

Науковим результатом даного дослідження є уточнення сутності корпоративної культури, з урахуванням практичної спрямованості розуміння поняття.
Перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі полягають у відслідкуванні розвитку певних типів корпоративних культур різних галузей.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Жак Е. Зміна культури заводу / Е. Жак. – Нью-Йорк : Драйден, 1952. – С. 251. 2. Вільям Дж. Оучи. Теория "Z": Как американский бизнес может удовлетворять японский вызов / Дж. В. Оучи. – М. : Аддисон-Вестлейн, 1981. – С. 23. 3. Мішон С. Соціальна динаміка організації / С. Мішон, П. Штерн // Адміністративні Щоквартальний науки. – 1985. – С. 78. 4. Сате В. Культура і пов'язані з нею юридичні реалії / В. Сате. – Нью-Йорк : Корпорація Ірвін, 1985. – С. 123. 5. Шейн Е. Н. Организационная культура и лидерство : учебн. пособ. / под ред. Е. Н. Шейн. – СПб. : Изд. "Питер", 2002. – 135 с. 6. Шольц К. Управління для успіху: порівняння приватного та державного секторів / К. Шольц. // Державне управління. – 1982. – С. 134. 7. Штейн Е. Н. Поняття культури та організаційного аналізу / Е. Н. Шейн // Адміністративні щоквартальний науки. – 1983. – С. 12. 8. Уільямс А. Образи організацій / А. Уільямс, П. Добсон, М. Уолтерс. – Беве-рлі-Хіллз, штат Каліфорнія, 1986. – С. 78. 9. Браун Е. Методологічні засади дослідження корпоративної культури у соціально-філософському знанні / Е. Браун // Гуманітарний часопис. – 2011. – № 1. – С. 37. 10. Карлофф Б. Концепція сучасної організаційної культури управління виробничих підприємств : навч. пособн. / Б. Карлофф. – К. : ВІЕМ, 1997. – 150 с. 11. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель...: элементы психологии менеджмента в ежедневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 115 с. 12. Співак В. А. Корпоративна культура / В. А. Співак. – СПб. : Питер, 2001. – С. 27. 13. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина // Журнал "Управление персоналом". – 2003. – С. 3. 14. Карпов А. В. Организационная культура в теории і практиці вітчизняного менеджменту / А. В. Карпов // Журнал практичного психолога. – 2007. – № 4. – С. 36. 15. Злобин Н. С. Культура и общественный прогресс / Н. С. Злобин. – М. : Наука, 1980. – С. 57. 16. Усманов Б. Ф. Стил ь управления: методологические и социологические аспекты / Б. Ф. Усманов. – М. : ИНФРА, 1993. – С. 55. 17. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2 изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 18. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М. : ИНФРА, 1996. – С. 15. 19. Румянцев З. П. Менеджмент организации : учебн. пособ. / под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатіна. – М. : Изд. "ИНФРА-М", 2003. – 280 с. 20. Максименко О. О. Организационная культура: системно-психологические описи : учебн. пособ. / О. О. Максименко. – Кострома : КДУ им. Н. А. Некрасова, 2003. – 168 с.

УДК 005.73:005.591.6

Торопигіна М. В.

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ІННОВАЦІЯМИ

Анотація. Розглянуто поняття "корпоративна культура", її основні суттєві ознаки, взаємодія корпоративної, інноваційної культур і культури виробництва.

Аннотация. Рассмотрено понятие "корпоративная культура", ее основные существенные признаки, взаимодействие корпоративной, инновационной культур и культуры производства.

Annotation. The concept of corporate culture and its basic essential features were studied. The interaction of corporate innovation and production cultures was investigated.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, інноваційна культура, культура виробництва, організація.

Поняття "корпоративна культура" привертає увагу теоретиків і практиків у галузі управління. Деякі вчені вважають, що побудувати власну культуру на підприємстві неможливо, але більшість керівників і рядових робітників дотримуються думки, що культура управління й праці необхідна, оскільки сприяє виживанню й розвитку фірми.

© Торопигіна М. В., 2014



Саме тому актуальність статті полягає у розширенні понятійного апарату, визначенні сутності і ролі корпоративної культури на сучасному етапі розвитку підприємницької діяльності. Адже від загальної та організаційної культури залежить можливість фірми не тільки вижити у складних соціально-економічних умовах, а й працювати із запланованою ефективністю завдяки прийняттю раціональних управлінських рішень.

Серед зарубіжних вчених, які присвятили свої наукові роботи дослідженню феноменів "організаційна культура", "корпоративна культура", можна назвати М. Армстронга, П. Вейла, К. Кемерона, Б. Карлофа, Р. Куїна, М. Коула, Д. Мацумото, Д. Ньюстрома, Д. Олдхема, У. Оучі, Б. Фергана, А. Фурнхама, Г. Хофстеде, Е. Шайна, К. Шольца та ін. В Україні процесу наукових досліджень, ролі, формування й тлумачення категорії "корпоративна культура" присвячені праці Виханського О. С., Виноградського М. Д., Виноградської А. М., І. Грошева, Завадського Й. С., Кредісова А. І., Е. Короткова, А. Максименко, Наумова А. І., Палеха Ю. І., В. Погребняка, Тимошенко Н. Л. та ін.

