

Лосєв М.В., магістрант гр. ПУА-16-1мз,

Ажажа М.А., к.н.держ.упр., доцент - науковий керівник

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ПАРАДИГМІ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ

Запорізька державна інженерна академія

Актуальність наукового дослідження корпоративної культури у парадигмі саморегулювання складних соціальних систем, яким є підприємство, зумовлена: по-перше, недостатньою теоретичною розробленістю концепції корпоративної культури в управлінні складними соціальними системами, розробка і впровадження яких сприяє узгодженій стабілізації соціальних систем в умовах невизначеності; по-друге, спрямованістю дослідження корпоративної культури для саморегуляції соціальної системи; по-третє, розвиток концепції корпоративної культури сприяє регулюванню усіх процесів у трудовому колективі і потребує пошуку нових ефективних важелів підвищення ефективності корпоративної культури на рівні авторегуляції соціальних систем; по-четверте, необхідністю вироблення організаційно-управлінських та правових заходів впровадження саморегулятивного механізму соціальної системи, яка могла б гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища в умовах глобалізованого суспільства (своїх конкурентів), в якому втрачені зворотні зв'язки на рівні регіонів і територіальних громад; по-п'яте, певним дефіцитом теоретико-методологічної рефлексії інструментів і технологій мінімізації ентропійних тенденцій у кризовому соціумі (слабкий набір студентів), вирішенню яких може сприяти розвиток самоорганізаційних процесів, направлених на підвищення ефективності діяльності підприємства, подолання ентропійних заходів та сприяння досягненню антикризового буття завдяки впровадженню механізму корпоративної культури як етичного кодексу (коду) виживання підприємств в умовах нестабільності. В умовах переходу до нової соціально-економічної формації – інформаційної – стрімко відбуваються біфуркаційні зміни, які продукують передумови формування нового інформаційно-діалектичного світогляду, який може бути визначений як система поглядів на світ, що зумовлює необхідність подолання ентропійних процесів у природі і соціальному середовищі через посередництво корпоративної культури. Корпоративна культура – це сукупність думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, відносин і способів ведення бізнесу, що включає досвід минулого і теперішнього, структурні характеристики і погляди керівників. *Корпоративна культура* визначає індивідуальність підприємства більшою мірою, ніж продукція, яку вона випускає. Унікальність корпоративної культури полягає в тому, що вона є досягненням системи внутрішніх ціннісних установок і правил, «кодексу честі» підприємства та його співробітників. Кожне підприємство повинно виробити свій корпоративний дух, що розвивається в контексті корпоративної культури. *Корпоративний дух* відображається на поведінці людей, що розділяють цілі підприємства (фірми) і відчують почуття належності до підприємства. Корпоративний дух виховується шляхом залучення працівників до справ підприємства та його управління. *Корпоративна культура* – це система особистісних і колективних цінностей, що розділяються членами підприємства. З іншої сторони, під корпоративною культурою розуміється сукупність прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе у минулому і підтвердили свою актуальність сьогодні.

Література:

1. Международный менеджмент: Учебник для вузов. / Под ред. С.Э Пивоварова, Д.И.Баркана, Л.С.Тарсевича, А.И.Мейзеля.- СПб: Питер, 2014.- 524 с.

