

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

У процесі створення підприємства чи організації закладаються основи системи управління персоналом. Від того, наскільки ця система буде сформована грамотно та раціонально і не передбачатиме дублювання функцій персоналу залежатиме й ефективність функціонування підприємства загалом. Тому завдання формування чи вдосконалення системи управління персоналом, і, зокрема, корпоративної культури у сучасних вітчизняних організаціях набуває особливої ваги в теперішніх складних умовах економічного розвитку країни та окремих суб'єктів господарювання на різних рівнях управління. Вирішувати її потрібно своєчасно, комплексно та на основі врахування провідного зарубіжного досвіду у цій сфері.

У рамках системи управління персоналом відбуваються процеси управління персоналом на різних рівнях, у різних підрозділах. Ці процеси є доволі багатогранні та складні, а тому вимагають спеціальної підготовки керівників на кожному рівні управління.

Мета статті. Теоретично проаналізувати психологічні особливості корпоративної культури в системі управління організацією.

Як показав аналіз літератури, питання корпоративної культури як складової конкурентоспроможності через свою високу теоретичну та практичну значущість викликає інтерес дослідників різних напрямків. Дослідження в області конкурентоспроможності та корпоративної культури має досить довгу історію. Появу самого терміну «корпоративна культура» та його детальне вивчення можна датувати 70-и рр. XX ст. Це обумовлено виникненням нових умов господарювання: динамізмом; зростаючою невизначеністю зовнішнього середовища, а тому адаптивності та формування конкурентних переваг; зростанням значущості освіти та кваліфікації персоналу; змінами мотивації робітників. З того часу ці питання активно розробляються вченими як дальнього, так й ближнього зарубіжжя: Г. Деслера, Т. Дейла, М. Карлофа, К. Камерона, Е. Капітонова, Р. Льюїса, Л. Михайлової, М. Портера, Т. Пітерса, А. Пригожина, С. Хенді, Г. Хофстеда, Р. Холла, Е. Шейна та ін. Проблемам корпоративної культури та конкуренції присвячені праці вітчизняних вчених: Д. Богині, А. Воронкової, О. Грішної, В. Данюка, Ю. Іванова, І. Мажури, А. Колота, Є. Кузьміна, Н. Тернавської та інших, але до нашого часу проблема є відкритою для розробок.

Як зазначають В.О. Кравченко та В.Г. Никифорова, створення конкурентоспроможної організації, що має індивідуальність і загальні цінності, можливе лише в результаті послідовного формування й впровадження спільної системи поглядів, складовою якої є особиста внутрішня культура персоналу підприємства. Корпоративна культура організації – це складне соціо-психологічно-економічне явище, що виявляється в його конкурентоспроможності й ефективності. Процес розвитку організаційної культури передбачає аналіз тих чинників, які здійснюють на неї суттєвий вплив. Варто пам'ятати, що найкращі зусилля, які пов'язані зі змінами, удосконаленням культури можуть бути нівельовані за рахунок негативного впливу як зовнішніх, так і внутрішніх процесів [2, с.124].

Дослідження показують [1; 2; 5; 6], що багато людей йдуть на компроміс із власними моральними стандартами під впливом умов, які існують в організації, в якій вони працюють. Важливе місце займає система цінностей, що регулює етичні відносини у цій організації, яку називають корпоративної етикою. Корпоративна етика на відміну від універсальної обумовлена особливостями діяльності та цілями цієї організації, і навіть історично сформованими стереотипами поведінки у цій організації. Вона є частиною ширшої нормативної системи, так званої корпоративної культури.

Необхідність формування і розвитку корпоративної культури на сьогодні вже не викликає жодних сумнівів, оскільки практика успішних організацій засвідчує вагому роль саме корпоративної культури в досягненні цих успіхів. Сильна і розвинута корпоративна культура є необхідною умовою самореалізації працівників, та, як наслідок, їх потенціалу.

Формами існування та внутрішнього прояву корпоративної культури в організації виступають:

- ✓ вертикальні (між ієрархічними ланками управління) і горизонтальні (між працівниками з однаковим статусом) зв'язки;
- ✓ обіг інформаційних потоків;
- ✓ стилі управління;
- ✓ розвиток працівника і мотивація [4].

Щодо зовнішніх проявів корпоративної культури працівників, то практика її впровадження визначає такі основні моменти, які впливають на оточення і споживачів послуг, а згодом формують стійке уявлення (стереотип) щодо установи та якості її роботи:

1. Усвідомлення працівниками себе і свого місця в організації.

