

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСНИЙ ЗМІСТ ТА ФУНКЦІЇ

Павленко Е.А., здоб. ВО

Науковий керівник – д-р екон. наук, доц. **Н.В. Проскурніна**
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

На сучасному етапі розвитку економіки є досить відомим той факт, що майже кожна успішна міжнародна організація має свою корпоративну культуру. Така культура відрізняє організацію та є контролюючим механізмом, який спрямовує і формує відносини та поведінку працівників. Необхідність створення концепції та інструментів її аналізу і впливу, є однією із найважливіших складових сталого розвитку підприємства у майбутньому.

Д. Елдрідж і А. Кромбі вважають, що культура організації – сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань.

Г. Морган визначає культуру у метафізичному розумінні як один із засобів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших способів передачі основних цінностей, переконань, ідеологій, які спрямовують діяльність підприємства.

Корпоративна культура виконує певний перелік функцій, які, безумовно, пов'язані з процесами, що забезпечуються нею: по-перше, це регулювання та пристосування і, по-друге, відтворення соціального досвіду [1]. До функцій корпоративної культури відносяться такі, які представлено на рис. 1:

Доцільно зазначити, що система культури підприємства певним чином впливає на людину, яка є одночасно і об'єктом, і суб'єктом її функціонування. Застосування системного підходу дає змогу врахувати взаємодію багатьох елементів різного характеру, що визначають корпоративну культуру, виділити ті, що мають найбільший вплив на об'єкт, та знайти шляхи ефективного впливу на них [2]. Це дозволяє скласти цілісну картину об'єкта та встановити закономірності його функціонування та розвитку.

Побудова системної моделі корпоративної культури підприємства дає основу для представлення зовнішніх і внутрішніх факторів у вигляді цілісного цілого, дає змогу виділити окремі підсистеми, в межах яких може здійснюватися спеціалізоване

керівництво для їх розвитку . будь-яка система характеризується входом, станом і результатом.



Рисунок 1 – Основні функції корпоративної культури організації

Інформаційні джерела:

1. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації. *Наука й економіка*. 2010. № 1. С.123-128.
2. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. вип. 17. С.103-108.