

## **ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Ю.В.Бондаренко, ст. викладач, ДВНЗ «ПДТУ»

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 конкурентноздатністю і рентабельністю, їх гнучкість, адаптивність і здатність до постійного розвитку.

Головна мета впровадження корпоративної культури у функціонування організації — це створення одностайності фахівців при прийнятті рішень. Корпоративна культура припускає передбачуваність і керованість поведінки, тактичну або стратегічну спрямованість; об'єктом її впливу є люди. Оцінка корпоративної культури як «успішна» може бути надана тільки тоді, коли вона сприяє формуванню відчуття добробуту і сприяє досягненню поставлених цілей. Зазначимо, що корпоративна культура як управлінський феномен, дозволяє впроваджувати, а також допомагає дотримуватись стандарту якості в управлінні. Тобто впровадження корпоративної культури у функціонування організації, можна розглядати як впровадження деякого стандарту в управлінні.

На нашу думку, 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.

\*\*\*\*\*