2. Ціннісні орієнтири і норми поведінки.
3. Комунікативна система із зовнішнім оточенням і мова спілкування із споживачами послуг.
4. Трудова та ділова етика персоналу і робочий час.
5. Віра у місію організації, ідеал чи традиційне ставлення до нього [3].

У будь-якій організації існують неписані, часто явно невиражені норми та взаємні очікування, які мають сильний вплив на поведінку колективу. Підприємства, подібно до окремих людей, керуються різними рушійними силами, у тому числі страхами, табу та частково ірраціональними механізмами дій, про які не говорять, які навряд чи усвідомлюються працівниками, особливо при тривалій роботі в організації, але які при більш уважному розгляді мають величезний вплив. Нікому не спадає на думку, що він міг би щось робити не так, як він це робить. Щоб чітко оцінити особливості ціннісної орієнтації цієї організації, потрібно ясно уявляти типологію корпоративних культур. Для впровадження і реалізації цієї чи іншої моделі корпоративної культури, як правило, в організаціях створюють «Кодекс корпоративної етики» - зведені в один «документ» ціннісні орієнтири, корпоративні цілі, регламентовані правила поведінки і комунікації з відвідувачами, споживачами, партнерами тощо. Такий Кодекс може транслювати цінності організації усім співробітникам і тим самим підвищувати корпоративну ідентичність.

Загальний аналіз свідчить, що на культуру сильний опосередкований вплив мають два чинники: ризик (наскільки об'єктивно і суб'єктивно містять ризик ті чи інші рішення та конкретні дії) та зворотній зв'язок (як скоро з'ясується, чи правильним було прийняте рішення) [5].

В сучасних умовах господарювання на більшості вітчизняних підприємствах спостерігається зниження ефективності використання персоналу. Врахування впливу вивчених факторів та орієнтація на критерії ефективності дозволять раціонально і продуктивно використовувати персонал у процесі управління організацією. Через те важливість подальших досліджень у даному напрямі полягає у вдосконаленні управлінських інструментів щодо забезпечення більш ефективного використання персоналу організації. Персонал підприємства являє собою сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних рівнів, зайнятих на підприємстві, які входять до його облікового складу [1].

Демиденко Л. М. [1] розглядає ефективність використання персоналу з позицій логістичного підходу, переконуючи, що для визначення напрямів підвищення ефективності використання персоналу організації необхідно охарактеризувати кадрові потоки на підприємстві та визначити основні задачі управління ними за кожним напрямом кадрової логістики.

З іншого боку, Ю.В. Мирошніченко [3] розглядає концепцію управління ефективним використанням персоналу за фактором «умови праці». Він вважає, що через покращення умов праці роботодавця зможе підвищити мотивацію працівників, що дозволить підвищити ефективність використання персоналу загалом.

Сільченко І. А. [4] розглядає підвищення ефективності використання персоналу з позицій необхідності мотивації. Адже в сучасних умовах господарювання та пошуку нових чинників економічного росту особливу роль відіграє розробка та запровадження механізму забезпечення ефективного управління персоналом, який спонукає працівників до високопродуктивної праці та поліпшення кінцевих результатів діяльності організації. Важливою складовою цього механізму та принципом ефективною системи управління персоналом є мотивація.

Варто зазначити, що корпоративну культуру організації визначають як певну ідеологію чи систему традиційних взаємин (постійних заходів) щодо зовнішнього оточення і внутрішнього середовища. Створює корпоративну культуру, як правило, формальний лідер (керівництво), але її носієм є весь персонал організації. Організаторами роботи з формування та розвитку корпоративної культури зазвичай стають фахівці з управління персоналом спільно з фахівцями зі зв'язків з громадськістю.

Практики управління персоналом говорять про два типи корпоративної культури: один цілеспрямовано формується керівництвом свідомо; інший формується персоналом спонтанно [1]. На корпоративну культуру в цілому впливають звички та уподобання окремих співробітників, їхні потреби та інтереси, політичні погляди, професійні інтереси, моральні цінності, темперамент.

