



КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

1. Організація і моральні стандарти.
2. Поняття та сутність корпоративної культури
3. Основні принципи корпоративної культури
4. Корпоративна етика як інституційна етика.

Література:

1. Джордж Р. Деловая этика СПб, 2001.
2. Ленк Х. Ответственность в технике, за технику, с помощью техники // Философия техники в ФРГ. – М.: Прогресс, 1989. – С. 372 - 392.
3. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації. – К.: Лібра, 2001. – 400 с.
4. Рихліцька О., Ломачинська І., Барна Н. Основи корпоративної культури –К., 2011
5. Виходець О. Засади культури організації. О.,2001
6. Прикладна етика. Навч.посібник / За наук.ред. Панченко В.І.. – К.: «Центр учбової літератури», 2012. – Розділ 4. – С.155-172.



Ідеологія організації

Культура управління

Культура виробництва

Культура праці

Культура навчання і виховання працівників

Правила і норми поведінки

Культура соціально-трудових відносин

Цінності

Символіка

Культура взаємин із зовнішнім середовищем

Корпоративна культура

термін «корпоративна культура» вперше був використаний у XIX столітті у військовій термінології німецьким фельдмаршалом Г. Мольке, яким він визначив відносини в військовому середовищі.

Корпоративна
культура

Особливе
світосприян
ття

події, образи,
почуття, моделі
поведінки



Корпоративна культура

- це нематеріальна сторона діяльності організації,
що стосується кожної людини;

сукупність правил, звичаїв та сталої практики в
галузі корпоративного управління;

моделі поведінки що повторюються у
взаємовідношеннях людей, наприклад,
використання мови, форми, прояв поваги, прийняті
манери

філософія, що визначає політику організації у
відношенні до службовців та замовників

це правила гри, що діють в організаціях,
засоби та навички

унікальна
сукупність
норм,
цінностей і
переконань





Особлива формула
корпоративної культури

Загальні цінності –
Взаємовигідні відносини

Співробітництво –
доброчесна
організаційна поведінка





Характеристики корпоративної культури

- - **індивідуальна автономність** - ступінь відповідальності, незалежності й можливостей вираження ініціативи в організації;
- - **структура** - взаємодія органів і осіб, чинних правил, прямого керівництва й контролю;
- - **напрямок** - ступінь формування цілей і перспектив діяльності організації;
- - **інтеграція** - ступінь, до якої частини (суб'єкти) у рамках організації користуються підтримкою в інтересах здійснення скоординованої діяльності;

- - **управлінське забезпечення** - ступінь, до якої менеджери забезпечують чіткі комунікаційні зв'язки, допомогу й підтримку своїм підлеглим;
- - **підтримка** - рівень допомоги, надаваної керівниками своїм підлеглим;
- - **мотивація** - ступінь залежності винагороди від результатів праці;
- - **ідентифіційність** - ступінь ототожнення працівників з організацією в цілому;
- - **керування конфліктами** - ступінь вирішення конфліктів;
- - **керування ризиками** - ступінь, до якої працівники заохочуються в інноваціях і прийнятті на собі ризику.



норми та цінності корпоративної культури

- призначення організації (рівень технологій, вищу якість, лідерство у сфері виробництва, вірність духу професії);
- владу (повноваження притаманні посаді, повага);
- повага до людей (турбота про людей та їх потребам, безпристрасне відношення і фаворитизм, повага до індивідуальних прав, справедливість, мотивація);
- критерії вибору на керівні посади (власність та ефективність роботи, пріоритети за внутрішнім, вплив неформальних відносин та груп);
- організація роботи та дисципліна (добровільна, примусова, пластичність зміні ролей);
- стилі керівництва та управління (стилі авторитарний або консультативний або співробітництва, власний приклад, використання цільових груп);
- процес прийняття рішення (хто приймає рішення, індивідуальне та колективне рішення, необхідність згоди та компроміс);
- контакти (перевага особистим або письмовим контактам, жорсткість та пластичність службового спілкування; можливість контакту з керівництвом, збори);
- характер соціалізації (спілкування під час та після роботи, чи існують бар'єри, особливі умови спілкування);
- шляхи вирішення конфліктів (бажання уникнути конфлікту – компроміс, офіційні та неофіційні шляхи, керівництво у вирішенні);
- оцінка ефективності роботи (реальна та формальна), результати: до питання про використання.



Корпоративна культура є підґрунтям

- заради чого людина стає членом колективу;
- як саме вибудовуються відносини в колективі;
- які життєві норми і принципи поділяють;
- є почуттям гордості та впевненості особистості в колективі



корпоративна культура є багатоаспектною лісністю, до розуміння природи якої існує три підходи:



- **перший** наголошує на спонтанному розвитку у процесі спілкування та взаємодії людей;
- **другий** завбачає «штучність» корпоративної культури, що створена завдяки раціональному вибору людини;
- **третій** – «змішаний» природно-штучна система, що поєднує в собі формально-раціональні та спонтанні життєві процеси.





