

Корпоративна культура. З чим її "їсти"?

„Корпоративна культура - це така заразлива хвороба, яка передається шляхом стосунків шефа з американцями". Це, як ви здогадалися, жарг. Але, немає такого жарту, у якому не було б частки правди. Це я відносно американців. Щоб зацінити іноземний вплив, почнемо з визначення терміна, де культура (від лат. «culture» — «виховання, освіта») є «специфічним способом організації та розвитку людської життєдіяльності, який відображено в продуктах матеріальної та духовної праці, в системі соціальних норм і засад, духовних цінностей, у сукупності відношень людей до природи, між собою і до самих себе». Словосполучення «корпоративна культура» вперше використав у XIX сторіччі у військовій термінології німецький фельдмаршал Мольтке. Ним він визначив відносини у офіцерському середовищі. Вже наприкінці XIX століття вивченням впливу людських взаємин усередині корпорації почали займатись представники Школи людських відносин менеджменту. Дослідженню впливу організаційної поведінки на діяльність підприємства сприяв Хоуторнський (ось вони, американці!) експеримент. Його провела на початку 30-х років XX сторіччя у Чиказькій компанії «Вестерн електрик» (Western Electric) група американських учених, очолювана Елтоном Мейо. Метою роботи було дослідження діяльності корпорації у культурному аспекті. Висновки Мейо, щодо необхідності «осмисленого життя для індивідуума у компанії», розвитку «почуття групової причетності» на основі загальних цінностей стали своєрідним поштовхом до подальших спроб дослідження потреб і поведінки працівників з точки зору культури їх організації.

Слід зазначити, що крім перших двох, у будь-якій організації, завжди існує ще один рівень — «внутрішній». Він схований від сторонніх очей, оскільки включає незадекларовані правила, які регулюють відносини співробітників компанії як між собою, так і з зовнішнім світом. Вплинути на процес створення такого неписаного кодексу поведінки досить складно. Водночас, він безумовно важливий через можливий позитивний або негативний вплив на формування й реалізацію перших двох рівнів.

Організація функціонує й розвивається як складний організм, її життєвий потенціал, ефективність функціонування й виживання в конкурентній боротьбі залежать не тільки від стратегій, чіткої організаційної побудови, відповідних систем управління й висококваліфікованих співробітників. Успіх компанії визначається ще й сильною культурою, особливим стилем, які сприяють досягненню й збереженню провідних позицій на ринку.

У другій половині XX сторіччя почали з'являтися перші більш-менш чіткі визначення культури організації. Поняття «корпоративна культура» охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, а саме: домінуючі у ньому моральні норми

та цінності, кодекс поведінки, ритуали та ін. Концепція цього явища не має єдиного трактування. Російські науковці Є. М. Коротков і А. Н. Сіліна відібрали найцікавіші та найвідоміші визначення поняття «корпоративна культура».

Д. Елдрідж і А. Кромбі вважають, що культура організації — це унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань.

К. Голд вважає, що корпоративна культура — це унікальні характеристики сприйнятих особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших у галузі.

Г. Морган визначає культуру у метафізичному розумінні як один із засобів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших способів передачі основних цінностей, переконань, ідеологій, які спрямовують діяльність підприємств.

М. Мескон трактує культуру як клімат в організації; вона відображає звичаї, притаманні організації.

Є. Уткін характеризує корпоративну культуру як систему цінностей та переконань, що поділяються усіма працівниками фірми і зумовлюють їх поведінку, характер життєдіяльності організації.

Своє визначення пропонують О. С. Віханський і О. І. Наумов: набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження у цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій.

Наступна загальна категорія визначення корпоративної культури — цінності або ціннісні орієнтації індивіда, що дозволяють людині визначитися з припустимістю або неприпустимістю поведінки, зрозуміти, як вона повинна діяти у конкретній ситуації.

Останнім загальним атрибутом організаційної культури є символіка, за допомогою якої згадані орієнтації «передаються» працівникам, її зміст та значення найповніше розкриваються через історії, легенди. Впливають на людей більше, ніж цінності, записані у рекламному буклеті компанії.

Отже, корпоративна культура є системою найсуттєвіших припущень, які приймаються

членами організації як аксіома і виражаються у конкретних цінностях, що визначають людям орієнтири їх поведінки.

Організаційна культура складається з певних рівнів. Її пізнання розпочинається з першого, «зовнішнього» — що містить такі видимі зовнішні атрибути: унікальний фірмовий стиль, символи, організаційні церемонії, — тобто все, що можна відчувати і сприймати через п'ять чуттів людини (зір, слух, дотик). На цьому рівні речі й явища виявити легко, але не завжди їх легко інтерпретувати і розшифрувати у термінах корпоративної культури.

