Список літератури

1. Менеджмент: навч. посібник / за ред. В. І. Крамаренко. – К.: ЦУЛ, 2003. – 248 с.
2. Калініченко А. В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття / А. В. Калініченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 417 – 420.
3. Федосеев В. Н. Управление персоналом: учебное пособие / В. Н. Федосеев (Серия «Учебный курс»). – М.: ИКЦ «МарТ» Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.
4. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
5. Управление персоналом организации: [учебник] / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
6. Кузьмін О. Є. Взаємозв'язок понять «мотивація» та «мотивування» у системі мотивування персоналу підприємств / О. Є. Кузьмін, О. М. Бодарецька // Бізнес Інформ. – 2015. – № 1. – С. 347 – 352.

УДК 331.1: 658.3

Тесленок І. М.
к. е. н., доцент,
Запорізький національний технічний університет,
Поздняков Г. Г.
магістрант,
Запорізький національний технічний університет

ФУНКЦІЇ ТА РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні тенденції розвитку бізнесу в умовах конкурентної боротьби, вимагають підвищення ефективності наявного інструментарію менеджерів підприємств для подальшої економічно успішної діяльності. Тому питання усвідомлення функцій та безпосереднє формування корпоративної культури набуває особливого значення. Наявність та постійний розвиток корпоративної культури на підприємстві може забезпечити ефективну довгострокову успішну діяльність, за рахунок впливу на мотивацію працівників та продуктивність трудової діяльності.

Дослідженням даної теми займаються багато науковців тому існує велика кількість підходів щодо трактування функцій та ролі корпоративної культури в діяльності промислового підприємства.

Предметом дослідження є функції та роль корпоративної культури в діяльності промислового підприємства. Дослідження проводились протягом одного року в двох незалежних колективах на підприємстві ПАТ «Запоріжкокс».

В даній роботі використовуються методи збору, аналізу та дослідження: аналіз, описовий метод, спостереження, історичний метод, метод експертної оцінки.

Корпоративна культура – це сукупність найбільш важливих положень, які поділяються членами організації та виражаються в заявлених організацією цінностях, які встановлюють орієнтири для поведінки співробітників [1].

Корпоративна культура являє собою складну композицію яку поділяють і приймають усі члени колективу, норм, цінностей і правил, які склалися в результаті взаємодії людей між собою і керівництвом та впливають на їх поведінку, вибір символічних засобів духовного і матеріального спілкування, що отримуються шляхом внутрішніх і зовнішніх комунікацій та дозволяють членам організації спілкуватися за допомогою корпоративного мови [2].

Погоджуючись з думкою авторів, аналізуючи економічну літературу та з власного досвіду управлінської діяльності можна визначити функції корпоративної діяльності промислового підприємства: функцію управління якістю роботи і продукції, розвитку організації (освітня), заміщення, регулятивну, охоронну, адаптації, інтеграції та формування іміджу організації. За обраною класифікацією основних функцій, зробимо аналіз і визначимо ступінь інтегрування та роль корпоративної культури в управлінській діяльності. Паралельно приведемо приклади заходів які проводяться адміністрацією та робітниками промислового підприємства для підтримання і розвитку корпоративної культури.

Формування іміджу організації. Історично на підприємстві корпоративна культура почала формуватися ще у 30-х роках XX сторіччя тому зважаючи на сучасні тенденції наростання прагматичних відносин в суспільстві, більш жорстку політику організацій в рамках зміни економічного курсу. На підприємстві розвивають корпоративну культуру, засновану на взаємних довірі і повазі, та створюють внутрішній клімат, що дозволяє кожному співробітникові відчувати себе захищеним і реалізувати свій професійний та творчий потенціал.

Функцію інтеграції (цілісності, загальності). Формує соціально-психологічний клімат, коли кожен відчуває себе частиною цілого. Підприємство надає рівні можливості співробітникам, виходячи з їхніх професійних якостей, незалежно від віку, статі, національності, віросповідання і політичних поглядів. Партнерство, професіоналізм, відкритий діалог, зворотний зв'язок, командний дух, ефективність і націленість на загальний результат.

Функцію адаптації. Адаптація нових співробітників до нової для них культури проходить безпосередньо в колективі, але до цього етапу нові робітники проходять 5 денний курс навчання та адаптації. Адаптація організації до зовнішнього середовища відбувається комплексно починаючи від форми власності підприємства до освоєння нових ринків збуту готової продукції, досягнення балансу між цінностями зовнішнього середовища і організацією шляхом усунення бар'єрів за допомоги заходів таких як: сертифікації безпеки виробництва в рамках екології та інше.

Охоронну функцію – перешкоджає проникненню небажаних тенденцій негативних цінностей. Оскільки цінності конкретно сформульовані та прививаються з початку трудової діяльності до всіх членів колективу, це е гарантією підтримання, та збереження без трансформації, високого рівня корпоративної культури на підприємстві.

Регулятивну функцію – формування та контроль поведінки членів організації, форм обміну інформацією. На підприємстві високий рівень корпоративної культури, тому всі робітники чітко дотримуються правил та норм з кодексу корпоративної етики, який впроваджений на підприємстві.

Функцію заміщення – на підприємстві розроблено та введене безліч методів доведення актуальної інформації до робітників, від п'ятихвилинки перед початком робочого дня до корпоративного сайту, інформаційних стендів тощо. Також існують вироблені часом неформальні методи швидкого доведення та роз'яснення інформації та отриманням зворотного зв'язку.

Функцію розвитку організації (освітня) – підвищення загального рівня освіти в організації, що сприяє поліпшенню людського капіталу і системи соціальної стабільності. Підприємство постійно проводить різноманітні курси та конкурси по підвищенню інтелектуального потенціалу серед співробітників, впроваджена система обміну досвіду серед підприємств, постійно формується та готується кадровий резерв з членів колективу.

Функцію управління якістю роботи і продукції – визначає якість робочого середовища і мікроклімат в колективі. Незважаючи на всі складнощі, завдяки привитим корпоративним цінностям, спостерігаються явище постійної взаємна допомога між членами колективу, підрозділами, бригадами при виникаючих складнощах.

На основі викладеного матеріалу можемо зробити висновки, що функції та роль корпоративної культури в управлінської діяльності підприємства є підґрунтям та базисною складовою успішної економічної діяльності промислового підприємства в умовах ринкової економіки. На сьогоднішній день, розвиток людських ресурсів стає пріоритетним і має стратегічне значення для будь-якого підприємства. На прикладі даного підприємства бачимо, що корпоративна культура глибоко інтегрована в його діяльність, це е позитивним фактором. Питання потребує постійного вивчення, оскільки корпоративна культура постійно розвивається, змінюються цінності, пріоритети, тенденції.

Список літератури

1. Коваленко С. В. Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации [Электронный ресурс] / С. В. Коваленко, А. В. Коваленко, Э. Р. Мубаракшина // Науковедение. – 2016. – Том 8. – № 6. – Режим доступа: http://naukovedenie.ru/PDF/75EVN616.pdf.

2. Пименова Д. В. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия [Электронный ресурс] / Д. В. Пименова, О. Г. Бодрова // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе – 2014. – № 3 (11). – Режим доступа: http://journalmss.ru/files/mss/archive/2014/MSS_MSN____3_11_2014.pdf.