Основні принципи корпоративної культури

- **принцип захисту прав** – який завбачає отримання необхідної інформації про корпорацію та формування єдиного корпоративного духу компанії;
- - **принцип рівності** – який забороняє керівництву здійснювати будь-які операції у власних інтересах;
- - **принцип стратегії** – що дозволяє інтегрувати інтереси персоналу та самої організації на довготривалий термін діяльності;
- - **принцип відкритості** – сприяє побудові прозорих відносин, які в свою чергу інтегрують членів колективу в єдине ціле, що формує корпоративні цінності;
- - **принцип справедливості** – дозволяє сформувати належний рівень корпоративного духу і стилю діяльності колективу або організації;
- - **принцип професіоналізму** – сприяє насамперед формуванню взаємодовіри, добробуту, надійності партнерства;
- - **принцип солідарної відповідальності** – сприяє формування корпоративної культури та існуючих в ній норм та цінностей;
- - **принцип єдності** - завбачає уникнення міжособистісних протиріч у колективі та подвійності у правлінні організацією;
- - **принцип відповідності** – який наголошує на достатньому повноваженні співробітника для вирішення завдань та відповідальності за їх виконання;



- **принцип цілісності** - передбачає цілісність різноманітних структур, що одночасно є самостійними (виробнича, фінансова, соціальна сфери);
- - **принцип динамічності** – завбачає зміну організаційних структур колективу, відповідно до життєдіяльності організації (створення, розвиток, функціонування тощо);
- - **принцип зворотного зв'язку** – передбачає обмін інформацією від суб'єкта до об'єкта управління, що надає співвідношення в інформаційній схемі (вхідна-вихідна інформація) організації;
- - **принцип додатковості** – який завбачає існування не лише сталих ціннісних впливів, а й стихійного, ймовірного впливу на тенденцію розвитку організації;
- - **принцип превалювання суспільних інтересів** – згідно якого інтереси члена колективу або групи мають бути підпорядковані суспільному інтересу всього колективу або організації;
- - **принцип стабільності** – завбачає продуманість планування у політиці управління щодо зниження плинності членів організації (кадрів);
- - **принцип ініціативи** - згідно якого кожен член організації має самостійність в межах його компетенції при прийнятті та реалізації певних завдань та рішень.

Два рівні корпоративної культури

зовнішній

два підрівні:

усвідомлений (це об'єкти які ми бачимо), наприклад: стиль одягу, правила поведінки, певні символи, церемонії, що відбуваються в колективі (організації);

неусвідомлений (це цінності, яких ми не бачимо), наприклад: неписані правила, негласні

внутрішній

- цінності та переконання виражені в діяльності співробітників організації, що свідомо культивуються ними і які в процесі життєдіяльності проникають в глибину корпоративної культури «розчиняючись» в єдиній системі моральних цінностей особистості





Основні компоненти

- **Базисні передумови поведінки**, яких притримуються члени організації в своїй поведінці та діях, що досить часто є пов'язаними з баченням навколишнього середовища людини (групи, організації, суспільства тощо) та регулюючих її змінних (природа, час, робота, характер відношень).

Ціннісні орієнтації (цінності) - які орієнтують члена організації яку форму поведінки можливо вважати гідною, а яку неприйнятною. Все залежить від домінуючих цінностей організації, щоб зрозуміти як людина має діяти в певній ситуації;

- **Символіка** - завдяки якій передаються ціннісні орієнтації конкретної організації членам цієї ж організації (колективу). Це існують у вигляді різноманітних історій, легенд, впливаючи на людей.



