

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Овчаренко М. І., *асп. СумДУ*,  
Іванова Т. В., *доц. СумДУ*

Розвиток процесів розподілу праці привів до диференціації форм духовної діяльності (моральність, наука, мистецтво, релігія, ідеологія, політика, різні форми діяльності) і до придбання ними статусів інститутів культури. У цьому значенні культура корпорації – це самостійний інститут, системний по суті, пов'язаний з іншими формами і інститутами культури, який володіє певними властивостями і якостями. Аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми дозволив виокремити найважливіші функції корпоративної культури.

- функція формування корпоративних цінностей;
- формування позитивного іміджу організації;
- розвиток прогресивних соціально-трудових відносин, які мають форму соціального партнерства;
- консолідує функція корпоративної культури;
- створення єдиного культурного простору.

Наведене дозволяє констатувати, що корпоративна культура виконує важливі функції як на рівні суспільства, забезпечуючи сталий, ефективний розвиток трудових суб'єктів, так і на рівні конкретної організації. У широкому значенні корпоративна культура є механізмом відтворення соціального досвіду, допомагаючи людям жити і розвиватися у певному клімато-географічному і соціальному середовищі, зберігаючи єдність і цілісність свого співтовариства. Тому нині в якості актуального наукового і практичного завдання виникає необхідність дослідження і впровадження нових підходів до розвитку людського потенціалу на підприємстві, в тому числі, навчально-виховної роботи на засадах загальнолюдських цінностей, що в подальшому проявиться в показниках результативності використання людських ресурсів та продуктивності їх праці.

З теоретичної і практичної точки зору управління підприємством, актуальними є соціально-психологічні проблеми формування та діяльності трудових колективів підприємств, сумісності людей у колективі, поліпшення соціально-психологічного мікроклімату, мистецтво контакту керівника з підлеглими, вимоги до їх соціально-психологічних якостей у різних умовах навколишнього середовища, організація системи впливу з урахуванням особливостей колективів, створення внутрішньої структури й механізму розвитку та виявлення мотивів поведінки тощо [1].

Як відомо, за масштабом і способами впливу, соціально-психологічні методи управління можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, які спрямовані на групи людей та їх взаємодії в процесі виробництва (зовнішній світ людини); психологічні методи, які спрямовано впливають на особистість конкретної людини (внутрішній світ людини). Проте такий розподіл досить умовний, оскільки в сучасному суспільному виробництві людина завжди діє не в ізольованому світі, а в групі різних за психологією людей. З огляду на це, ефективне формування корпоративної культури передбачає знання як соціологічних, так і психологічних методів.

Таким чином, соціально-психологічні методи представляють собою найбільш тонкий інструмент впливу на соціальні групи людей і особистість людини. Мистецтво керування людьми полягає у конкретно визначеному і диференційованому застосуванні тих чи інших прийомів. Принципи демократизації, патерналізму, людського ставлення, дотримання прав особистості повинні в сучасних умовах домінувати над чисто адміністративними методами авторитарного стилю керівництва [2].

На жаль, нестабільність економічного стану підприємства, фінансові труднощі, несвоєчасна виплата заробітної плати, довгострокові простої не сприяють підтриманню нормального соціально-психологічного клімату, оскільки керівник значно більше часу вимушений приділяти не людським взаємовідносинам і функціям управління персоналом, а безпосередньо виробництву, маркетингу, фінансам тощо, що може мати негативні наслідки. Тому важливо знати і прогнозувати вплив соціально-психологічних методів на роботу працівників. Наведемо приклади позитивного і негативного впливу соціально-психологічних методів управління в роботі з людськими ресурсами підприємства в процесі формування корпоративної культури.

Соціальні методи впливу на людські ресурси:

– позитивні форми прояву:

- 1) періодичне проведення анкетування в колективі дозволяє виявити соціальні проблеми членів колективу та підкреслити роль керівника при їх вирішенні;
- 2) проведення анкетування і особистого спостереження в колективі підтверджує демократичний стиль керівництва;
- 3) використання соціальних експериментів, що передують кардинальним змінам у колективі (структура оплати праці, зміна лідерів), згладжують конфліктні ситуації;
- 4) планування соціального розвитку колективу забезпечує підвищення життєвого рівня із дотриманням соціальних нормативів;

5) підтримка змагання та ініціативності співробітників, накопичених традицій;

– негативні форми прояву:

1) широке використання неформальних методів збору інформації (на основі чуток, пліток і ін.) породжує напруженість в колективі, недовіру та ворожість.

