

*Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент,
С. С. Переверзєв, здобувач вищої освіти,
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава*

ІННОВАЦІЙНІ ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Удосконалення корпоративної культури не можливе без приділення належної уваги розвитку персоналу. Для вирішення цієї проблеми як елементу корпоративної культури пропонуємо застосувати комплексний, креативний підхід.

I етап. Модуль ознайомлення (вступний): працівників керівного складу пропонується зібрати на зборах та провести презентацію книги Пітера Сенгі «П'ята Дисципліна», яка присвячена системному мисленню. На такого роду засіданнях, зазвичай повідомляється ідея, основні тези книги та озвучується рекомендація щодо читання.

II етап. Модуль стратегічного планування: пропонуємо провести виїзне засідання управлінських працівників (тренінг). У разі запрошення індивідуального тренера це може відбуватися наступним чином:

- 1) обраних працівників ділять на мікрогрупи;
- 2) кожній групі дають завдання визначити і записати:
варіанти удосконалення (розширення) місії підприємства;
аналіз наявних в організації систем менеджменту;
наявні ресурси підприємства які можна використовувати для змін;
- 3) далі необхідно обмінятися напрацюваннями і оцінити їх (здійснити перехресне оцінювання). При цьому рекомендуємо використовувати методiku Волта Діснея – методика «трох стилців» [1]. Як вважав цей талановитий митець, запорукою успіху у вирішенні складних творчих завдань є не тільки вміння генерувати нові ідеї, а й осмислювати, аналізувати їх. Метод Уолта Діснея ґрунтується на, так званому, «трохтактному» мисленні. Це мислення включає в себе три погляди на проблему, які є одночасно і трьома етапами її рішення.

Перший погляд – погляд мрійника, що генерує різні, нерідко зовсім фантастичні ідеї. Мрійник не має ніяких обмежень і перепон, для нього все можливе, його уява здатна відриватися від реальності. Мрійнику дозволено все, він може жонґлювати

ідеями, перевертати проблему з ніг на голову, взагалі не ставитися до неї серйозно.

Другий погляд – погляд реаліста. Реаліст – людина справи. Він точно знає, що потрібно зробити і завжди може вибрати з різноманіття пропозицій ті, які можливо реалізувати в умовах даної реальності. Оцінюючи ідеї мрійника, він намагається кожну з них «приміряти» до вирішення проблеми.

Третій погляд – погляд Критика. Завдання Критика – попередити можливі труднощі і помилки, пов'язані з втіленням у життя ідей мрійника. Він повинен передбачити всі «підводні камені» на шляху реалізації рішень, побачити всі небезпеки, відчувати всі загрози [1].

4) Підсумки спільної роботи:

усвідомлення учасниками моделі стагнації, гальмування, розвитку, початок формулювання ідей, орієнтирів підприємства, досвід командної роботи, розвиток навичок ефективного діалогу, а не суперечок, усвідомлення важливості вміння слухати один одного;

формулювання власноруч виявлених негативних моментів функціонування підприємства.

III етап. Формування ініціативною групою оновленого стратегічного плану розвитку підприємства. Для цього необхідно:

1) пройти ініціативній групі тренінги зі стратегічного планування, налагодженню конструктивного діалогу та формування креативного підходу до управління;

2) створити проект плану розвитку підприємства на рік (як частини майбутнього стратегічного плану).

Очікуваними результатами даного етапу є створення проекту стратегічного плану, поліпшення стосунків в команді менеджерів, посилення реального інтересу до роботи, зростання впевненості у досяжності результатів при спільній роботі і цінності навчання та консультування.

IV етап. Святкові підсумки: передбачає проведення святкової зустрічі для всіх членів підприємства – це може бути День народження підприємства, або День працівника сільського господарства тощо. При цьому доречно керуватися наступними цілями:

1) залучення всіх працівників підприємства в роботу з його розвитку;

2) розвиток навичок ведення конструктивного діалогу (стосується системи «менеджер – його колектив», «менеджер – менеджер» тощо);

3) розвиток згуртованості колективу в цілому.

Керівники кожного напрямку мають представити всім співробітникам проект стратегії розвитку окремих напрямків діяльності на рік. Спільно зі співробітниками власного колективу проводять доопрацювання стратегічних уявлень менеджерів. Робота має вестися з використанням методів мозкового штурму та творчості Уолта Діснея. У такій спільній роботі (керівництва - підлеглих) визначається остаточна стратегія кожного відділу, напрямку діяльності підприємства.

Результати даного етапу роботи:

1) отриманий зворотній зв'язок від всіх співробітників;

2) працівники кожного відділу мають отримати більш чіткі орієнтири майбутнього розвитку підприємства;

3) створення системи нових ідей, проектів, що підтверджують закріплення досвіду спільної творчості і конструктивного діалогу.

На наш погляд, система розвитку та командного навчання пропонується для сучасного підприємства матиме наступні позитивні наслідки для його функціонування: отримання учасниками навичок групового навчання; навичок виявлення креативних, інноваційних моделей розвитку; заохочення та виховання індивідуальної активності; формування спільного стратегічного бачення напрямків розвитку підприємства; надання досвіду командної роботи.

Таким чином, через спільний, гуртовий розвиток персоналу підприємства, отримується можливість більш ефективного удосконалення корпоративної культури в цілому та окремих її складових, зокрема.

Список використаних джерел:

1. Методика Уолта Діснея (метод «трех стульев») [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://sites.google.com>