УДК 331.109.62

І. Сівчук
(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В Україні відбувається масштабна трансформація соціально-економічної системи. Шукаючи важелі більш ефективного розвитку, науковці часто аналізують лише економічні чинники або методи управління. Проте, не враховують той факт, що суб'єктом господарювання є людина, на трудову поведінку та ефективність діяльності якої значний вплив здійснює чинник культури. Розглядаючи структурну трансформацію економіки помітно, що вона проявляється, перш за все, як зміна галузевої структури, але зводити її лише до цього не було б об'єктивним, оскільки структурні зрушення охоплюють усі етапи відтворювального процесу й усі сфери економічного життя. Діяльність сьогоднішніх підприємств, які пройшли складний шлях ринкових трансформацій, пов'язана з вирішенням ряду складних проблем. Зокрема, завдяки розмаїтості сфер і видів діяльності на сучасному підприємстві, воно втрачає чутливість, має низьку сприйнятливість. Адаптивність, самоорганізацію і самоврядування; низький рівень впровадження наукових досліджень і культури бізнесу. Зазначимо, що корпоративна культура – це засіб, який існує у свідомості працівників та трансформується в залежності від часу та обставин, особистих поглядів, переконань і принципів працівника, рівня його обізнаності та освіченості. Уявлення керівників і управлінського аппарату про корпоративну культуру не однозначні, а частіше навіть суперечливі. Тому при формуванні корпоративної культури в організаціях, на підприємствах відбуваються зіткнення інтересів, поглядів, тому виходить, що конфлікти є неминучим процесом як розвитку, так і занепаду установи, залежно від наслідків. Головна проблема керівників і спеціалістів полягає в тому, що вони вважають своїм основною завданням − запобігти і розв'язувати проблеми виживання організації. Однак половина конфліктів мало стосуються проблем і протиріч в організації, але саме вони збільшують, «навантажують» і протидіють позитивному чи негативному вирішенню, тому завданням керівників є тримати ситуацію в полі зору. Спроможність організації самостійно нейтралізувати соціально-негативні конфлікти, які не призводять до подальшого руйнування ситуації − показник сильної корпоративної культури. Тому корпоративна культура є важливим фактором підприємства, оскільки її ефективність найкраще проявляється в тому випадку, коли соціально-психологічний клімат колективу дає змогу відкрито обговорювати конфлікти, що виникають при цьому не проявляючи боязнь висловлювати свої думки самостійно перед колегами, зокрема і перед керівництвом; виявляти предмет протиріччя; виробляти нові культурні методи взаємодії один з одним у конфліктній ситуації. Тому з певністю можна сказати, що саме конфлікти є деякою мірою стрижнями міцності управлінської команди. На крок попереду виграє та організація, де конфлікти сприймають спокійно й професійно, можна сказати, з очікуванням. Зміст корпоративної культури відображається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості працівників. Корпоративна культура на різних підприємствах може мати неоднакову орієнтованість на розвиток персоналу і виробничі функції. Результати дослідження переконливо свідчать про позитивний вплив високої корпоративної культури на діяльність підприємства, на розвиток трудового потенціалу. Зокрема з'ясовано, що низький рівень корпоративної культури підвищує відсоток поширення соціально-економічних конфліктів. Корпоративну культуру необхідно розглядати як важливий чинник впливу на трудовий потенціал підприємства. Тому управління корпоративною культурою має постійно перебувати у центрі уваги його керівників та менеджерів організації.