

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ

аспірант Овчаренко М.І.

Основною тенденцією розвитку сучасної економіки України є посилення впливу ринкових відносин. Це відбувається за одночасного формування корпоративного сектора, який трансформувався за кількісними показниками в основну організаційно-правову форму господарювання. Так за наявності великої кількості акціонерних товариств у країні (більше 35 тис.) і їх значної частки в обсязі промислового виробництва (56,8 %) корпоративній культурі та корпоративному законодавству в Україні не більше 20 років. Це обумовлено директивним характером створення акціонерних товариств у процесі приватизації, тоді як у деяких розвинених країнах історія відносин корпоративного управління нараховує більш двох сотень років [1].

Розгляд питання формування корпоративної культури в Україні є актуальним тому, що її основні ознаки сьогодні обумовлені накладенням старої ідеології внутрішньогосподарського управління на штучно привнесені нові механізми взаємодії менеджменту й акціонерів, а також особливостями комерційних відносин корпоративних суб'єктів в ринковій економіці.

Сьогодні в Україні корпоративна культура трактується як сукупність правил, звичаїв і сталої практики у сфері корпоративного управління, яка не отримала нормативного відображення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, ділової практики тощо, стан яких обумовлений рівнем економічного розвитку країни та фінансового ринку зокрема [3]. Корпоративна культура в Україні розглядається як головний механізм, який забезпечує практичне підвищення ефективності роботи корпорації.

Оцінка корпоративного управління в Україні виявила існування проблем формування сучасного корпоративного сектора економіки та забезпечення ефективного корпоративного управління. Проблема формування корпоративної культури в Україні зумовлена недосконалістю інститутів власності та структури управління, відсутністю ефективних механізмів саморегулювання та браком практики ефективного впровадження загальних принципів корпоративного управління, які базуються на міжнародному досвіді. Проведені дослідження виявили основні проблеми, які не дають змоги широко та ефективно застосовувати корпоративне управління. Перша - зовнішня адаптація: що повинно бути зроблено організацією для того, щоб вижити в умовах жорсткої зовнішньої конкуренції. Друга - внутрішня інтеграція: як внутрішньоорганізаційні процеси і відносини сприяють її зовнішній адаптації.

До проблем зовнішньої адаптації та виживання можна віднести наступні:

- визначення місії організації, її головних завдань і вибір стратегії виконання цієї місії;
- встановлення специфічних цілей і внутрішнє прийняття їх працівниками;
- ресурси, які використовуються для досягнення цілей;
- консолідація зусиль у досягненні обраної мети;
- адаптація організаційної структури, оптимізація систем стимулювання і звітності;
- встановлення індивідуальних і групових критеріїв ефективній діяльності; створення інформаційної інфраструктури;
- створення системи заохочення та покарання, що пов'язана з виконанням або невиконанням поставлених завдань.

Процес зовнішньої адаптації нерозривно пов'язаний з внутрішньою інтеграцією, тобто встановленням і підтриманням ефективних відносин по роботі між членами організації. Це процес пошуку найбільш ефективних способів спільної роботи в організації. Серед проблем внутрішньої інтеграції відзначимо наступні:

- вибір методів комунікації;
- границі організації та критерії входження і виходу з неї;
- встановлення правил придбання, підтримання та втрати влади; визначення і розподіл статусів в організації;
- встановлення формальних і неформальних правил про характер організаційних відносин між працівниками, з огляду на їхній вік, стать, освіта, досвід і т. п.;
- визначення допустимого рівня відкритості на роботі;
- визначення базових критеріїв бажаного і небажаного поведінки і відповідних їм наслідків [2].

Таким чином, вирішення зазначених проблем, які стримують розвиток корпоративної культури в організації, дозволять в подальшому досягти максимальної ефективності в процесі корпоративного управління, що забезпечить вихід на новий більш якісний рівень розвитку.

Література:

1. Мендрул, А. Корпоративное управление в условиях экономической трансформации [Текст] / А. Мендрул, М. Чечетов // Экономика управления. – 2001. – № 4. – С. 10-18.
2. Розвиток корпоратизму і корпоративних відносин в економіці України [Текст] / за ред. В. І. Голікова. – К. : Ін-т екон. прогнозування України, 2002.
3. Савчук, Л. Развитие корпоративной культуры в Украине [Текст] / Л. Савчук, А. Бур-лакова // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 86-89.