

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ.

Чи потрібна не формальна організація у формальній організації колективу.

Вітчизняна традиція в управлінні соціально-економічними процесами раніше ґрунтувалася на уявленнях, згідно з якими наслідки зовнішнього управлінського впливу були передбачуваними і однозначними. Тобто не надавалося суттєвого значення тому, що соціальні системи будь-якого рівня мають свої внутрішні джерела руху, не бралася до уваги і самоорганізаційна динаміка їх розвитку. Нині ми спостерігаємо активні самоорганізаційні процеси в суспільстві, при цьому принципове значення має розуміння суспільного поступу як процесу самоорганізації, в якому в кризові моменти ключову роль відіграє оцінка перспектив суспільного розвитку з урахуванням можливостей самої суспільної системи, закладених у ній альтернатив. У цих умовах основними чинниками успіху організацій є, поряд із конкурентоздатністю і рентабельністю, їх гнучкість, адаптивність і здатність до постійного розвитку.

Успіх діяльності кожної організації – це результат синергетичних зусиль його членів, результат високої якості персоналу. Тобто, колективна взаємодія, при мінімумі формальних настанов, при максимумі творчості, припускає, що в колективі є порозуміння, єдність цілей, довіра, ідентичність колективу, при цьому цілі кожного члена колективу, які пов'язані з його трудовою діяльністю, збігаються з цілями організації в цілому. Тільки зусилля, що починаються в одному напрямку, призводять до складання і навіть помноження сил. Саме у таких умовах, завдяки злагодженості дій фахівців, виникає корпоративна культура, яка з моменту створення починає своє самостійне існування. По своїй суті вона, як правило, припускається у позитивному значенні. Сама по собі культура припускає існування чогось цілого, детермінованого звичаями, соціально-психологічним кліматом організації, цінностями і моделями поведінки. Частіше усього культура розглядається як колективний досвід окремої групи. Формування культури завжди по визначенню пов'язано з прагненням до структурування й інтеграції. Процес формування культури у деякому сенсі ідентичний процесу створення самої групи або організації.

При цьому зазначимо, що формальна організація є тільки одним із аспектів реально існуючої соціальної структури, у межах якої розвивається й існує як інший аспект неформальна організація, під якою мається на увазі система

неприписаних соціальних ролей, неформальних інститутів і неформальних санкцій, еталонів поведінки, переданих звичаями і традиціями, що виникають спонтанно по ходу щоденних взаємодій, – тобто корпоративна культура. Рівень розвиненості останньої свідчить про недосконалість практично впровадженої системи управління формальною організацією. Тож неформальна організація, з одного боку, дуже важлива для функціонування організації, оскільки вона компенсує на практиці незавершеність діючої системи управління формальною організацією, а з іншого, – прямо вказує на необхідність її корекції. Г. Саймон відзначив, що "жодна формальна організація не може ефективно діяти без відповідної неформальної організації". Тобто оголошується завдання не усувати суб'єктивний чинник, а осмислити його і поставити на службу організації, зробити інструментом задоволення її потреб.

Ідеальна корпоративна культура організації припускає ситуацію, коли весь її персонал знає, що потрібно робити; володіє фаховою підготовкою і здібностями робити те, що необхідно; хоче робити те, що потрібно для того, щоб досягти поставленої мети організації. Крім того, корпоративна культура відображає більшість нюансів діяльності організації, а іноді дозволяє пояснити деякі незрозумілі й ірраціональні аспекти діяльності окремих груп і організацій у цілому.

Взагалі на характер і рівень корпоративної культури організації суцільно впливають політико-адміністративний устрій, стан економічного розвитку, географічне та геостратегічне розташування країни. Визначальними елементами корпоративної культури деякі дослідники вважають розмір країни, її традиції, способи і принципи підготовки та добору фахівців. Загалом же рівень культури можна визначити за тим, як дотримується система в цілому та її складники моральних, правових, економічних, організаційних, технічних та етичних норм.

Модернізація управління в організації, як правило, починається з добору нової команди управлінців. Головна мета: "кожному завданню — конкретному працівника". Про це А. Файоль сказав так: "Усунення нездібних службовців викликає до діяльності найвищі моральні якості начальника й особливо відому громадянську мужність, яку іноді важче проявити, ніж військову доблесть". При цьому, найбільш перспективним працівникам, із числа тих що не пройшли конкурсний відбір, потрібно дати можливість навчатися з подальшим залученням їх до роботи у нових умовах.

Останнім часом набуває сенс такий феномен, як "корпоративна совість" (corporate conscience), тобто коли керівники відхилилися від "відповідальності перед персоналом" і керуються у своїй діяльності свідомістю відповідальності перед суспільством у цілому. Тому звернемо увагу на те, що кожна організація відповідає перед суспільством, у якому вона діє. Перший його обов'язок – залишатися потужним й ефективним на благо працівників і суспільства, вносячи одночасно суттєвий внесок в економіку і

добробут країни. Вплив організації на корпоративне середовище – це політичний вплив, тому будь-яка соціальна діяльність є політичною, але не будь-яка політична є соціальною.

Як свідчить аналіз, корпоративна культура діє за принципом айсберга – видно тільки її верхню частину, яка офіційно "виглядає з води", але ж сама вагома та впливова частина залишається в тіні. Проте безпосередній вплив на корпоративну культуру виконавця відбувається зверху. При цьому відбувається чітка ієрархія впливу з верхніх ланок до нижніх, а дія самої корпоративної культури проявляється навпаки, знизу доверху.

В цілому, вдосконалення управлінської діяльності потребує створення ефективної корпоративної культури, яка б сприяла підвищенню ефективності управління як цілісного організму. Треба зазначити, що для успішного функціонування організації необхідна деяка мобілізація фахівців різних рангів.

Список літератури:

1. Виханский О. С, Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2002. — 528 с.
2. Воронкова В. Г. Управління як єдиний соціальний організм//Теорія і практика державного управління. — Вип. 11 — Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр", 2004. — 212с— С 187-191.
3. Дафт Р. Организации. Учебник для психологов и экономистов. — СПб.: прайм—ЕВРОЗНАК, 2004—352с.