

УДК 658.012.2

Соріна О.О.¹, Біденко І.П.²

¹ старш. викл. ЗНТУ

² студ. гр. ФЕУ-514м ЗНТУ

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ

Формування корпоративної культури займає одну з провідних ролей в організації, адже саме від цієї складової залежить успіх, економічна стабільність та її повноцінне функціонування.

Вперше поняття «корпоративна культура» вжив воєнний теоретик фельдмаршал Гельмут фон Мольтке в XIX сторіччі. Так він називав взаємовідносини в офіцерському середовищі.

У першій половині XX сторіччя для компаній була характерна ієрархічна структура організації з авторитарним стилем керівництва і поняття «корпоративна культура» не використовувалося. Однак корпоративна культура існувала завжди, а вчені і керівники корпорацій почали замислюватись про вплив людських відносин і спілкування в колективі на продуктивність праці набагато раніше ніж з'явилася сама дефініція.

Видатні підприємці на своїх підприємствах намагалися впровадити ідеї про формування позитивного психологічного клімату в організації. Фредерік Тейлор, засновник школи наукової організації праці, робив акцент на те, що новий співробітник у колективі не повинен бути сам по собі, а керівник повинен надати всі необхідні інструкції, забезпечити його входження в колектив та роботу [1, с.176].

Анрі Файоль, засновник адміністративної школи управління, розробив 14 принципів адміністративного управління і в одному з них мова йде саме про єдність персоналу. На його думку, сила підприємства заключається в гармонізації відносин між співробітниками.

Вважається, що одним з найяскравіших прикладів реальності існування поняття «корпоративна культура» стали Готорнські експерименти, які проводилися з 1925 по 1932 роки на заводі Western Electric Company. Завдяки анонімним опитуванням працівників стало очевидно, що на заводі існують неофіційні норми поведінки, котрі в окремих випадках перешкоджали спробам керівництва вдосконалити виробництво [2, с.89]. Також стало відомо, що висока продуктивність залежала не тільки від умов праці в

компанії. Важливим чинником були відносини між людьми та наявність спільних цінностей.

Для Елтона Мейо цей експеримент став можливістю підтвердити свою теорію людських відносин і висунути на передній план індивіда, акцентуючи увагу на проблемі особистості в системі соціально-трудова відносин.

Однак дійсно ретельно вивчати корпоративну культуру почали лише у 1980-х роках, адже саме у цей період з'явилася необхідність впорядкувати взаємовідносини всередині великих фірм і корпорацій.

Думки вчених щодо чіткого тлумачення поняття «корпоративна культура» розходяться, але вони усі єдині у тому, що носієм корпоративної культури є людина. Розглянемо деякі з визначень (табл.1).

Таблиця 1– Визначення корпоративної культури

Автори	Визначення корпоративної культури
Шварц і Девіс (1981)	Комплекс переконань і очікувань, розділений учасниками організації. Данні переконання і очікування формують норми, які визначають поведінку співробітника організації.
К. Шольц (1987)	Неявна, невидима, неформальна свідомість організації, що управляє поведінкою людей і, у свою чергу, сама формується під впливом їх поведінки.
Ф. Лютенс (1999)	Сукупність основних переконань, які передаються усім прийнятим на роботу співробітникам як правильні: спосіб прийняття того, що відбувається, образ мислення і послідовність дії.
А. Кібанов (2001)	Набір найбільш важливих положень, що використовуються членами організації і які висловлюються організацією у задекларованих цінностях і нормах, що дають людям орієнтири їх поведінки і дій.
Ф. Хміль (2006)	Система цінностей, філософія, яку поділяють усі працівники організації.
В. В. Козлов (2008)	Система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних та групових інтересів, особливостей поведінки співробітників організаційної структури, стиля керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємної співпраці, ідентифікація співробітників з підприємством і перспективами його розвитку.

Таким чином, корпоративна культура являє собою складний комплекс припущень, які бездоказово приймають усі учасники організації і встановлюють спільні рамки поведінки [2, с.73].

Отже, раніше корпоративна культура розглядалася як сукупність знань і навичок по раціоналізації підприємства в залежності з деякими заздалегідь розрахованими показниками. В такому уявленні колектив виступав лише доповненням до певних виробничих функцій. Зараз корпоративну культуру можна розглядати як невід'ємну частину діяльності, конкурентоспроможності компанії, головну силу, котра формує основні аспекти її поведінки і грає ключову роль в тому, щоб цінності, викладені в корпоративній філософії компанії, відбилися в поведінці її співробітників. Вона також впливає на те, якою мірою буде формуватися стратегія компанії, її структура і механізми контролю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Козлов В.В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития/В.В. Козлов—М.: Гардарики, 2004.—269 с.

2. Рычаков А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития/А.А. Рычаков—Казань: Бук, 2015.—180 с.