

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Одночасно з людством розвивається і наука управління. Ефективність управління будь-якою сферою діяльності означає пошук оптимального варіанту для досягнення мети.

У рамках гуманістичного підходу до управління важлива роль належить культурному контекстові управління персоналом. Необхідність формування і розвитку корпоративної культури на сьогодні вже не викликає жодних сумнівів, оскільки практика успішних організацій засвідчує її вагому роль у досягненні цих успіхів. Сильна і розвинута корпоративна культура є необхідною умовою самореалізації працівників та їх потенціалу.

Корпоративна культура впливає як на процес управління персоналом, так і на роботу підприємства в цілому. Так, чим вище рівень корпоративної культури, тим у меншому ступені персонал має потребу у чіткому регламентуванні діяльності, в директивах, настановах, детальних схемах і докладних інструкціях. Компанія з грамотно розвиненою корпоративною культурою користується великим авторитетом на ринку, має високу конкурентноспроможність і приваблива як для потенційних співробітників, так і для партнерів по бізнесу та акціонерів.

Корпоративна культура – це сукупність моделей поведінки, які набуті, засвоєні організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, які показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації [1, с. 7].

До основних складових корпоративної культури відноситься:

1. Мова спілкування та система комунікацій (використання усної, письмової та невербальної комунікації, а також жестів та міміки).
2. Усвідомлення своєї ролі в організації . Одним культурам імпонує приховування співробітником своїх внутрішніх намірів, а інші – навпаки сприяють їх зовнішньому прояву. Одні компанії налаштовані на співпрацю, а інші – на індивідуальне самовираження.
3. Зовнішній вигляд працівників, тобто охайність, наявність спеціального одягу, уніформи.
4. Дотримання розпорядку дня.
5. Організація харчування, тобто тривалість та періодичність харчування, наявність однієї їдальні для всіх працівників чи розмежування їх для керуючого та рядового персоналу.
6. Відносини в колективі та з клієнтами (у тому числі різними за статтю, віком, релігією, статусом в суспільстві, шляхи вирішення конфліктів).
7. Норми та цінності організації.

8. Мотивування та трудова етика (відповідальність за виконану роботу, якість роботи, оцінка роботи та винагорода за неї, просування по кар'єрних сходах).

9. Віра (віра в успіх, допомогу, справедливість, власні сили).

10. Символіка в організації – лозунги, організаційні табу [2].

Одним із прикладів впливу корпоративної культури на діяльність бізнесу є компанія «Twitter». У вересні 2017 р. відділ інтерсекціональності, культури і різноманітності Твіттера приступив до реалізації нової стратегії #GrowTogether. Її місія полягає в тому, щоб сприяти глобальним позитивним змінам, шляхом забезпечення поважного тону листувань, створення більш тісних зв'язків між людьми і заохоченням різних видів взаємодії між окремими людьми і групами всередині організації і на платформі.

Компанія Twitter опублікувала звіт із результатами фінансової діяльності за 4 квартал 2017 року, який показав, що вперше в своїй історії компанія зафіксувала квартальний прибуток. Майже 12 років до цього Twitter працював виключно в збиток, тобто за гроші інвесторів і акціонерів [3].