Доречним в контексті викладу нашої теми є аналіз можливостей зміни корпоративної культури. Зокрема, як показав аналіз літератури, дієвими є такі фактори:

– організаційна криза: ставить під сумнів практику та відкриває можливості для прийняття нових цінностей. Прикладами кризи можуть бути погіршення ефективності праці, ріст плинності кадрів, втрата довіри громадян;

– зміна керівництва: оскільки вище керівництво є головним фактором у формуванні культури організації, зміна її головних керівників сприяє введенню нових цінностей. Але нове керівництво не є гарантією того, що працівники приймуть нові цінності. Нові лідери повинні мати чітке альтернативне бачення того, якими мають бути організація та її авторитет;

– етап розвитку організації: змінити культуру організації легше в перехідні періоди від її створення до росту та від зрілості до ліквідації або реорганізації. Коли організація вступає в стадію зростання, основні зміни корпоративної культури є просто необхідними.

Висновки. Отже, корпоративна культура - це певна ідеологічна форма внутрішнього і зовнішнього впливу на людей для досягнення певної мети або комплексу цілей. Багато сучасних дослідників і вчених зазначають, що високоякісний, конкурентоспроможний персонал є гарантом успішної та ефективної діяльності організації, тому в інтересах розвитку трудового потенціалу вітчизняних організацій вкрай необхідним є формування позитивної корпоративної культури персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Корпорації: управління та культура: монографія / [Воронкова А. Е., Баб'ян М. М., Коренев Е. Н. та ін.]; за заг. ред. А.Е.Воронкової. Дрогобич : Вимір, 2006. 376 с.
2. Кравченко В. О., Никифорова В. Г. Корпоративна культура як стратегічна конкурентна перевага підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2011, № 3. Т. 1. С. 124-127.
3. Мирошниченко Ю.В. Підвищення ефективності системи управління персоналом вітчизняних підприємств. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2015. № 4. С. 45-50.
4. Сільченко І. А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2016. № 1. С. 91-95.
5. Управління конкурентоспроможністю підприємства / [Іванов Ю. Б., Кизим М. О., Тищенко О. М. та ін.]. Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. 319 с.
6. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник. К.: КНЕУ, 2004. 699 с.

*Стопник Олена
Науковий керівник – доц. Свідерська Галина*

ФЕНОМЕН ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНОГО КОНФЛІКТУ ЯК ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ ПСИХОЛОГІВ

Існування людини неминує відбуватися в умовах щоденних протиріч, амбівалентностей, дихотомій. Те, що ми очікуємо від життя, може не співпадати із зовнішніми можливостями його втілення та реалізації, що призводить до дестабілізації нашого внутрішнього світу та сприяє виникненню конфлікту, який ми називаємо внутрішньоособистісним. Ще древньогрецький філософ Протагор зазначав, що людина є мірою всіх речей, тому людську особистість можна вважати складовою частиною конфліктів усіх рівнів – від дрібної сварки закоханих до масштабів світової війни. Індивід може виступати як стороною конфлікту, так і уособлювати собою конфлікт [1]. Конфліктність потрібна для розвитку особистості, оскільки незадоволеність собою примушує людину самовдосконалюватися, мобілізує всі її ресурси. В основі міжособистісних, міжгрупових, внутрішньогрупових чи конфліктах між особистістю та групою завжди приховані внутрішньоособистісні суперечності конфліктуючих сторін, конфлікти їх мотивів, цілей, інтересів і т.ін.

Проблематика внутрішньоособистісних конфліктів ґрунтовно розкрита у роботах зарубіжних учених (А.Адлера, К. Горні, К. Левіна, А. Маслоу, К. Роджерса, Б.Скіннера, В. Франкла, З. Фройда, Е.Фромма, Л. Фестингера, К.Юнга, І.Ялома та ін.). У нашій статті ми розкриємо основні аспекти інтерпретації даного феномену закордонними психологами. Проведений нами аналіз відповідної наукової літератури демонструє, що внутрішній конфлікт можна визначити як гостре негативне переживання, викликане тривалою боротьбою різних структур внутрішнього світу особистості, що відображає суперечливі зв'язки із соціальним середовищем. Синонімічними до внутрішньоособистісного конфлікту є наступні поняття: внутрішні, особистісні, інтрасуб'єктивні, інтраперсональні конфлікти. Також проблема внутрішнього конфлікту у переважній більшості досліджень розглядається з урахуванням розуміння особистості, що складається в рамках тієї чи іншої теоретичної концепції особистості: інтрапсихічної, ситуативної чи когнітивної (див. табл.1).

Зрозуміло, що у кожному з наведених напрямів зарубіжної психології існують свої течії, а в кожній течії - власна модель внутрішніх конфліктів.