

## **ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК СКЛАДОВОЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Пивавар І.В.**

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця,  
м. Харків*

Життєдіяльність будь-якої організації можлива лише за рахунок злагодженої роботи її працівників, погляди яких спрямовано в одному напрямі. Успіх же визначається ефективністю їх роботи, правильному баченні корпоративної мети, поточних цілей компанії. Тому, останнім часом питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Культура виступає тією «невидимою рукою», що спрямовує зусилля цілого колективу організації на шлях досягнення поставлених цілей та особистісного розвитку. До цього слід додати, що нині в умовах глобальної відкритості цінності корпоративної культури виступають як визначальні фактори конкурентоспроможності підприємства чи організації.

Поглиблення ринкових відносин, зміна форм власності, методів управління та кризові процеси в економіці визначають необхідність пошуку нових методів підвищення ефективності діяльності організацій. У сучасних умовах господарювання саме корпоративна сфера діяльності є дуже поширеною, яка динамічно розвивається з кожним роком. Корпоративні утворення сформували окремий сектор економіки, який потребує всебічного аналізу. Особливим об'єктом дослідження виступає процеси формування та ролі корпоративної культури на ефективність діяльності організації. Корпоративна культура є комплексним поняттям.

Науковці виділяють два основних підходи до розуміння сутності корпоративної культури: прагматичний та феноменологічний. З погляду феноменологічного підходу корпоративна культура – явище, яке неможливо формувати та яке має лише опосередкований вплив на ефективність діяльності організації. В центрі уваги прагматичного – можливість свідомого формування корпоративної культури, її важлива роль в процесі управління в цілому.

Корпоративну культуру розглядають як складову організаційної культури підприємства, особлива система, яка охоплює, ієрархію цінностей, які домінують серед працівників та сукупність способів їх реалізації, що переважають на даному етапі розвитку організації. Вона дає змогу розв'язати дві ключові проблеми: встановлення оптимальних зв'язків із зовнішнім середовищем (зовнішня адаптація); сприяти стабільній та продуктивній роботі персоналу на партнерських засадах (внутрішня інтеграція). Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості корпоративна культура може суттєво впливати на трудову поведінку, мотивацію саморозвитку працівників, збагачення чи збіднення (деградацію) трудового потенціалу банку.

Таким чином дослідження ролі корпоративної культури передбачає вивчення документів, спостереження за стилем управління, довірче спілкування із співробітниками на всіх рівнях ієрархії організації.