На наступному, «базовому» рівні, відбувається глибше пізнання. Цінності цього рівня становлять основу для норм і форм поведінки, які поділяють і декларують засновники, авторитетні працівники, це ключова ланка, яка формує єдність поглядів і дій усіх співробітників. Йдеться, насамперед про місію компанії, її кодекс, правила взаємин співробітників компанії.

Слід зазначити, що крім перших двох, у будь-якій організації, завжди існує ще один рівень — «внутрішній». Він схований від сторонніх очей, оскільки включає незадекларовані правила, які регулюють відносини співробітників компанії як між собою, так і з зовнішнім світом. Вплинути на процес створення такого неписаного кодексу поведінки досить складно. Водночас, він безумовно важливий через можливий позитивний або негативний вплив на формування й реалізацію перших двох рівнів.

На наш погляд, саме цей рівень корпоративної культури був і є притаманний інженерній академії, яка успадкувала його від ЗІІ (світлого Запорізького індустріального інституту). Цей тип відносин між групами студентів, викладачів, співробітників допомагає академії утримуватися „на плаву” в найскладніші часи. Тому, будь ласка, перчитуйте час від часу, Кодекси честі викладача та студента ЗІІА — та хай це допоможе нам бути кращим ВНЗ регіону! А разом ми взмоємо зробити це!

З ідеями, статтями та ініціативами — звертайтеся до редакції. Її двері відчинені для усіх! І це наш вклад в формування корпоративної культури академії, наш корпоративний стиль!

Н. А. Юсупова

Ці одчайдушні рядки до редакції принесли наші працелюбні жіночки — техперсонал... Достало, мабуть?..

Звернення до студентів!

Кто придумал эти жвачки?
И с кого же взят пример?
Ведь жевать ее "на людях" —
Из числа плохих манер!

Корова жвачку всю глотает,
А студент ведь прикрепляет
То под парту, то под стол,
Может выплюнуть на пол!

Галас дуиі...

Вместе с жвачкой вылетает
И культура из головы!
Все очистит и уберет
Хоть раз попробовали б вы!

Приобщить к порядку может
Лишь учительский совет:
На дверях призыв повесим
Легкомысленным повесам:
"Кто на лекциях "жуёт", —
Тот сдаёт двойной зачет!!!"

Здоров'я – це багатство, й до того ж — єдине!

М.Монтень.

30 вересня в приміщенні Ради ветеранів відбулося засідання Круглого столу щодо обговорення просвітницько-оздоровчої програми Запорізької державної інженерної академії на 2008-2012 роки „Здоров'я молоді – здоров'я нації”.

Як розповіла на засіданні Надія Кіндратівна Желябіна, просвітницько-оздоровчу програму Запорізької державної інженерної академії на 2008-2012 роки „Здоров'я молоді – здоров'я нації” фахівці обговорюють вже не вперше, тобто, не в першому читанні, як говорять у парламенті. Але присутність таких високодосвічених професіоналів, як головний лікар санаторію-профілакторію Т. М. Шульга, завідувач кафедри фізичного виховання та спорту доц. О.М. Кузьменко, проректор з науково-педагогічної роботи проф. Н. К. Желябіна Н.К., головний лікар Центру „Здоров'я” Ю. П. Шпонка, психолог реабілітаційного центру Н. В. Маркова, член комісії соціального страхування профкому ЗДІА ст. викл. А. А. Кузьменко фахівці організаційно-виховного відділу, представники ЗМІ академії, викликала додаткову зацікавленість присутніх, і засідання «Круглого столу» зайняло близько години.

Основний час було призначено прогностуванню та вибору оптимального шляху в Країну Здоров'я Запорізької державної інженерної академії, обгово-

ренню проблем щодо культури здоров'я, оздоровчим технологіям в освіті, фізичної культурі та здоров'ю студентської молоді, психологічним аспектам здоров'я, проблемам екології в руслі здоров'я.

Здоров'я відноситься до найстародавніших і найзагальніших інтересів людини, адже «свобода життя обмежується хворобою». Джерела здоров'я, так само як і джерела хвороб, знаходяться в навколишньому середовищі, в образі життя людини, в його власному організмі. Просвітницько-оздоровча програма ЗДІА на 2008-2012 роки „Здоров'я молоді – здоров'я нації” передбачає забезпечення студентської молоді конституційних прав на охорону здоров'я, виховання соціально-активної особистості, збереження і зміцнення здоров'я студентів академії, підвищення якості просвітницько-оздоровчої роботи, покращення фізичного та морально-психологічного стану студентів, створення умов щодо формування здорового способу життя.

Можливо читачів зацікавлять додаткові теми та ідеї, які були озвучені учасниками:

– обладнання турнікетів задля збереження власнопідв'язки, на яких деякі студенти приїжджають до академії;

– будівництво полегшеного перекриття з сучасних матеріалів між корпусами гуртожитків (це дасть можливість оптимізувати роботу спортивних секцій і збереже ЗДІА деякі кошти від аренди манежу);

УВАГА,
ЛІТЕРАТОРИ!

