

УДК 338.439(477)
JEL classification: M14

Дергачова В.В.

доктор економ. наук, професор
ORCID ID 0000-0003-0317-8675

Федірко Г.А.

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

INFLUENCE CORPORATE CULTURE ON COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

В статті розглянуто поняття корпоративної культури, як своєї ідеології управління, націленої на підвищення ділової активності підприємства, розглянуто значення корпоративної культури та її прояв в місії і цілях підприємства, визначено рівні корпоративної культури підприємства, детально охарактеризовано типи корпоративної культури підприємств. З позицій впливу феномену корпоративної культури на діяльність організації виділено основні його напрямки.

В статті визначено взаємозв'язок між корпоративною культурою та рівнем конкурентоспроможності підприємства, виявлено ознаки впливу корпоративної культури на успішність підприємства, представлені варіанти розвитку підприємств з різним рівнем корпоративної культури в умовах системної інтеграції бізнесу. В статті узагальнено схему впливу корпоративної культури на діяльність підприємства та його конкурентоспроможність.

Ключові слова: Корпоративна культура, конкурентоспроможність, типи корпоративної культури, підприємство, організаційна культура, трудовий потенціал

The article deals with the notion of corporate culture as a kind of ideology of management aimed at increasing business activity of the enterprise, considering the importance of corporate culture and its manifestation in the mission and goals of the enterprise, the levels of enterprise culture are determined, and the types of enterprise corporate culture are described in detail. From the point of view of the influence of the corporate culture phenomenon on the organization's activities, its main directions are highlighted.

The article defines the relationship between corporate culture and the level of competitiveness of the enterprise, identifies signs of the influence of corporate culture on the success of the enterprise, presents variants of development of enterprises with different levels of corporate culture under the conditions of system integration of business. The article summarizes the scheme of influence of corporate culture on the activity of the enterprise and its competitiveness.

Keywords: corporate culture, competitiveness, types of corporate culture, enterprise, organizational culture, labor potential

Вступ. В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності підприємств багато в чому визначається рівнем розвитку їх корпоративної культури.

Наразі існує велика кількість публікацій, що присвячені проблемам корпоративного управління та корпоративної культури. Саме визначення основних факторів корпоративної культури, що впливають на діяльність підприємства є важливим та актуальним аспектом щодо обраної теми дослідження.

Дослідження в цій сфері здійснювали такі зарубіжні та українські вчені, як Р. Л. Ансофф, Е. Г. Шейн, М. Р. Богатирьов, А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Г. Л. Хаєт В.Антонова, І. Белікова, В. Вербицького, В. Гретченко, О. Дубовицьку, Д. Ісаєва, Р. Коджоян, І. Мінакову, М. Самосудова, Г. Хаєта та ін. Але аспекти впливу корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства були висвітлені недостатньо, що стало поштовхом для детальнішого дослідження даного питання.

Постановка завдання. Метою роботи є визначення впливу корпоративної культури на рівень конкурентоспроможності підприємства.

Для досягнення поставленої мети у статті вирішено такі завдання: визначити сутність та складові елементи корпоративної культури підприємства; дослідити окремі типи корпоративної культури підприємства; визначити вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства.

Методологія. В процесі дослідження використовувались філософські методи пізнання та методи економічного і статистичного аналізу. Для отримання аналітичної інформації були використані дані статистичної звітності.

Результати дослідження. Корпоративну культуру можна розглядати як своєрідну ідеологію управління, націлену на підвищення ділової активності підприємства. Ідеологія управління проявляється в місії та цілях організації і впливає на:

- взаємовідносини працівників із організацією;
- основні принципи діяльності працівників та організації загалом;
- відносини організації до ділових партнерів, конкурентів, споживачів;
- позиціонування щодо суспільства;
- загальні світоглядні позиції [3].

Корпоративна культура тісно взаємопов'язана із діловою етикою, філософією бізнесу, організаційною поведінкою. Корпоративну культуру можна розглядати і як важливий складник нематеріальних активів, що формує інтелектуальний капітал організації, оскільки вона додає вартість до репутації організації (поняття додаткової вартості) [4].

