

Key words: motivation, motivations mechanism, economic forces, social factors, social policy, companies the mechanism, motivational factor.

УДК 005.941+005.95

Гриненко А.М., к.е.н., професор КНЕУ ім. В.Гетьмана;
Кирилюк В.В., магістрант КНЕУ ім. В.Гетьмана

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

У статті висвітлено сутність та основні складові корпоративної культури; розглянуто її вплив на ефективність діяльності конкретного промислового підприємства; сформовано рекомендації щодо поліпшення корпоративної культури та ефективного її використання в якості конкурентних переваг.

Ключові слова: корпоративна культура; конкурентні переваги; мотиваційний фактор, профілі корпоративної культури.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день корпоративна культура відіграє важливу роль на всіх підприємствах країни. Для одних підприємств корпоративна культура – це «костюм», без якого вже непристойно виходити на ринок товарів і послуг, а для інших – усвідомлення самого себе, набуття сенсу життя, змісту професійної діяльності, без яких важко існувати. Врешті, для сучасних підприємств корпоративна культура – це найсильніший мотиваційний фактор. Проте багато підприємств потребують вдосконалення або зміни корпоративної культури. Останнє потребує наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням даної тематики протягом останніх років займається досить багато установ. Зокрема, науково – дослідні інститути, вищі навчальні заклади. Останні публікації, що стосуються даної тематики публікувались в ЗМІ та наукових збірниках вищих навчальних закладів України.

Виклад основного матеріалу. 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 як напрям дослідження перетинається з такими науками, як менеджмент, соціологія, культурологія і психологія [4;].

З одного боку, це призводить до певних труднощів під час дослідження, а з іншого – дає змогу найповніше використовувати корпоративну культуру як інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плінність кадрів в умовах, коли конкуренція загострюється, і доводиться боротись за кожную копітку прибутку. Численні дослідження доводять, що успішні компанії характеризуються високим рівнем корпоративної культури, який формується у результаті зусиль, спрямованих на розвиток духу корпорації на благо усіх зацікавлених сторін.

Корпоративна культура – це система колективно поділених цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, що працюють у даній організації.

До основних елементів культури підприємства відносяться:

- цінності, соціальні установки;

- моральні принципи й ділова етика;
- методи мотивації працівників;
- організація праці й способи контролю;
- стиль керівництва;
- шляхи вирішення конфліктів;
- способи прийняття рішень;
- комунікації [3].

Узагальнено можемо вважати, що структуру корпоративної культури складають як зовнішні атрибути, що відображають матеріальну сторону життя організації (символіка, кольори, зовнішній вигляд будівель, устаткування, меблі, слогани, фірмовий стиль, організаційні церемонії, робоча обстановка та ін.), так і внутрішні цінності і норми, стратегії поведінки (вірування, цінності, ритуали, табу, образи і міфи, пов'язані з діяльністю організації, прийняті норми спілкування).

Відповідно до загальних характеристик компанії (метод побудови профілів культури – метод OCAI К.Камерона та Р.Куінна корпоративні культури класифікують на:

- кланові;
- адхократичні;
- ієрархічні;
- ринкові [1, с. 126].

Товариство з додатковою відповідальністю «Кам'янець-Подільський електромеханічний завод» займається виробництвом низьковольтно-комунікаційної апаратури та товарів народного споживання, а саме виготовляє: котли електричні опалювальні, котли газові, електролічильники електронні, електроплитки та ряд іншої продукції такого типу.

Корпоративна культура Товариства з додатковою відповідальністю «Кам'янець-Подільський електромеханічний завод» характеризується:

- розроблена та впроваджена Система Менеджменту Якості (СМЯ) відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 9001:2000, яка була сертифікована в 2008 році;
- освітній рівень персоналу, станом на початок 2011 року характеризувався такими показниками: 29% осіб з вищою освітою; 54% осіб з середньою спеціальною і технічною освітою; 17% з загальною середньою освітою;
- діють комісія по соціальному страхуванню та комісія по безпеці праці;
- підприємство своєчасно та в повному обсязі забезпечує своїх працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту, спецодягом та спецвзуттям;
- соціальні проблеми прийнято вирішувати настільки ж відповідально, як і виробничі;
- визначена стратегія розвитку підприємства;
- сформована система управління персоналом;
- підприємство має певний фірмовий стиль (логотип та корпоративні кольори);
- створена система позитивних цінностей, традицій, звичаїв [2].

Методичний підхід щодо оцінки корпоративної культури підприємства був реалізований у формі побудови профілів корпоративної культури (наявної, бажаної, усередненої). Аналіз профілів вказав на розбіжності, що існують між наявною і бажаною корпоративною культурою.

Порівняльний аналіз профілів корпоративної культури ТзДв «Кам'янець–Подільський електромеханічний завод з запропонованими усередненими профілями підтвердив та обґрунтував необхідність зміни нинішньої культури підприємства: переорієнтації на новий домінантний тип – ринкову корпоративну культуру (за рахунок зменшення сили домінантності ієрархічного тішу в нинішній корпоративній культурі підприємства). Крім того, вносячи зміни в корпоративну культуру ТзДв «Кам'янець–Подільський електромеханічний завод», важливо зберегти силу прояву кланового типу культури та дещо підвищити силу прояву адхократичного тішу корпоративної культури.

Заходи щодо підтримки розвитку корпоративної культури мають розроблятися та впроваджуватися системно і планово, результатом реалізації даних заходів має стати формування в очах співробітників єдиного образу корпоративної культури підприємства.

Насамперед, важливо ініціювати конференцію трудового колективу ТзДв «Кам'янець–Подільський електромеханічний завод», на яку винести для затвердження та обговорення нормативну базу з корпоративної культури: Кодекс корпоративної культури, Кодекс ділової поведінки співробітників, Кодекс взаємин з клієнтами та діловими партнерами.

Отже, виконання заходів зі зміни та підтримки розвитку корпоративної культури дозволять сформувати на ТзДв «Кам'янець–Подільський електромеханічний завод» ефективну та сильну корпоративну культуру. Процес формування сучасної корпоративної культури в нашій країні потребує зусиль усіх суб'єктів господарювання, постійної клопіткої діяльності в цій сфері, що є великим простором для подальших досліджень.

Висновок. Корпоративна культура та розвиток персоналу є найважливішими умовами успішного функціонування будь-якого підприємства. Світовий досвід ведення господарства переконує, що впровадження в корпоративні відносини норм, дотримання яких створило б атмосферу єдності цілей кожного учасника управління, дає змогу досягати високих рівнів організації діяльності корпорації. Чим сильніша корпоративна культура, тим сильніша компанія, а потужна корпорація є важливою складовою стабільності економічного й громадського життя держави.

Список використаних джерел

1. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры. Пер.с англ. / Камерон К., Куинн Р. – С–Пб.: Питер, 2001. – 320 с.
2. Мошак М. КПЕМЗ – 50 років звитяжної праці. – Кам'янець–Подільський: ПП «Медобори– 2006», – 2009. – 96 с.
3. Кислинська В.О. Корпоративна культура підприємства – один із факторів його конкурентоздатності. – Режим доступу до ресурсу: http://www.msnauka.corrPCCN/Economics/10_kislins_ka%20v.o.doc.htm
4. Мул Н. А., Ведерніков М. Д. Корпоративна культура в системі управління персоналом на підприємстві. – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2010_1_1/068-071.pdf

Annotation. *The article highlights the nature and main components of corporate culture considers its impact on the performance of individual industrial enterprises, development of recommendations to improve corporate culture and its effective use as a competitive advantage.*

Key words: *corporate culture, competitive advantage, motivational factor.*