На виконання рішення Запорізької обласної ради від «Про план заходів щодо підготовки та святкування 70-ї річниці утворення Запорізької області» та розпорядження голови Запорізької обласної ради від 07.07.2008 № 467-р «Про літературний конкурс на кращий прозовий, поетичний твір, присвячений 70-річчю Запорізької області», з метою стимулювання створення професійних творів про Запорізький край проводиться літературний конкурс на

кращий прозовий, поетичний твір, присвячений 70-річчю Запорізької області.

Просимо вас залучити творчу молодь віком від 18 років вашого закладу до участі у літературному конкурсі на кращий прозовий, поетичний твір, присвячений 70-річчю Запорізької області.

Матеріали надати до 01.12.2008 року до комітету у Справах сім'ї та молоді Ленінської районної адміністрації (каб. 206). З Положенням про проведення літературного конкурсу можна ознайомитися у редакції газети (к. 309).

З повагою, Голова Ленінської районної адміністрації

У вересні відсвяткували
“круглі” ювілеї:

Скачков Віктор Олексійович,
доц. каф. МКМ

Коваль Микола Васильович,
доцент каф.МО

Семененко Наталія Павлівна,
доц. каф. ЕП

Кабин Лариса Миколаївна,
майстер каф. фіз. виховання та спорту
Кіриченко Анатолій Олександрович,
лаборант каф. фіз. виховання та спорту
Лавриненко Тамара Василівна,
комендант УК

Яригіна Тетяна Володимирівна,
с.н.с НІСА

Тищенко Василь Іванович,
тесляр 5 роз. РБД

Чекмарьов Віктор Федорович, водій
Яценко Ганна Петрівна, швейцар УК
Клименко Володимир Васильович, водій

Дорогі ювіляри! Приміть щирі вітання від імені адміністрації та профспілкового комітету. Бажаємо усім вам здоров'я, щастя, успіху та натхнення у справах. Нехай рідні завжди оточують вас любов'ю та розумінням, а колеги повагою. Сподіваємось, що все це стане запорукою вдачі та радості вашого життя.



– був висловлений намір керівництва академії забезпечити обратний зв'язок між студентською поліклінікою та профілакторієм ЗДІА

– добру оцінку отримало створення інституту «студентського куратора», наявність якого, безумовно, позитивно впливає на вирішення проблем адаптації першокурсників до навчання, до обрання ними здорового способу життя.

Як то часто виникає, наша академія продовжує позитивний рух в майбутнє й в цьому теж питанні подає зразок решті ВНЗ країни.

*Огляд подій підготували
М. І. Ніколаєв, Н. А. Юсупова
(фоторепортаж на офіційному сайті
ЗДІА)*

Свята вересня

Шановні бібліотекарі!

У день цього професійного свята ми віддаємо данину шани подвижникам бібліотечної справи, людям, які присвятили своє життя служінню книзі, знанням.

Важко переоцінити роль цих культурно-просвітницьких осередків у збереженні та популяризації знань, накопичених людством, їх внесок у розвиток освіти, збагачення духовного потенціалу суспільства. Саме бібліотеки забезпечують нерозривний зв'язок минулого й сьогодення, сприяють піднесенню інтелектуального рівня суспільства.

Бажаємо вам, шановні працівники бібліотек, а також читачам, усім, хто лю-бить і шанує книгу, доброго здоров'я, за-хоплюючих відкриттів і творчих успіхів.

Особисту подяку висловлюємо головному бібліотекарю — **Райсі Григорівні Борисовій** за неоціненну допомогу в створенні літнього випуску газети!

Відділ реклами, редакція газети

Вітаємо декана факультету менеджменту та фінансів Валентину Григорівну Воронкову з нагоди вручення неї Почесної грамоти Товариства «Знання» України.

«Нагороджується Воронкова Валентина Григорівна за вагомий особистий внесок в інтелектуальне та духовне збагачення українського суспільства, багаторічну й плідну працю в Товаристві «Знання» України.

*Президент Товариства «Знання» України
академік НАН України В. Г. Кремень
Голова правління доктор філософських
наук професор В. І. Кушерець*

Газета зареєстрована управлінням у справах преси та інформації Запорізької облдержадміністрації 16 листопада 1998 року Реєстраційне свідоцтво 33 № 309

Щомісячна газета Запорізької державної інженерної академії Газету віддруковано з комп'ютерного оригінал-макету в друкарні ТОВ «С-Прінт» Адреса редакції: м. Запоріжжя, пр. Леніна, 226, кімната 309 тел. 223-83-62 Тираж 1000 прим.

Шеф-редактор - **В. І. Пожусв**
Редактор - **Н. А. Юсупова**
Коректор - **І. В. Скляр**
Дизайн і верстка - **Н. А. Юсупова**