У сучасному світі корпоративну культуру слід розглядати як інструмент ефективного управління. Сьогодні корпоративна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між працівниками на робочому місці (культура праці), поза організацією, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та партнерами по бізнесу.

Таблиця 1- Характеристика окремих типів взаємодії корпоративних культур

Тип взаємодії	Основні характеристики
Індивідуальний («Я» – «Вони» = зіткнення)	Мінімальна взаємодія між учасниками праці. Кожен виконавець має свій обсяг робіт відповідно до професійної позиції. Особисте спілкування здійснюється в основному в непрямій формі: через комп'ютерні мережі, телефон, телетайп і т.п.
Послідовний («Я» – «Він» = конкуренція)	Послідовне включення в роботу виконавців одного за іншим у відповідності із специфікою технологічного процесу і кваліфікацією кожного. Міжособистісне спілкування виражено більшою мірою, ніж при індивідуальному типі спільної діяльності. Висока технологічна дисципліна. Проявляється конкуренція, так як кожен з працівників намагається виділитися, довести, що він краще інших
Взаємодіючий («Я» – «Ти» = співпраця)	Ефективність загальної трудової діяльності в рівній мірі залежить від внеску кожного члена колективу. Висока орієнтація на авторитет лідера, колективні цілі, групову моральність.
Творчий («Я» – «Ми» = партнерство)	Особливий тип діяльності – співпраця; кожен учасник в рівній мірі творець чогось нового, унікального. Особлива активність учасників, орієнтація на професійний розвиток. Даний тип взаємодії є найбільш прийнятним для розвитку і формування позитивної корпоративної культури в організації.

Джерело: [2].

Значення корпоративної культури для розвитку організації проявляється в тому, що вона:

- є джерелом стабільності в організації, оскільки розвиває в співробітників організації почуття ідентичності та соціального захисту;
- сприяє ефективному розвитку організації і націлює на виконання її місії;
- стимулює ріст самосвідомості кожного працівника і, відповідно, високу відповідальність;
- допомагає новим працівникам швидше адаптуватися до умов діяльності організації;
- є сильним мотиваційним рушієм, здатним скерувати працівників організації на високі показники ділової активності;

– впливає на розвиток інтелектуального потенціалу підприємства [3].

Корпоративну культуру будь-якої організації, зазвичай, розглядають на трьох рівнях; рівні артефактів, рівні цінностей і рівні базових уявлень.

Рівні культури охоплюють різного роду колективні цінності, норми і правила поведінки, що використовуються носіями цієї культури для представлення як самим собі, так і іншим.

Існує кілька типів взаємодії корпоративних культур (табл.1).

Головною стратегічною метою підприємства є задоволення смаків всіх верств населення країни з урахуванням покупної спроможності й інтересів споживачів у різних регіонах. Взаємозв'язок корпоративної культури та рівня конкурентоспроможності підприємства можна відобразити таким чином (рис. 1)[5].



Рисунок1- Взаємозв'язок корпоративної культури та рівня конкурентоспроможності підприємства

Джерело: [5]

Формування конкурентних переваг підприємства неможливо без урахування конкурентоспроможності зайнятого персоналу як безпосередньо на підприємстві, так і у галузі, регіоні й країні, у якій воно функціонує.

Створення конкурентоспроможної організації, що має індивідуальність і загальні цінності, можливо лише у результаті послідовного формування й впровадження цільної системи поглядів, складовою якої є особиста внутрішня культура персоналу.

Питання впливу корпоративної культури на розвиток і діяльність організації достатньо широко розглядається науковцями і практиками, адже корпоративна культура є важливим фактором у розвитку внутрішнього потенціалу організації.

З позицій впливу феномену корпоративної культури на діяльність організації виділяють три напрямки:

- раціонально–прагматичний, за яким корпоративну культуру можна використовувати як фактор підвищення конкурентоздатності підприємства;
- феноменологічний, відповідно до якого корпоративна культура є самою сутністю організації, тому немає очевидного зв'язку між культурою й ефективністю організації.
- ситуаційно-системний напрямок, за яким корпоративну культуру вважають ключовим фактором у забезпеченні успішного розвитку організації, але разом із сукупністю інших факторів [5].

