

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА МІКРО- ТА МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ

Овчаренко М.І.

Сумський державний університет

Важливою умовою ефективного та сталого розвитку корпоративної культури є розуміння механізму її впливу на функціонування окремого підприємства та держави в цілому. Аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми дозволив виокремити найважливіші функції корпоративної культури, які проявляються:

- на мікрорівні: формування корпоративних цінностей, формування позитивного іміджу організації, консолідує функція;
- на макрорівні: розвиток прогресивних соціально-трудових відносин та створення єдиного культурного простору.

Розглянемо більш детально кожен з зазначених функцій.

1. Функція формування корпоративних цінностей. Ядром корпоративної культури, поза сумнівом, є цінності, на основі яких виробляються норми і форми поведінки в організації. Наслідком формування корпоративних цінностей є стабільність, стійкість організації на певний термін її функціонування. Саме цінності часто стають тією ключовою ланкою, від якої залежить згуртованість співробітників, формування єдності поглядів і дій, а, отже, забезпечення досягнення цілей організації.

2. Формування позитивного іміджу організації, яка є однією з головних функцій корпоративної культури. Це знаходить прояв в тому, що імідж корпорації – це своєрідна “медаль”, одна сторона якої є внутрішнім образом компанії, укоріненням в свідомості членів корпорації, а друга – її зовнішній образ, призначений для партнерів, конкурентів, фінансово-кредитних організацій і т.п. [1].

3. Консолідує функція корпоративної культури орієнтована на те, щоб інтереси працівників організації і інтереси керівництва організації поперше, визнавались однаково значимими, важливими, а по-друге, до певної міри у межах трудового процесу вони співпадали, утворюючи так званий феномен «спільної долі». Результатом реалізації консолідує функції корпоративної культури стає якісне покращення діяльності організації за рахунок створення певної філософії організації, в якій віддзеркалюються: суспільне призначення організації, її роль в теперішньому і майбутньому житті населення, зв'язок з національними ідеями, стратегічна мета і завдання, – яку розуміють і поділяють всі її працівники. Все це мобілізує працівників на досягнення корпоративних цілей завдань, оскільки їх творча діяльність в організації стає джерелом власного особистісного росту.

4. Розвиток прогресивних соціально-трудових відносин, які мають форму соціального партнерства. З одного боку, соціальне партнерство забезпечує так званий «виробничий мир» між власниками організації і найманим персоналом; з другого, – створює чіткий механізм взаємодії учасників виробництва (власників, управлінців, працівників) з державою, яка за допомогою законів зв'язує весь пакет соціально-трудових відносин в єдине ціле; з третьої, забезпечує діалогічну взаємодію всіх учасників взаємодії, обмін інформацією, виявлення позицій сторін, консультацій і переговорів з самих

різноманітних питань – виробничих (організація і умови праці) і соціальних (проблеми самоуправління, навчання, охорона довкілля, охорона здоров'я). Такі соціально-трудова відносини є надзвичайно ефективними, оскільки розвивають потенційні здібності працівників організації, створюють умови для їх самореалізації, формують позитивне ставлення до організації, підвищують прагнення максимально ефективно працювати. Це, в свою чергу, підсилює розвиток інтелектуального і духовного потенціалу суспільства

5. Створення єдиного культурного простору. Корпоративна культура задає певну систему координат, яка пояснює, чому організація функціонує саме таким, а не іншим чином. Корпоративна культура дозволяє значною мірою згладити проблему узгодження індивідуальних цілей із загальною метою організації, формуючи загальний культурний простір, що включає цінності, норми і поведінкові моделі, що розділяються всіма працівниками. Саме наявність спільного культурного простору забезпечує, за відсутності прямих вказівок, прямих інструкцій або певної невизначеності, виконання працівниками своїх обов'язків, визначає спосіб дії та взаємодії людей і в значній мірі впливає на хід виконання роботи.

Наведене дозволяє констатувати, що корпоративна культура виконує важливі функції як на рівні суспільства, забезпечуючи сталий, ефективний розвиток трудових суб'єктів, так і на рівні конкретної організації. У широкому значенні корпоративна культура є механізмом відтворення соціального досвіду, допомагаючи людям жити і розвиватися у певному клімато-географічному і соціальному середовищі, зберігаючи єдність і цілісність свого співтовариства.

1. Швидка Л.І. Значення і роль корпоративної культури в функціонуванні сучасної організації: теоретичний аспект [Електронний доступ]: http://www.rusnauka.com/23_SND_2008/Psihologia/27149.doc.htm

Економіка та менеджмент: перспективи розвитку : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 22–24 червня 2012 року / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 96-97.