Визначальні риси корпоративної культури

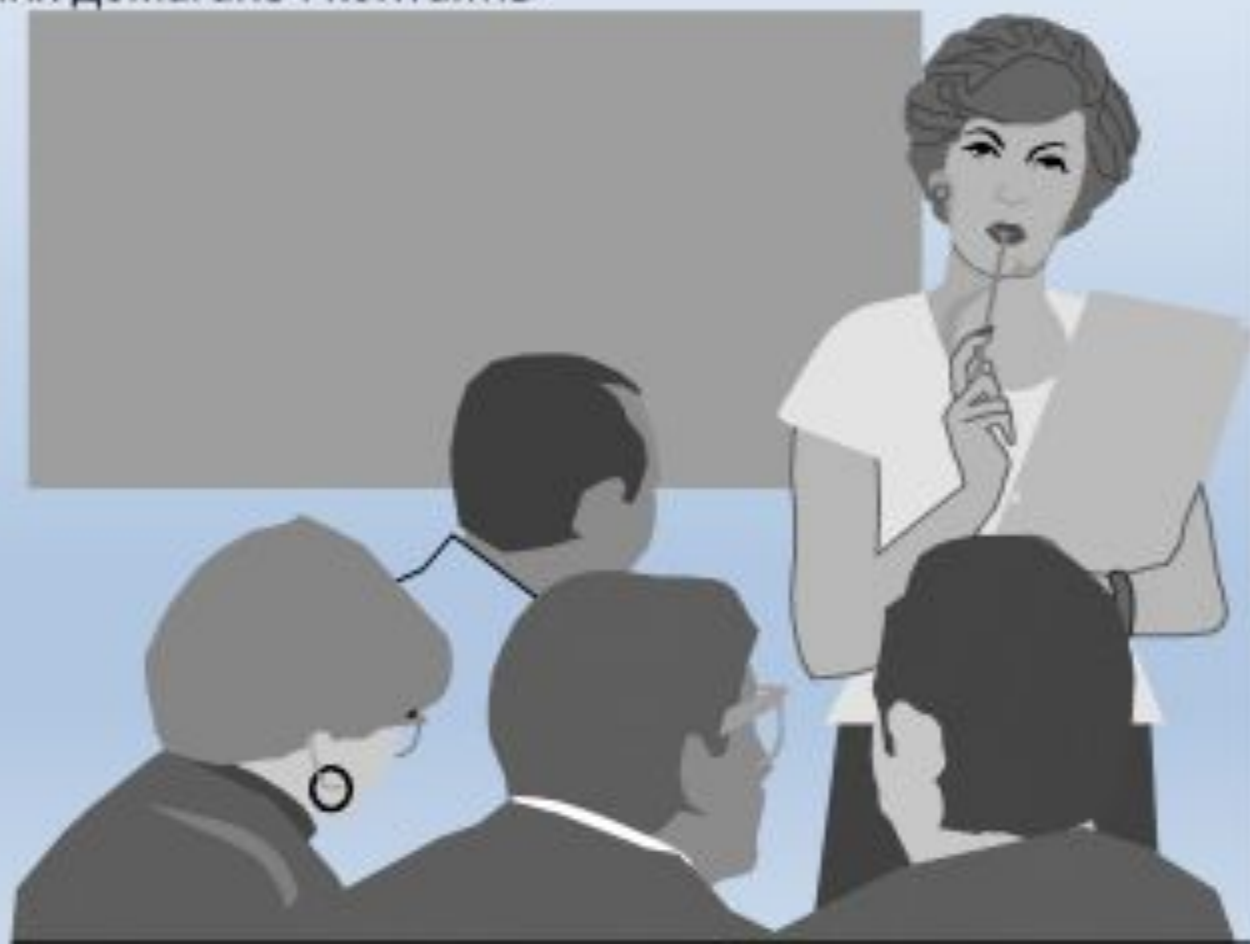


- взаємодія, «командний дух»;
- задоволення роботою та гордість за її результати;
- вірність організації та відповідність її стандартам;
- вимогливість до якості праці;
- готовність до змін (внаслідок розвитку, конкурентної боротьби тощо).
- **головна риса** – **спрямованість корпоративної культури на роботу з персоналом організації, адже саме ця риса завбачає сам процес формування корпоративної кул**



- **Основні принципи корпоративного поведінки:**

- - доброзичливість і відкритість працівників компанії;
- - чесність і порядність;
- - взаємоповага і коректність;
- - повага до індивідуальності і прав співробітників компанії;
- - недопущення сексуальних домагань і контактів





МОРАЛЬНІ ЕТАЛОНИ КЕРІВНИКА



- прагнення створити цілісний колектив з високими моральними нормами спілкування, де кожна особистість залишається індивідуальністю;
- При виникненні різноманітних проблем та труднощів пов'язаних з недобросовісністю підлеглому керівнику необхідно визначити причини та допомогти подолати їх;
- Керівник зобов'язаний робити зауваження підлеглому, лише у випадку не виконання його розпорядження;
- Зауваження підлеглому потрібно робити відповідно до моральних норм, не принижуючи поваги та гідності особистості;
- Критичні розмови бажано завершувати на дружній ноті;
- Підлеглі не мають помічати, що керівник інколи втрачає ситуації, ще призведе до втрати їх поваги;
- Керівнику необхідно сповідувати принцип справедливості, винагорода за заслуги;
- Необхідно заохочувати підлеглих, навіть в тому випадку, коли успіх досягнутий завдяки керівнику;
- Розвивати почуття власної гідності;
- Необхідно довіряти співробітникам та вміти визнавати власні помилки (затаїти помилку є проявом слабкості керівника та непорядності);
- Обираючи форму розпорядження або звернення керівник має враховувати наступні фактори: ситуацію та наявність часу для нюансів та особистість підлеглому.

- **Основними принципами корпоративної культури організації є:**
 - - високий корпоративний дух працівників компанії і постійна робота по його зміцненню;
 - - дотримання працівниками компанії етичних норм корпоративної поведінки;
 - - дотримання норм ділової етики в компанії;
 - - формування та підтримка позитивного іміджу компанії;
 - - формування і розвиток корпоративного стилю



• Основні принципи корпоративного поведінки:

- - доброзичливість і відкритість працівників компанії;
- - чесність і порядність;
- - взаємоповага і коректність;
- - повага до індивідуальності і прав співробітників компанії;
- - недопущення сексуальних домагань і контактів