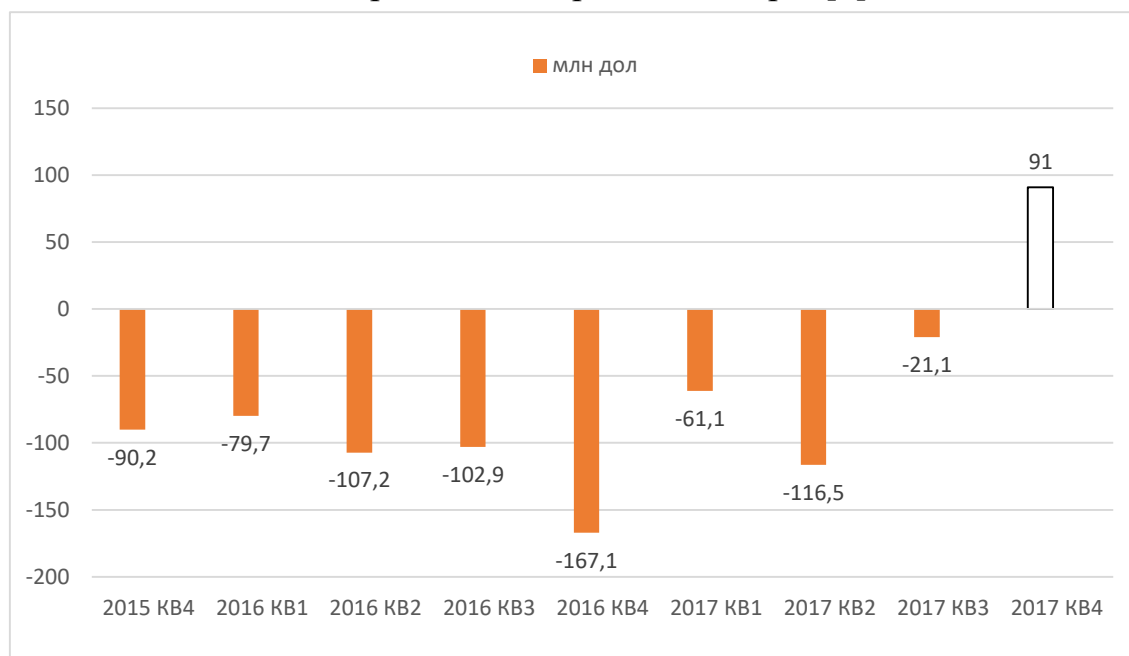


Рис. 1 Квартальні фінансові результати «Twitter»

Завдяки новій корпоративній культурі компанія-розробник найпопулярнішого сервісу мікроблогів у світі потрапила на друге місце загального рейтингу і на перше місце рейтингу ІТ-компаній, отримавши в середньому 4,5 з 5 голосів [4].

Отже, довгостроковий успіх підприємства, перспективи його зростання, а також ефективної економічної безпеки підприємства не можливі без високої корпоративної культури. Корпоративний дух і корпоративна культура являється свого роду цементом, який скріплює організацію, умова її стабільності і ефективності функціонування. Визначальну роль у становленні ефективної корпоративної культури повинні відігравати керівники нового типу,

здатні перевтілити її з епітету в змістовну здатність самих підприємств, їх найміцніший об'єднуючий початок.

Роль корпоративної культури стає особливо актуальною в ситуації економічної кризи. Особливості корпоративної культури дають підприємствам можливість набути необхідної гнучкості, яка робить його стійким до зовнішніх і внутрішніх загроз.

Створення корпоративних правил та чітке їх дотримання дасть змогу: забезпечити ефективну роботу і стабільну економічну безпеку підприємства; гармонізувати й субординувати відносини між працівниками, між працівниками та менеджерами; попередити або розв'язати конфліктні ситуації; привабити клієнтів; забезпечити прийняття ефективних рішень. Від правильно сформованої корпоративної культури залежить сила й ефективність роботи підприємства, а потужна корпорація є важливою складовою стабільності економічного й громадського життя держави.

Список використаних джерел:

1. Воронкова А. Е. Корпорації: управління та культура : монографія / А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Е.Н. Коренєв, І.В. Мажура. Дрогобич: Вимір, 2006. 376 с.
2. Студопедія «Корпоративна культура». URL: https://studopedia.com.ua/1_307873_skladovi-korporativnoi-kulturi.html
3. Звіт компанії «Twitter». URL: http://files.shareholder.com/downloads/AMDA2F526X/5978323279x0x970882/AF653BFB8C4D4D918F128867CDA665DB/Q4_2017_Shareholder_Letter.pdf
4. Блог «AIN», стаття «10 компаній з найбільш задоволеними співробітниками: Twitter обігнав Google». URL: <https://ain.ua/2014/08/22/10-texnokompanij-s-naibolee-dovolnymi-sotrudnikami-twitter-obognal-google/>