

УДК 334.72
Гуменна О.- ст. гр. БФп-41
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ

Науковий керівник: к.е.н. Тимошик Н.С.

Важливим елементом який впливає на безпосередню роботу співробітника, а також на його емоційний стан та іноді навіть на здоров'я є корпоративна культура організації. Досліджуючи вплив характеру українців на формування корпоративної культури, варто враховувати, що для нашого народу характерне надання пріоритету не формальному розуму, а нормам морального життя суспільства, які базуються на принципах індивідуальності, людяності, гармонії з природою.

Ось яким чином розуміють корпоративну культуру деякі з авторів. В.В. Томілов розглядає корпоративну культуру як систему матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою. У Е. Шейна - це модель колективних базових уявлень при вирішенні проблем адаптації до змін середовища та його інтеграції.

Подвійну роль у побудові організаційної культури вітчизняних комерційних структур відіграє індивідуалізм українців, обумовлений специфікою громадського життя. Оскільки утворення акціонерного капіталу здійснюється за принципом «через індивідуальне до колективного», з опосередкованим володінням власністю, ця риса національного характеру сприяє формуванню норм корпоративної філософії. З іншого боку, індивідуалізм (який має прогресивний історичний зміст як наслідок прагнення до свободи) призводить до самоізоляції, руйнування організаційних форм упорядкування суспільного, до невміння створювати й утримувати владу, що нині є гальмуючим чинником.

З цих причин одним із стратегічних напрямків розвитку та забезпечення ефективності використання трудового потенціалу є реалізація принципів корпоративної культури. З цією метою пропонуємо можливі підходи необхідні для їх реалізації на українських підприємствах:

- забезпечити поєднання стратегічних пріоритетів розвитку персоналу підприємства з корпоративною культурою, заснованою на принципах результативності, конкурентоздатності, прагнення до успіху, спільності, сімейності;
- організувати для керівників семінари, присвячені вивченню ролі корпоративної культури, з метою мотивації працівників до ефективної діяльності;
- стимулювати працівників до підвищення результативності, успіху, запевняти їх; проводити конкурси, змагання, рейтинги;
- запровадити практику спільних обговорень результатів роботи бригад, змін, структурних підрозділів, підприємства в цілому, при цьому проводити оцінку особистого внеску в загальні досягнення;
- здійснювати цілеспрямоване соціально-психологічне виховання працівників з метою адекватного сприйняття ними основних цінностей та ідеалів корпоративної культури, формувати і заохочувати відносини колективізму, взаємовиручки, співробітництва;
- організувати і проводити заходи, що об'єднують персонал підприємства, а саме: свята структурних підрозділів, суботники з благоустрою території, спортивні змагання.

Отже, базуючись на світовому, вітчизняному досвіді та враховуючи запропоновані підходи можна підвищити ефективність корпоративного управління.