Ознаки впливу корпоративної культури на успішну діяльність організації відображені на рисунку 2.



Рисунок 2 - Ознаки впливу корпоративної культури на успішну діяльність організації

Джерело: [1]

Використовуючи функціональний підхід, закордонні автори побудували декілька моделей, які пов'язують внутрішньо-організаційні зміни та зовнішньо-організаційні зміни з ефективністю дії персоналу й організації. Серед таких моделей виділимо моделі В. Сате, Т. Парсонса, Куїна-Рорбаха та матрицю Шварца і Девіса [4].

Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність організації проявляється у формуванні позитивної репутації і привабливого її іміджу та продукту (товару або послуг) серед споживачів, ділових партнерів, інвесторів, кредиторів та інших представників суспільства.

Корпоративна культура, орієнтована на інновації, зміцнюючи трудовий потенціал працівників, формує інтелектуальну власність організації, і підвищує її конкурентоспроможність завдяки наявності унікальних розробок, технологій, інноваційної продукції.

В умовах інформаційно – інтелектуального суспільства стрімко зростає кількість наукомістких сфер діяльності, інтелектуалізація праці, прагнення до саморозвитку й удосконалення. Сутність цих процесів відображається в корпоративній культурі, і, зокрема, в її різновиді – інноваційній культурі. Інноваційна культура передбачає використання новітніх технологій, сировинно-матеріальних ресурсів, інтелектуалізації праці та відповідної організації праці.

Підприємства, які здатні поряд з технологіями формування корпоративної культури пропонувати або здобувати технології формування міжкорпоративної культури і культури бізнесу, мають більш успішні умови для розвитку, оскільки: сприяють створенню нових можливостей для розвитку бізнесу; відкривають нові можливості для взаємозбагачення бізнес-процесів і бізнес-технологій; формують нове культурне середовище, чим забезпечують виникнення нових потреб суспільства в розвитку додаткових видів і напрямів бізнесу. У таблиці 2 представлені варіанти розвитку підприємств з різним рівнем корпоративної культури в умовах системної інтеграції бізнесу.

Загалом, процеси, структура, поведінка, рівень конкурентоспроможності організації формують загальну результативність її діяльності, тому твердження про те, що корпоративна культура впливає на всі характеристики результативності, є абсолютно обґрунтованим. Вплив корпоративної культури на діяльність організації виявляється в досягненні основної мети корпоративної культури – підвищення трудового потенціалу організації, яка є складовою її загального економічного потенціалу.

Досягнення важливої мети корпоративної культури – підвищення трудового потенціалу приводить до зростання компетенції персоналу, яке означає зростання прибутковості організації в цілому. Компетентніші працівники характеризуються креативним мисленням, вони здатні генерувати ідеї і працювати продуктивніше. Усе це позитивно відіб'ється на якості

продукції, дозволить організації розробляти власні унікальні технології та продукцію, самим підвищуючи тим самим загальну ділову активність.

Таблиця 2 - Можливості підприємств з різним рівнем корпоративної культури [3]

