

Олексенко Я.А.

аспірант кафедри економіки та міжнародних економічних відносин
Херсонський державний університет

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇХ РОЛЬ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Процеси глобалізації сучасного світу виступають каталізатором розвитку інтеграційної господарської діяльності на рівні суб'єктів господарювання, а зростаючий рівень міжнародної конкуренції, поглиблення й розвиток цивілізованих ринкових відносин, боротьба за світове технічне лідерство та кризові процеси в економіці змушують підприємства постійно еволюціонувати й швидко реагувати на зміни, визначають необхідність пошуку нових методів підвищення ефективності діяльності підприємства.

У таких умовах відбувається суттєва переоцінка ролі та значення людського фактора в системі управління підприємницькою структурою та усвідомлюється, що персонал підприємства є його основним і найважливішим ресурсом. Більшість науковців погоджуються з тим, що в перспективі необхідно сформувати новий стиль управління, з одного боку, жорстку дисципліну і централізацію, а з іншого – скорочення дистанції влади через відкритість і доступність [2, с.130].

Цей перехід передбачає використання сукупності різноманітних способів впливу на працівників, які поєднують у собі як матеріальні, так і нематеріальні чинники. До останніх і належить такий соціальний феномен як *корпоративна культура* – потужний інструмент управління підприємством і промислово-виробничим персоналом у цілому, рушійна сила, що об'єднує підприємство і персонал єдиною місією, єдиною філософією, стратегією розвитку, принципами, цінностями, традиціями, створює репутацію в діловому світі, формує імідж організації, підвищує її конкурентоспроможність і забезпечує конкуренту перевагу[4, с. 73].

Проведені дослідження показують, що сьогодні вирішальну роль в ефективному функціонуванні сучасного підприємства відіграє його корпоративна культура, яка повинна бути зумовленою місією та стратегією розвитку компанії.

Підґрунтям ефективного розвитку корпоративної культури є науково обґрунтоване розроблення її основних принципів, що залежать від виду діяльності підприємства, національних пріоритетів, особливостей та стилю управління на підприємстві. Відомий фахівець у питаннях корпоративної культури Г.М. Захарчин зауважила, що принципи «вважаються основою побудови механізму і забезпечують його ефективність» [3, с. 45].

Однак до тепер немає однозначної позиції щодо формування основних принципів та їх кількості. Кожне підприємство може самостійно розробляти принципи корпоративної культури, проте на основі теоретичних напрацювань та власних досліджень, вважаємо, що під час формування корпоративної культури, доцільно виокремити загальні та спеціальні принципи.

Загальні принципи – враховують найважливіші характерні риси та властивості корпоративної культури, можуть бути характерними та спільними для різних підприємств. Вони систематизовані нами у таблиці 1.

Таблиця 1

Загальні принципи корпоративної культури*

Принцип	Характеристика
1	2
1. Соціально-економічного та інтелектуального розвитку	Корпоративна культура повинна орієнтуватись на забезпечення економічного достатку, соціального та інтелектуального розвитку всіх працівників.
2. Всеохопленості та системності	Передбачає формування та розвиток корпоративної культури з позиції охоплення нею всіх працівників, явищ, елементів та процесів, що забезпечують діяльність підприємства.
3. Вимірності та корисності	Виокремлення принципу вимірності, дозволить забезпечити набір якісних та кількісних параметрів для оцінювання рівня корпоративної культури. Спрямованість корпоративної культури на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства, узгоджених з цілями та цінностями членів трудового колективу.
4. Відкритості та постійного удосконалення	Передбачає орієнтацію корпоративної культури на удосконалення та стабільний розвиток. Корпоративна

Продовж. табл. 1

1	2
	культура повинна бути відкритою, постійно вдосконалюватись, прагнути до нових досягнень.
5. Координації	Корпоративна культура першочергово повинна забезпечувати порядок у роботі підприємства та координувати поведінку людей на підприємстві, а також поза його межами.
6. Обов'язковості	Керівництво компанії має право здійснювати контролювання за дотриманням норм і правил корпоративної культури.
7. Винагороди	Корпоративна культура повинна забезпечити однакову та справедливу винагороду працівникам, які дотримуються її норм.
8. Принцип науковості та відповідності	Формування, функціонування та розвиток корпоративної культури має відповідати сучасним досягненням науки, відображати науковий світогляд і відповідати вимогам чинного законодавства.

*Складено автором на основі джерел [1, с.13-14; 5, с. 83].

Спеціальні принципи – враховують особливі, індивідуальні ознаки та властивості корпоративної культури підприємства, що розробляються залежно від галузі, сфери діяльності, форми господарювання та можуть доповнювати загальні принципи. Обґрунтовуючи їх, виокремимо такі:

- індивідуальності;
- принцип вільного прояву;
- узгодженості та відповідності цілей;
- чіткості;
- особистісно-орієнтованого менеджменту;
- стосунків «керівництво – працівник»;
- еталону.

Прикладне значення систематизації принципів корпоративної культури полягає в тому, що їх упровадження та дотримання дозволить зробити корпоративну культуру могутнім інструментом управління персоналом, забезпечити цілісність організації, створити сприятливі умови для управління підприємством та сприятиме стабільному розвитку корпорації в цілому.

Підсумовуючи, відзначимо, що одним із шляхів, які сприяють розвитку

корпоративної культури є використання її базових принципів. Їх упровадження у практику підприємств зумовлює формування принципово нової корпоративної культури, для якої будуть притаманні індивідуальність, стабільність, глобальність та унікальність. Таким чином, корпоративна культура стане дієвим інструментом досягнення місії підприємства в сучасних особливостях зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, для яких притаманні глобалізація та інтеграція, нестабільність та непередбачуваність.

Література

1. Бала О.І. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види / О.І. Бала, О.В. Муқан, Р.Д. Бала / Вісник Національного університету «Львівська політехніка» – 2010. – № 682. – С. 11–15.
2. Біляк Т.О. Вдосконалення корпоративного управління підприємства на основі розвитку корпоративної культури / Т.О. Біляк / Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2016. – Випуск 4 (78). – С. 129-135.
3. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія / Г.М. Захарчин. – Львів: Видавництво Національного Університету «Львівська політехніка», 2009. – 276 с.
4. Семененко В.М. Корпоративна культура як елемент управління підприємством і її формування [Електронний ресурс] / В.М. Семененко, О.А. Пишненко / Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012. – № 3-4 (4-5). – С. 73-77. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/n4-5.html>.
5. Фіщук Н.Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н.Ю. Фіщук, І.В. Ломачинська / Збірник наукових праць ВНАУ. Серія Економічні науки. – Вінниця: ВНАУ, 2012. – Випуск 1 (56). – Том 4.). – С.82-85.