Мета статті – це спроба визначення поняття "корпоративна культура" та її взаємозв'язок з інноваційною культурою та з культурою виробництва підприємства, а також спроба зробити теоретичний внесок у тлумачення корпоративної культури як важливого явища в діяльності фірми.

Важливість організаційної культури в справі успішного функціонування фірми є загально-визнаною в усьому цивілізованому світі. Усі процвітаючі компанії без винятку створили і підтримують у себе організаційну культуру, найбільш відповідають цілям і цінностям компанії і чітко відрізняють одну фірму від іншої. Проте з цього не випливає, що сильні культури є атрибутом великих компаній. Сьогодні однією з основних складових успіху будь-якої компанії є сильна організаційна культура. Крім того, корпоративна культура стала одним з основних невичерпних ресурсів для підвищення ефективності діяльності організації, відповідно, популярним стає виявлення факторів підвищення ефективності шляхом створення та аналізу різних моделей.

Корпоративна (організаційна) культура – набір найбільш важливих положень, прийнятих членами організації та виражаються в заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій. Ці ціннісні орієнтації передаються членам організації через символічні засоби духовного і матеріального оточення. Основу корпоративної культури складають ті ідеї, погляди, основоположні цінності, які поділяються членами організації. З цінностей випливає стиль поведінки, спілкування [1]. Будь-яка класифікація видів організаційної культури дуже відносна, при цьому жодна з них не в змозі охопити всю існуючу різноманітність (рисунок).

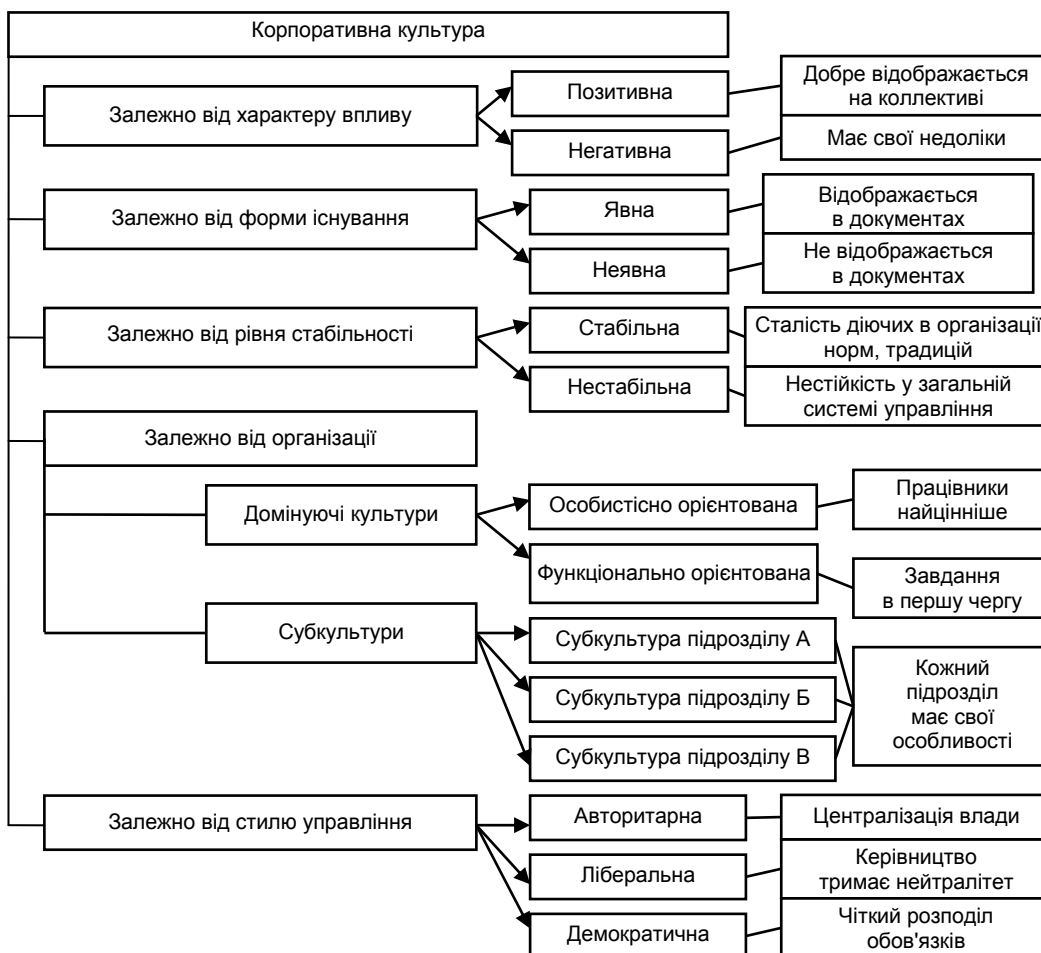


Рис. Види корпоративної культури, авторська розробка



За аналогією з поняттям "організація" інновація позначає також і сам процес реалізації нововведення. У більш широкому сенсі інновація – синонім успішного розвитку соціальної, економічної, освітньої, управлінської та інших сфер на базі різноманітних нововведень.

