определение проблем и нерешенных вопросов).

2. Анализ психологического климата на предприятии (анкетирование и другие виды исследований сотрудников предприятия).

3. Формирование модели корпоративной культуры (формализация каждого элемента корпоративной культуры, а именно: собственная история, миссия, стратегическое видение, фирменный стиль, этический кодекс и традиции).

4. Внедрение модели корпоративной культуры (информирование сотрудников предприятия по внедрению корпоративной культуры, объяснение им целесообразности и эффекта от данного метода мотивации).

5. Поддержка модели корпоративной культуры (разработка методики оценки и контроля за внедрением корпоративной культуры, определение ответственных лиц и их обязанностей).

Сегодня в Украине корпоративная культура рассматривается как главный механизм, который обеспечивает практическое повышение эффективности работы корпорации. Она очень важна для любого предприятия, поскольку может влиять на мотивацию сотрудников; привлекательность самой компании, как работодателя; этику каждого сотрудника, его деловую репутацию; производительность и эффективность трудовой деятельности, качество работы сотрудников; характер личных и производственных отношений в коллективе, отношение работников к работе; творческий потенциал служащих. Учитывая эти положительные стороны корпоративной культуры, можно утверждать, что формирование ее высокого уровня для современных предприятий должно стать одной из важнейших стратегических целей их эффективного развития.

Перечень ссылок:

1. Задыхайло, Д.В. Корпоративное управление: Учеб. Пособие / О.Р. Кибенко., Г.В. Назарова. – Харьков: Эспада, 2003. – 688 с.

2. Хаєт, Г.Л. Корпоративная культура: Учеб.пособие / Е.Л. Еськов, Л.Г. Хаєт, СВ. Ковалевский, О.А. Медведева, В.И. Кулийчук, Е.В. Яшина. Киев: Центр учебной литературы, 2003. – 403 с.

3. Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – М.: Вильямс, 2004.