ББК 65.05
Данилишин Г. - ст. гр. БМ-41
Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Галущак О.Я.

Останнім часом питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Воно відносно нове і недостатньо висвітлене з наукової точки зору як в нашій країні, так і за кордоном. Корпоративна культура – це інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів в умовах зростаючої конкуренції.

Словосполучення «корпоративна культура» вперше використав у XIX сторіччі у військовій термінології німецький фельдмаршал Мольтке. Ним він визначив відносини у офіцерському середовищі. Д. Елдрідж і А. Кромбі вважають, що культура організації - це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань. К. Голд вважає, що корпоративна культура — це унікальні характеристики сприйнятих особливостей організації того, що вирізняє її серед інших у галузі.

Отже, корпоративна культура є системою найсуттєвіших припущень, які приймаються членами організації як аксіома і виражаються у конкретних цінностях, що визначають людям орієнтири їх поведінки.

На жаль, в українських наукових і ділових колах єдиної думки про корпоративну культуру і її значення поки ще немає. Також не можна назвати повномасштабних вітчизняних досліджень, присвячених її впливу на життєдіяльність підприємств. Проте Україна - досить молода держава, і тому, описуючи ці процеси в нашій країні, можна спиратися лише на певні вибіркові дослідження.

Наші бізнесмени вже здобули певний досвід у впровадженні на своїх фірмах корпоративної культури. Роботи соціологів свідчать: 55% сучасних українських керівників вважають, що в ідеалі вона має бути на підприємстві; 40% наших підприємців намагаються сформувати її за допомогою західних технологій; 35 % визнають потребу у ній, але для цього в них не вистачає ні часу, ні ресурсів; 25% взагалі вважають її непотрібною.

На мою думку, обов'язково варто враховувати особливості українського менталітету, суспільної свідомості й психології, які завжди впливали на наше економічне середовище й економічну культуру. 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 й людяності, гармонії з природою.

Усе вищенаведене пояснює важливість порушеної теми для вітчизняного підприємництва. Глибоке дослідження елементів корпоративної культури потрібне як для сучасної управлінської науки, так і для практики використання цих ідей у діяльності. Чим сильніша корпоративна культура, тим сильніша компанія, а потужна корпорація є важливою складовою стабільності економічного й громадського життя держави.