Саме інноваційна культура забезпечує сприйнятливість людьми нових ідей, їх готовність і здатність до підтримки та реалізації нововведень у всіх сферах життя.

Інноваційна культура відображає цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також образах і нормах поведінки. Вона показує, як рівень діяльності відповідних соціальних інститутів, так і ступінь задоволення людей участю в них і його результатами [2].

Інноваційна діяльність неможлива без включення до неї якомога ширшого кола співробітників організації. Для підвищення залученості персоналу в нові ініціативи, для створення більшої зацікавленості в результатах своєї праці, і в підсумку для підвищення рівня продуктивності праці, в будь-якій компанії необхідна організаційна культура особливого роду, яка підтримувала б прагнення до розвитку, відкритість до нового і здатність до ризику. Інноваційна культура буде мати значення тільки тоді, коли вона буде реалізовуватися в щоденній роботі співробітників, сприяючи поліпшенню результатів бізнесу. Отже, існує необхідність у створенні управлінського механізму формування та підтримки цінностей інноваційної культури [3].

Формування інноваційної культури пов'язане, насамперед, з розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу самої людини – її суб'єкта. У той же час існує безліч інших факторів і умов, облік і активне використання яких може суттєво сприяти ефективності інноваційної діяльності.

Інновації можуть відкрито приймати чи не приймати, може бути демонстративне ставлення до них. Інноваційний потенціал організації буде тим успішніше реалізований, чим сильніше прихильність персоналу організації реалізації стратегії і прагнення людей досягти найкращих результатів на своєму робочому місці. Через інноваційну культуру можна домогтися істотного впливу на всю культуру професійної діяльності і виробничих відносин людей [1].

Корпоративна та інноваційна культура знаходяться в тісному взаємозв'язку з культурою виробництва фірми. Відповідно, вони мають ряд спільних і відмінних рис. Але, в цілому, всі ці види культур розглядаються в якості головного механізму забезпечує практичне підвищення ефективності роботи організації. Відіграючи важливу роль у житті тієї чи іншої організації, ці види культури є предметом пильної уваги з боку керівництва. При цьому своєю головною спільною метою є забезпечення на фірмі максимально комфортних умов взаємодії [4].

Взаємозв'язок між культурою виробництва та інноваційної культурою фірми став предметом широкого обговорення за останні десять років.

Основна відмінність полягає лише в деяких, нюансах, а точніше, у специфіці кожного з цих видів культури управління.

Корпоративна культура управління ставить своєю метою, головним чином, людський фактор, це, перш за все, культура спілкування між людьми.

Інноваційна ж культура забезпечує сприйнятливість людьми нових ідей, їх готовність і здатність до підтримки та реалізації нововведень у всіх сферах життя. Вона відображає цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також образах і нормах поведінки, при цьому показуючи, як рівень діяльності відповідних соціальних інститутів, так і ступінь задоволення людей участю в них і його результатами [3].

Культура виробництва складається з загально визнаною на фірмі системи цінностей і переконань, які керують діями і поведінкою індивідів, що утворюють організацію – вона допомагає співробітникам зрозуміти, як функціонує організація, розкриваючи їм норми поведінки на фірмі [5].

Кожний з цих видів має певну, властиву тільки йому структуру, будучи набором припущень, цінностей, вірувань і символів, дотримання яких допомагає людям в організації справлятися з їх проблемами.

Корпоративна культура – нове явище в життєдіяльності організацій, вона суттєво впливає на прийняття управлінських рішень. Розвиток корпоративної культури та її втілення в життя організації може забезпечити не тільки правильне прийняття рішень, але й зниження і зведення до мінімуму соціальних та економічних втрат.

Інноваційна культура – реальна ступінь сприйнятливості людини, групи, суспільства до нововведень, здатність і готовність перетворити їх на продукцію, послуги, методи. Власне, інноваційна культура – це ядро інноваційного розвитку суспільства, стратегічний ресурс нового століття.

Наук. керівн. Лебединська О. С.

Література: 1. Менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.management.webstandart.net/issues/2005/9/310/studentbooks.com.ua/content/view/1014/42/1/2/>. – Название с экрана. 2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 512 с. 3. Сурин А. В. Инновационный менеджмент : учебник [Электронный ресурс] / А. В. Сурин, О. П. Молчанова, А. Ламанов. – Режим доступа : <http://www.chelt.ru/2003/2-03/lamanov-2-03.html>. – Название с экрана. 4. Олджэм Д. Культура организации / Д. Олджэм. – М. : Link, 2000. – 235 с. 5. Асаул А. Н. Организация предпринимательской деятельности : учебник / А. Н. Асаул. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2011. – 336 с.