Варіант	Характеристика підприємства	Результат
Підприємство залишається на рівні корпоративної культури	Вся діяльність спрямована на одержання прибутку і посилення завойованих підприємством позицій, у тому числі за рахунок патріотизму команди і посилення командного духу. Вся атрибутика корпоративної культури в повному розквіті	Поступово це підприємство стає нецікавим партнерам, споживачам, воно не здатне враховувати мінливі умови макросередовища. «Живиться» чужою аналітикою і чужою чутливістю. Підприємство стає неефективним
Підприємство знаходиться на рівні міжкорпоративної культури	Істотно краща ситуація, оскільки є відкритість і готовність до змін, збагачуються ресурси підприємства, посилюється резонанс у макросередовищі. Корпоративна культура не насаджується, а є базисом для поважання іншої корпоративної культури з її цінностями, нормами, атрибутами	Підприємство одержує додаткові можливості ведення бізнесу, активно й оперативно включаючись у різні проекти. Збільшення прибутку досягається за рахунок розширення інформаційних ресурсів, розвитку персоналу, встановлення нових комунікацій тощо. Підприємство стабільно функціонує
Підприємство знаходиться на рівні культури бізнесу	Підприємство відкрите до соціального партнерства і включає в системну організацію своєї діяльності умови й елементи макросередовища (соціуму). Відбувається швидка інкорпорація суспільних цінностей у корпоративні елементи. І навпаки, необхідні цінності і потреби ефективно і технологічно формуються в соціумі на будь-якому рівні, оскільки виявляються екологічними і життєздатними	Розвинуті потреби і цінності створюють необхідні передумови для виникнення нового бізнесу, нових напрямів діяльності тощо.

Джерело: [3].

Вплив корпоративної культури на економічну ефективність діяльності організації відображається в її економічних результатах, особливо в зростанні її ринкової вартості, гудвілу. Отже, всі аспекти впливу корпоративної культури на успішну ділову активність організації є важливими, тому можемо говорити про ефективність корпоративної культури загалом.

Вплив корпоративної культури на діяльність підприємства повинен розглядатися в єдності чотирьох напрямів. Такий підхід дозволить врахувати і проаналізувати сукупну дію корпоративної культури на підприємство, включаючи всі аспекти його діяльності і життя, дасть цілісне розуміння такої дії (рисунок 3).

