

УДК 658.3

МІСЦЕ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ПРОЦЕСІ ВИБОРУ НАЙЕФЕКТИВНІШИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

О. М. Дюк

*Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу,
вул. Карпатська 15, Івано-Франківськ, 76019, Україна*

Проведено дослідження сутності поняття «корпоративна культура», за результатами якого було сформовано декомпозицію для цього поняття. Встановлено, що найбільший вплив корпоративна культура має саме на управління персоналом, тому ми визначили місце корпоративної культури саме для цього виду управління. Також місце корпоративної культури було встановлено для інших технологій управління, зокрема: управління виробництвом, фінансами, збутом, маркетингом, інформацією та інноваціями.

Ключові слова: *корпоративна культура, підприємство, технології управління.*

Постановка проблеми. Сьогодні жодне підприємство не може ефективно функціонувати і розвиватись без відповідної системи управління, яка дає змогу правильно пов'язати усі елементи в один цілісний організм. Загальне управління на підприємстві складається з великої кількості взаємопов'язаних операцій, які формують процеси, що спрямовані на виконання основних управлінських функцій. Коли постає вибір технології управління на підприємстві, вирішення потребує значна кількість факторів: достатність відповідних ресурсів для її реалізації, час, достатність навичок та знань тощо. Одним з найпроблемніших є управління персоналом, оскільки трудовий колектив є дуже нестабільною системою і потребує особливого підходу. Допомогти може належна корпоративна культура, яка є ефективним інструментом управлінської дії. Але, на жаль, на вітчизняних підприємствах їй приділяється дедалі менше уваги і вона постійно залишається на другому плані. Тому підвищується актуалізація встановлення місця корпоративної культури у процесі управління на вітчизняному підприємстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Не можна стверджувати, що корпоративна культура сьогодні не має значної наукової уваги, дедалі більше науковців у сфері управління персоналом досліджують це питання, зокрема: Т. Алпеєва, О. Бабчинська, О. А. Грішнова, Б. Гаєвський, Г. А. Дмитренко, В. А. Євтушенський, Ю. Красовський, М. Коул, І. Ломачинська, О. Ф. Новікова, Д. Олдхем, О. Синицька, О. Тарасова, Н. Фіщук, Е. Шейн та ін.

Але з огляду на значні наукові напрацювання з боку як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, сьогодні є потреба у визначенні місця корпоративної культури у процесі вибору технологій управління на вітчизняному підприємстві.

Мета статті — встановити місце корпоративної культури у процесі визначення технологій управління на вітчизняному підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою визначення місця корпоративної культури в системі вибору технологій управління необхідно дослідити його сутність і встановити, що означає це поняття, з яких сторін його розглядають, і на які саме технології управління вона впливає.

У науковій літературі існує значна кількість визначень цього поняття. Наприклад, одним з найпопулярніших підходів [1–3] є такий, де під корпоративною культурою вважають певну систему правил, традицій, цінностей, інтересів, які поділяє колектив підприємств. Сутність такого бачення полягає в тому, що завдяки встановленню правил і формуванню певних цінностей можна здійснювати управління персоналом через визначення «коридору» трудової поведінки.

Інша група науковців [4–5] зазначає, що корпоративна культура — це своєрідна система символів, ритуалів та міфів, які доповнюють діяльність організації.

Також уваги заслуговує думка науковців про те [6–7], що корпоративну культуру потрібно розглядати як сукупність мислення, яка дає змогу підприємству виділятися на фоні інших під час здійснення своєї діяльності.

За результатом дослідження, ми сформуваємо декомпозицію визначення поняття «корпоративна культура». Кожний з виділених поглядів має свої унікальні особливості, але усі вони безпосередньо впливають на управління персоналом. Наприклад, якщо ефективно розвивати символи і ритуали на підприємстві, можна суттєво вплинути на його внутрішнє життя та підвищити довіру до керівництва тощо (рис. 1).



Рис. 1. Декомпозиція визначення поняття «корпоративна культура»*

*Сформовано автором на основі дослідження джерел: [1–7].

Отже, можна стверджувати, що корпоративна культура — це сукупність ключових для внутрішнього середовища підприємства процесів, що дають змогу передати основні цінності та ідеологію і може суттєво вплинути на управління персоналом.

Управління персоналом є однією з ключових підсистем управління на будь-якому підприємстві, оскільки персонал є «центральною системою», яка рухає підприємство вперед.

Завдяки корпоративній культурі можна суттєво вплинути на систему управління персоналом на підприємстві. Ми виділили такі чинники впливу:

1. Позитивний морально-психологічний клімат дає можливість вплинути на загальний рівень продуктивності на підприємстві.
2. Сформована група формальних правил дає можливість покращити якість комунікацій в середині підприємства.
3. Формування позитивного іміджу дає можливість покращити репутацію та збільшити гудвіл.

Система управління персоналом складний процес, який містить підсистеми, що дають змогу ухвалювати найефективніші управлінські рішення: система правового забезпечення процесу управління персоналом; система інформаційного забезпечення; система реалізації процесу управління персоналом; система комунікаційного забезпечення (рис. 2).



Рис. 2. Місце корпоративної культури в системі управління персоналом*

*Сформовано автором.

Але незважаючи на те, які саме підсистеми застосовують під час реалізації управління персоналом, завжди необхідно враховувати внутрішнє життя підприємства, оскільки може відбутись конфлікт інтересів і персонал починає працювати гірше, і реалізація управлінських рішень буде неефективною.

Проте не лише для управління персоналом корпоративна культура може бути ефективною. Сьогодні корпоративна культура на підприємстві охоплює значну кількість його ланок: культура управління, культура взаємовідносин з контрагентами, культура виробництва тощо.

Через те можна вважати, що корпоративна культура посідає чільне місце у виборі технологій управління на підприємстві.

Технологій управління є дуже багато і їх класифікація лише збільшується. Тільки за об'єктом, на який спрямовано управлінський вплив, можна виділити такі:

- технології управління персоналом;
- технології управління виробництвом;
- технології управління фінансами;
- технології управління збутом;
- технології управління маркетингом;
- технології управління інформацією;
- технології управління інноваціями.

Але не всі технології управління можуть бути прийнятними для підприємства, через те, що значна кількість топ-менеджерів вітчизняних підприємств нехтують корпоративною культурою, яка сформувалась в їх установі, технологія управління, яку вони обрали, не дає бажаного результату і, як наслідок, керівництво підприємства зазнає значних часових, фінансових та кадрових втрат.

Виділимо місце корпоративної культури в кожній з вищезазначених технологій управління:

1. Під час використання технології управління персоналом ми зазначали, що необхідно враховувати сформовані у колективі цінності, традиції та дотримуватись основної ідеології.

2. Технології управління виробництвом, фінансами і збутом мають базуватись на встановлених нормах роботи, сукупності мислення та політичних принципах, які сформовані у трудовому колективі підприємства.

3. Технологія управління маркетингом повинна підтримувати певного складу мислення членів підприємства щодо іміджу.

4. Технології управління інформацією та інноваціями під час її застосування потрібно враховувати ідеологічні принципи та цінності колективу, з метою уникнення будь-яких проявів дискримінації тощо.

Отже, можна стверджувати, що корпоративна культура стає найефективнішою в діяльності підприємства і саме в системі управління вона проявляється найефективніше, оскільки правильно сформована технологія управління завжди має враховувати цінності та символи, які існують у трудовому колективі.

Висновки. За результатами проведеного дослідження, сформовано декомпозицію визначення поняття «корпоративна культура», в якій ми зазначили,

що корпоративна культура найбільше впливає саме на управління персоналом. Визначено місце корпоративної культури в системі управління персоналом. Також, на нашу думку, топ менеджери на вітчизняних підприємствах нехтують під час вибору технології управління корпоративною культурою. Тому ми виділили елементи та принципи корпоративної культури, яких необхідно дотримуватись під час обрання тієї чи іншої технології управління, з метою максимізації бажаного ефекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу підприємства. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. 2010. Вип. 15. С. 92–94.
2. Стадник В. В. Методичні підходи до визначення напрямів удосконалення корпоративної культури засобами освітнього менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 5. Т. 4. С. 250–255.
3. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / пер. с англ.; под ред. Мордовина С. К.; 8-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 832 с.
4. Scholz C. Corporate Culture and Strategy: the Problem of Strategic Fit. Long Range Planning. 1987. 20 (4). Pp. 78–87.
5. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. Москва, 2001. 352 с.
6. Грей Д., Браун С., Макануфо Дж. Геймштурминг. Игры в которые играет бизнес. Санкт-Петербург: Питер, 2012. 288 с.
7. Погребняк В. А. Культура организации как объект регулярного управления. Вопросы управления предприятием. 2005. № 1 (13). С. 54–59.

REFERENCES

1. Semykina, A. (2010). Korporatyvna kultura ta yii rol u rozvytku trudovoho potentsialu pidpriemstva: Rehionalni aspekty rozvytku i rozmishchennia produktyvnykh syl Ukrainy, Vyp. 15, 92–94 (in Ukrainian).
2. Stadnyk, V. V. (2010). Metodychni pidkhody do vyznachennia napriamiv udoskonalennia korporatyvnoi kultury zasobamy osvitnoho menedzhmentu: Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 5. T. 4, 250–255 (in Ukrainian).
3. Armstrong, M. (2005). Praktika upravleniia chelovecheskimi resursami. Sankt-Peterburg: Piter (in Russian).
4. Scholz, C. (1987). Corporate Culture and Strategy: the Problem of Strategic Fit: Long Range Planning, 20 (4), 78–87 (in English).
5. Spivak, V. A. (2001). Korporativnaia kultura: teoriia i praktika. Moskva (in Russian).
6. Grei, D., Braun, S., & Makanufo, Dzh. (2012). Geimshtorming. Iгры v kotorye igraet biznes. Sankt-Peterburg: Piter (in Russian).
7. Pogrebniak, V. A. (2005). Kultura organizatscii kak obekt reguliarnogo upravleniia: Voprosy upravleniia predpriatiem, 1 (13), 54–59 (in Russian).

doi: 10.32403/1998-6912-2018-2-57-110-115

THE PLACE OF CORPORATE CULTURE IN THE PROCESS OF SELECTING THE EFFECTIVE MANAGEMENT TECHNOLOGIES AT THE DOMESTIC ENTERPRISES

O. M. Diuk

*Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas,
15, Karpatska St., Ivano-Frankivsk, 76019, Ukraine
oksanka_djuk@ukr.net*

Today, any enterprise can't function effectively and develop without an appropriate management system that allows to correctly link all the elements into one single organism. General management at the enterprise consists of a large number of interrelated operations that form processes aimed at performing basic management functions. When there is a choice of management technology at the enterprise, the solution requires a significant number of factors: sufficiency of appropriate resources for its implementation, time, sufficiency of skills and knowledge, and the like. One of the most problematic in this respect is personnel management, since the workforce is a very unstable system and requires a special approach. A proper corporate culture can help, which acts as an effective instrument of management influence. But, unfortunately, it pays less attention to domestic enterprises and it always remains in the background. Therefore, the actualization of the establishment of the place of corporate culture in the management process at the domestic enterprise is increasing.

According to the results of our research, we have formed a decomposition definition of the concept of "corporate culture", in which we have identified that the corporate culture influences mostly the management of personnel precisely. In our opinion, it can be argued that the corporate culture is a combination of key processes for the internal environment of the enterprise, that allow the transfer of core values and ideology and can significantly affect the management of personnel. But not only personnel management in the corporate culture can be effective. To date, corporate culture at enterprises covers a significant number of links: the culture of management, the culture of relationships with counterparties, the culture of production, and so on. Not all management technologies can be suitable for the enterprise. Due to the fact that a significant number of top-managers of enterprise neglect the corporate culture that was formed in their institution and the management technology chosen by them does not give the desired result and as a result the enterprise management incurs significant time, financial and personnel losses. Therefore, we have identified elements and principles of corporate culture that should be adhered to when selecting a particular management technology in order to maximize the desired effect.

Keywords: *corporate culture, enterprise, management technologies.*

Стаття надійшла до редакції 29.08.2018.

Received 29.08.2018.