Разумний О.В.
студент V курсу факультету
інформаційних технологій
*ДВНЗ «Приазовський державний
технічний університет», Україна*

ВДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

В основі формування економічної моделі на будь-якому рівні організації суспільства повинен бути індивідуальний підхід, що базується на корпоративній культурі. Необхідність такого підходу зумовлена неможливістю існування як єдиної соціально-економічної моделі для всіх країн, так і типових моделей для окремих адміністративно-господарських систем, які відрізняються особливостями свого функціонування. Тому проблеми формування і реалізації корпоративної моделі управління необхідно вирішувати диференційовано як на макрорівні (стосовно країни і адміністративно-економічних регіонів), так і на мікрорівні стосовно окремих корпорацій з урахуванням рівня сформованої в них корпоративної культури і типу стратегії їх розвитку [1, с. 64-72].

Аналіз свідчить, що корпоративна культура в моделях виробничо-господарських систем найбільш чітко виявляється при створенні в них відповідної системи управління.

Для повноти методології корпоративної культури та корпоративного менеджменту, розглянемо основні чинники, врахування яких дозволить здійснити заходи щодо їх вдосконалення. До них належать:

- економічний, матеріальний, загальнокультурний і духовний рівень розвитку країни, від якого залежить організаційна поведінка та корпоративна культура сучасного підприємства, стратегія і місія його розвитку;
- рівень фінансово-економічного потенціалу та стан конкретного об’єкту управління, його зв’язки із зовнішнім середовищем, використання сучасних корпоративних технологій управління персоналом підприємств;
- правова забезпеченість та адекватність правових норм країни потребам конкретної організації, стратегії розвитку підприємств, можливість спиратися на конкретний базис країни для її реалізацій;
- врахування змісту та стану системи зовнішніх зв’язків, конкретного виду управлінської діяльності організації, її культури і каналів доступу сторонньої культури;
- організаційно-правові та організаційно культурні засади діяльності корпорацій, установ та організацій, рівень корпоративної культури персоналу та управлінців;

- розрахункова ефективність праці управлінського персоналу, її роль у підвищенні результативності діяльності працівників через корпоративну культуру, культуру управлінських комунікацій та рішень, їх взаємовідносин.

Процес прийняття нових управлінських рішень при стандартизації вдосконалює та забезпечує ефективний розвиток кожного підприємства. Чим вищий рівень вимог стандартів, які використовуються підприємством, тим вища його конкурентоспроможність на сучасних вітчизняних та зарубіжних ринках. Для конкурентоспроможності продукції на міжнародному рівні необхідно, щоб її стандарти відповідали вимогам діючих міжнародних стандартів і навіть мали можливість їх перевищувати.

Міжнародні стандарти охоплюють всі сторони діяльності підприємства. В сфері окремих напрямів діяльності підприємства найбільш поширеними у сучасний період є наступні стандарти: ISO 9000, ISO 14000, SA 8000, BS 7799, DNV (OHSAS) [2, с. 109]. Наприклад, міжнародні стандарти ISO 9000 уявляють собою вимоги до системи управління якістю, забезпечують довіру споживачів і дають гарантію, що всі обумовлені характеристики продукції відповідають реальності. Міжнародні стандарти системи ISO 14000 охоплюють вимоги в управлінні навколишнім середовищем і забезпечують довіру споживачів до виконання норм екологічної безпеки і охорони довкілля.

Важливими з точки зору корпоративного управління є міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність», який охоплює вимоги до системи управління соціальною відповідальністю і забезпечує довіру споживачів щодо дотримання на підприємстві соціальних, економічних, громадянських, конституційних та інших прав і свобод людини. Для підвищення рівня корпоративної культури персоналу та управлінців різних категорій необхідно уточнення їхніх функцій, підвищення правової, корпоративної і стратегічної компетентності управлінського персоналу.

Зростання корпоративної культури управління передбачає вироблення здібностей, навичок та вмінь персоналу незалежно від конкретної посади. Досягнення нових соціально-психологічних якостей керівників і працівників сучасних підприємств має стати обов'язковою умовою та засобом для докорінної зміни управління, якої потребує стратегія розвитку економіки України. Успіху в ній можна досягнути через корпоративне управління на основі професійного і особистого розвитку, управління знаннями, раціональною структурою витрат робочого часу, розвитком потенціалу співробітників та організації в цілому.

Таким чином, пріоритетним напрямком підвищення рівня корпоративного менеджменту, включаючи корпоративну культуру, є оновлення та вдосконалення функцій управлінців, а зростання корпоративної культури управління повинно забезпечуватися

діяльністю висококваліфікованих менеджерів підприємств та спрямовано на досягнення вибраної стратегії розвитку підприємства. Її напрям має вибиратися підприємством з урахуванням його потенційних можливостей. Серед можливих стратегій розвитку корпорацій можна виділити наступні види [2, с. 110-113]:

- інноваційна стратегія – спрямована на розробку та впровадження нових видів товарів, форм та методів роботи;
- маркетингова – передбачає освоєння нових ринків і розширення сегменту існуючих, покращення збуту продукції через вивчення попиту та пропозицій;
- інвестиційна – пов'язана із пошуком інвестиційних ресурсів, і необхідних для інноваційного розвитку та модернізації підприємства;
- фінансова – передбачає забезпечення стійкої фінансової діяльності підприємств, зниження витрат на виробництво, підвищення продуктивності праці, зростання прибутку, скорочення втрат робочого часу, зростання курсу акцій;
- диверсифікаційна – орієнтована на випуск нової продукції через освоєння нових видів діяльності з урахуванням специфіки її виробництва;
- технологічна – ґрунтується на покращенні використання капіталу, завантаженості обладнання, використанні виробничих потужностей, площ та техніки.

В сучасний період в якості одного з перших кроків на регіональному рівні економіки є призупинення зниження культури корпоративного управління. Тому на рівні регіонів потрібно здійснювати оцінку реального потенціалу підприємств, визначати їх можливості, класифікувати їх для розробки диференційованих заходів щодо їх стратегічного розвитку.

Використання системного підходу щодо зростання корпоративної культури сприятиме розвитку інноваційної діяльності підприємств, спрямованої на підвищення якості праці, що у свою чергу покращить якісні характеристики розвитку економіки країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Костин А., Юха Лехто. Корпоративная ответственность и развитие: Мировой опыт и концепция // Проблемы теории и практики управления. – 2005. - №2. – 72 с.
2. Шконда В.В. Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом: монографія / В.В. Шконда, А.В. Кальянов. – Донецьк: «Ноулідж» (донецьке відділення), 2009. – 168 с.

Сироватка Д.О.
студентка III курсу факультету управління персоналом,
соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. В.Гетьмана», Україна