2) підтримка лише формальних правил у стосунках створює бар'єри у ланці керівник – підлеглий.

3) ігнорування соціальних експериментів, проведення радикальних змін без підготовки та інформування колективу породжує «опір змінам».

4) перекладання проблем соціального розвитку колективу на вищі органи влади і об'єкти інфраструктури підриває авторитет керівників підприємства.

5) орієнтація лише на ринкову конкуренцію зменшує ініціативності співробітників.

Серед психологічних методів впливу на людський потенціал підприємства виділяють:

– позитивні форми прояву:

1) формування здорового психологічного клімату в колективі на основі чіткого дотримання прав людини.

2) ефективне використання в сукупності психологічних методів мотивації: навіювання, переконання, наслідування, спонукання для зниження рівня «опору змінам».

3) проведення психологічного тестування співробітників, відповідних тренінгів і семінарів для керівників всіх рівнів управління, організація індивідуальної роботи з працівниками для визначення їх типу особистості, темпераменту, виявлення і попередження конфліктів.

4) організація психологічної служби на підприємстві, надання психологічних консультацій для співробітників з метою зниження емоційної напруги, підтримки «здорового духу» колективу;

– негативні форми прояву:

1) неправильне використання психологічних методів, ігнорування прав людини, примусове залучення працівників до відповідних заходів спричиняє нервозність і створює психологічний дискомфорт в колективі; акцентує на жорстких формах керівництва (командування), примусі і покаранні.

2) епізодичне тестування співробітників і робота з ними без урахування особистісних відмінностей підкреслює формальність характеру зазначених заходів.

3) ігнорування залучення соціальних психологів у колективи організацій, психологічних тренінгів для вищого керівництва спричиняє депресивний стан підприємства [3].

Підводячи підсумки, слід зазначити, що на сьогодні до вирішення проблем кадрового забезпечення необхідно підходити комплексно - починаючи з навчання молоді, в основу цієї діяльності включити принципи й основні напрями, викладені в Національній доктрині розвитку освіти в XXI столітті [10]. Потрібна серйозна корекція різних форм професійного навчання з урахуванням реальної ситуації на місцевому ринку праці, розробка комплексної цільової програми прискорення соціалізації молоді, де буде передбачене розширення соціальних заходів із скеруванням молоді на державні та приватні підприємства для виконання соціальних та інших видів суспільних робіт. Потрібно передбачити обґрунтовану фінансову допомогу безробітним, бажаючим відкрити свою справу: безвідсоткове кредитування, пільгові позики на умовах інвестування. Назріла необхідність у розробці цілісної систем державної підтримки молодіжного підприємництва, що припускає організацію багатьох систем підтримки.

Практика свідчить про життєву необхідність використання соціально-психологічних методів та проведення навчально-виховної роботи на всіх рівнях управління. Реалізація цих питань дасть можливість у кінцевому результаті сформувати високоосвіченого спеціаліста з високоморальним, гуманістичним і демократичним світоглядом; людину, яка б несла відповідальність за соціальні наслідки своєї діяльності, вміла реалізувати себе в жорстких умовах ринкової економіки та бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Корпоративна культура, більш ніж що-небудь інше, стимулює самосвідомість і високу відповідальність працівника, що виконує поставлені перед ним задачі. Визнаючи і нагороджуючи таких людей, вона ідентифікує їх як ролеві моделі і конструює зразки для наслідування іншими працівниками.

Список використаної літератури:

1. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом в системі АПК: Підручник / Й.С. Завадський. – К.: Вища школа, 1992. – 367 с.

2. Товажнянський Л.Л. Формування і реалізація концепції підготовки національної гуманітарно-технічної еліти в НДІ “ХПР”: Навчальний посібник / Л.Л. Товажнянський, О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов. – Х.: НТУ “ХПР”, 2002. – 160 с.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П.Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.

Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства : матеріали Всеукраїнської наукової конференції викладачів, аспірантів, співробітників та студентів факультету іноземної філології та соціальних комунікацій, м. Суми, 19-20 квітня 2013 р. / Відп. за вип. В.В. Опанасюк. — Суми : СумДУ, 2013. — Ч.3. — С. 140-144.