ТЕМА 3.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Теоретичні питання робочої програми

1. Поняття та сутність корпоративної культури.
2. Функції корпоративної культури.
3. Складові корпоративної культури.
4. Корпоративні норми та правила поведінки працівників.
5. Ефективна корпоративна культура як основа розвитку конкурентних переваг організації.
6. Розвиток корпоративної культури як складової управління персоналом.

Корпоративна культура - це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, властивих даній компанії, таких, що відображають її індивідуальність і сприйняття себе - інших в соціальному і речовинному середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища [2, с. 96].

Важливими функціями корпоративної культури є:



Рис. 3.1. Функції корпоративної культури

Корпоративна культура організації включає в себе такі складові [2, с. 97]:

* пріоритетні цінності, тобто що люди цінують у своєму житті, в організації: статус, титули, кар’єрне зростання, саму роботу;
* віру в керівництво, в успіх, у свої сили, у взаємодопомогу, в етичну поведінку, у справедливість тощо;
* комунікаційну систему і мову спілкування, тобто використання усної, писемної, невербальної комунікації, абревіатури, жестикуляції й т.п.;
* усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання: ступінь точності часу в працівників, дотримання тимчасового розпорядку й заохочення за це;
* взаємовідносини між людьми, що розрізняються за віком і статтю, статусом й владою, досвідом й знаннями, релігією й громадянством, а також шляхи й методи вирішення виникаючих конфліктів;
* процес розвитку працівника і навчання: процедури інформування працівників, порядок участі в навчальних програмах, значення процесу підвищення кваліфікації, що використовується в організації;
* трудова етика й методи стимулювання: ставлення до роботи й відповідальність за доручену справу; поділ праці й виконання посадових обов’язків; оформлення і чистота робочого місця; якість роботи; оцінка роботи і винагорода; шляхи кар’єрне зростання;
* зовнішній вигляд, одяг, спосіб харчування, подання себе на роботі, діловий стиль.

Місія організації - це її філософія, сенс існування, призначення, напрямки розвитку організації. Місія пояснює суть і функції організації, визначає цілі та засоби їх досягнення, орієнтує поведінку співробітників і об’єднує їх в єдине ціле, встановлює певний психологічний клімат, формує корпоративний дух, основні цінності, визначає імідж і бренд тощо.

Цінності організації - це те, що найбільше працівники цінують у житті, людях, моральній та духовній культурі, чим вони найбільше дорожать і чому надають важливого значення.

Корпоративні норми - це правила для керівників та працівників, які визначають, що доречно (або недоречно) робити в організації. Всі ці правила прописані в корпоративному кодексі.

Корпоративний кодекс є зведенням загальнокорпоративних цінностей, норм і правил поведінки працівників.

Складові ефективної корпоративної культури:

* створення команди, високий командний дух;
* прагнення до інновацій;
* висока творча ініціативність працівників;
* постійне підвищення кваліфікаційного рівня, вдосконалення компетентності;
* гордість за підприємство, створення позитивного іміджу останнього;
* бачення і досягнення стратегічних цілей підприємства;
* кадрова безпека;
* стресостійкість тощо.

Завдання до самостійної роботи

з теми 3 «Корпоративна культура в системі управління персоналом»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№*  *з/п* | *Питання та завдання для*  *самостійної роботи* | *Терміни*  *виконання* | *Форми*  *контролю* |
| 1. | Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)  1. Корпоративна культура як складова стратегії розвитку організації | Відповідно до розкладу занять | Активна участь у практичних заняттях |
| 2. | Написання завдання (есе) на тему:   1. Дослідження наукових поглядів та підходів щодо корпоративної культури 2. Корпоративна культура в системі управління персоналом на підприємстві 3. Корпоративна культура як елемент системи соціальної відповідальності | Відповідно до розкладу занять | Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІКР |
| 3. | Завдання аналітичного характеру   1. Провести оцінку ефективності управління корпоративною культурою у стратегії розвитку організації 2. Роль НК-менеджера у створенні корпоративного кодексу організації | індивіду­ ально | Перевірка правильності виконання завдань |
| 4. | Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач   1. Аналіз внутрішніх організаційних процесів та корпоративних культурних цінностей на підприємстві 2. Розробка нових підходів щодо формування корпоративної культури відповідно до стратегічних цілей підприємства | індивіду­ ально | Перевірка правильності виконання завдань |
| 5. | Критичний огляд наукових публікацій  Проаналізувати статистичні матеріали та підготувати тему доповіді:   1. Механізм управління розвитком корпоративної культури організації 2. Типологія корпоративної культури | індивіду­ ально | Перевірка правильності виконання завдань |
| 6. | Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем   1. Дослідження впливу корпоративної культури на формування бренду роботодавця 2. Використання зарубіжного досвіду в царині розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах | індивіду­ ально | Оцінювання якості підготовлених матеріалів |

43