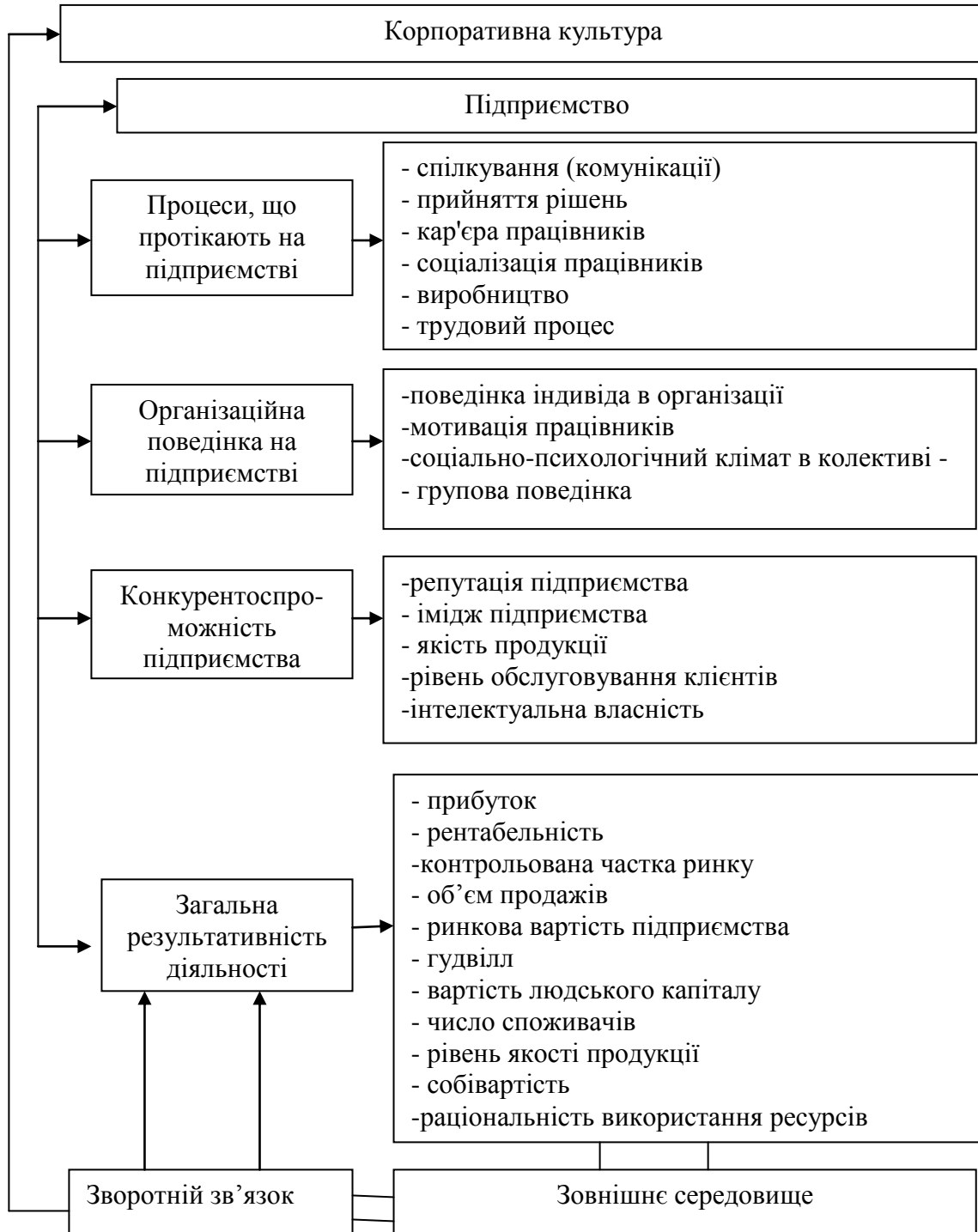


Рисунок 3 - Узагальнена схема впливу корпоративної культури на діяльність підприємства. Джерело: [6]

Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства виявляється у формуванні позитивної репутації і привабливого іміджу підприємства і виробленого продукту серед споживачів, ділових партнерів, громадськості. Корпоративна культура, орієнтована на інновації, підвищуючи трудовий потенціал працівників, формує інтелектуальну власність підприємства, чим підвищує його конкурентоспроможність.

Вплив корпоративної культури на економічну ефективність діяльності підприємства відбивається в економічних результатах діяльності підприємства, особливо в зростанні ринкової вартості підприємства, гудвіл.

Висновки. В процесі дослідження було запропоновано дефініцію поняття корпоративна культура, яка може розглядатися як певна ідеологія управління що вирізняють одне підприємство серед інших та формують сприятливий мікроклімат, а також сприяють формуванню його гарного іміджу. Встановлено позитивний взаємозв'язок між корпоративною культурою та конкурентоспроможністю підприємства, оскільки ефективна корпоративна культура сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства та зростанню трудового потенціалу, що, в свою чергу, призводить до зростання компетенцій персоналу і забезпечує зростання прибутку підприємства. Результати дослідження можуть бути використані рекомендується використовувати у навчальному процесі та практичній діяльності працівників підприємств різних форм власності та різних галузей.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у обґрунтуванні впливу корпоративної культури на рівень конкурентоспроможності підприємств. Основний науковий результат полягає в розробленні параметрів оцінки ефективності корпоративної культури підприємства, яка б повністю відповідала вимогам сучасності.

Література:

1. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навч. посібник / Г. М. Захарчин, та ін.; ред. : Г. М. Захарчин. Львів: Новий світ-2000, 2011. 344 с.
2. Лернер Ю. І., Панчішна О. О. Фактори, що характеризують ліквідність банківської системи України. Вісник НТУ «ХПІ». 2013. № 24 (997). С.72-76. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/5663/1/vestnik_HPI_2013_24_Krysenko_Korporatyvna.pdf
3. Скібіцька Л.І., Марінова С. С. Організація праці менеджера [навч. посіб.]. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
4. Тарасова О. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. Економіка харчової промисловості. 2013. № 3. С. 28-32. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua
5. Фісенко Е. С., Малик І. П. Корпоративна культура як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. Збірник наукових праць молодих вчених «Актуальні проблеми економіки і управління» Факультету менеджменту та маркетингу НТУУ «КПІ». 2016. №10. URL: ape.fmm.kpi.ua/article/download/66920/pdf_27

6. Шевченко В. С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства. Комунальне господарство міст.: науково-техн. Збірник. № 114. X. : ХНУГХ, 2014. С. 157-161. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua/