

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

УДК 005.8(043.2)

Балика О.Г.

Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана, Київ

ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ

Ефективність управління сучасною організацією істотно залежить від рівня розвитку її корпоративної культури. За достатнього його рівня в організації забезпечується відповідність цінностей співробітників місії та стратегічним цілям. Крім того, розуміння пріоритетів організації створює основу для згуртованості колективу та координації всіх дій для досягнення спільної мети. Разом з тим, практика господарювання багатьох українських підприємств свідчить про дисонанс інтересів різних груп персоналу та їх суперечності з менеджментом, що знижує можливості реалізації розроблених стратегій. У зв'язку з цим постає необхідність розроблення засад стійкої корпоративної культури, яка б виконувала функцію єднання колективу та спонукання його до трудової та творчої активності.

Розв'язання цього завдання потребує застосування перспективної технології управління корпоративною культурою. На наш погляд, вона містить спеціальні методи, засоби, прийоми та інструменти впливу на весь персонал організації, спрямовуючи його на досягнення поставлених цілей.

На відміну від інших сфер управлінської діяльності, управління у сфері культури не може бути автоматизованим. Це – творчий процес, подібний до мистецької діяльності.

Особливе значення для реалізації цієї технології мають такі параметри:

- цінності менеджменту і колективу;
- реагування на кризові ситуації;
- роль менеджерів у відтворенні культури;
- критерії розподілу винагород;
- критерії відбору і просування по службі;

Технологія формування корпоративної культури передбачає здійснення наступних кроків:

1. Аналіз стратегії розвитку компанії.
2. Визначення типу культури, яка б максимально відповідала обраній стратегії.
3. Діагностика змін в умовах зовнішнього та внутрішнього середовища.
4. Аналіз особливостей наявної корпоративної культури.
5. Порівняння елементів наявної та бажаної корпоративної культури.
6. Розроблення стратегії змін у корпоративній культурі.
7. Розроблення програми та конкретних заходів щодо збереження існуючих та впровадження нових елементів корпоративної культури.
8. Проведення експерименту на базі обраного підрозділу.
9. Коригування стратегії із врахуванням результатів експерименту.
10. Навчання та психологічна підготовка співробітників до змін.
11. Подолання опору змінам та реалізація стратегії корпоративної культури.

Науковий керівник – А.М.Колот, д.е.н., проф.