

ПРОЦЕС РЕІНЖІНІРИНГУ З ПОЗИЦІЇ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Зростаюча важливість проблеми управління розвитком корпоративної культури підприємства виникає з необхідності проводити зміни, підтримуючи стабільність організації в умовах мінливого зовнішнього середовища. Управління змінами на підприємствах, зокрема його корпоративної культури, являє собою сукупність дій, спрямованих на оперативне реагування на зміни, що відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищі, які можуть носити плановий або динамічний характер, їх вивчення на предмет відповідності місії та стратегічним цілям організаційного розвитку, що визначаються з урахуванням рівня сформованої корпоративної культури на підприємстві. Останні два з половиною десятиліття розвитку менеджменту характеризуються справжнім бумом великих концепцій удосконалення управління діловою організацією. Досить назвати реінжиніринг бізнес-процесів, загальне управління якістю, бенчмаркінг, аутсорсинг, даунсайзінг, менеджмент знань, менеджмент відносин з клієнтом, планування корпоративних ресурсів, управління через неформальне спілкування, розподіл функцій якості.

Доведено, що принципово важливим є відповідність корпоративної культури і стратегії підприємства. При стратегічно важливих змінах у зовнішньому середовищі можливо два варіанти розвитку подій: еволюційний і революційний. У разі революційного розвитку подій необхідні фундаментальні зміни в стратегії та корпоративній культурі (реінжинірингові технології). При еволюційному розвитку відбувається поступове коректування існуючих стратегії та корпоративної культури (кайзен-технологія).

Достатньо важливим та практично значимим в процесі управління розвитком корпоративної культури на підприємстві є питання визначення якісної характеристики її рівня. Автором запропоновано виокремлення чотирьох інтервалів з градацією на: низький, середній, підвищений, високий. Ранжування підприємств по рівням корпоративної дає підґрунтя для формування рекомендацій щодо підвищення її ефективності в процесі прийняття управлінських рішень. Зокрема, вважаємо, що підвищений та високий рівні корпоративної культури є підґрунтям для еволюційного розвитку підприємства, тоді коли низький та середній – для більш кардинальних заходів в управлінні. У зв'язку з тим, що більшість підприємств України мають низький та середній рівень корпоративної культури, автор дотримується думки провідних вчених-економістів щодо революційних управлінським змін у сучасному діловому світі шляхом реінжинірингу. З огляду на це доцільним є вивчення місця і ролі корпоративної культури у проведенні реінжинірингових заходів.

Вигоди, які підприємство може отримати від проведення реінжинірингу, виражаються в наступному [1]:

- відбувається вдосконалення системи управління;
- підвищується економічна ефективність;
- зростає соціальна значимість підприємства;
- здійснюється впровадження автоматизованої системи управління підприємством.

Для успішної реалізації реінжинірингових заходів необхідно досягти:

- балансу інтересів зацікавлених сторін у діяльності підприємства. В організації повинна існувати культура, що забезпечує інтереси всіх ключових стейкхолдерів – менеджерів, акціонерів, споживачів і рядових працівників. Перекіс інтересів на користь одного з стейкхолдерів або їх групи може привести до невдачі реінжинірингу;

- балансу в реалізації маркетингових, інформаційних технологій і технологій, пов'язаних з перетворенням корпоративної структури. Корпоративна культура повинна запобігати загостренню політики керівництва в процесі реінжинірингових заходів;

- балансу між різними рівнями корпоративної культури;

- рівня в розвитку корпоративної ідеології, при якому будуть реалізовані повною мірою енергія, інноваційність, оптимізм працівників підприємства.

У вітчизняному бізнес-середовищі простежується скептичне ставлення до кардинальних управлінських перетворень (до яких належить і реінжиніринг). Однак з посиленням конкурентної боротьби на вітчизняних ринках кожен нюанс, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності, буде враховуватися в управлінні підприємством. Це означає, що інтерес до різних концепцій управлінських змін з часом буде тільки посилюватися.

Овчаренко, М.І. Процес реінжинірингу з позиції управління розвитком корпоративної культури підприємства [Текст] / М.І. Овчаренко, С.В. Овчаренко // Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу : збірник тез доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції, 26-28 вересня 2013 р. / Відп. за вип. Ю.М. Гладенко. - Суми : ТОВ "ДД "Папірус", 2013. - С. 203-204.