

Колянко О. В.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту;
Миронов Ю. Б.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри Туризму та готельно-ресторанної справи,
Львівський торговельно-економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Корпоративна культура – один з найефективніших засобів залучення й мотивації співробітників в індустрії гостинності.

Корпоративна культура організації – це, по суті, сформований психологічний клімат. Із поняттям корпоративної культури тісно пов'язані питання субординаційних відносин, трудової дисципліни, контролю поставлених завдань із боку керівництва, задоволеності з боку співробітників своєю роботою. Враження клієнтів про підприємство індустрії гостинності у значній мірі залежить від ефективності роботи, яка безпосередньо пов'язана з настроєм працівників, ставлення керівництва до персоналу тощо.

Результати систематизації щодо контент-аналізу деяких існуючих понять категорії «корпоративна культура» в українській та іноземній науковій літературі зведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняльна оцінка змісту поняття «корпоративна культура»

Визначення корпоративної культури	Автор	Системоутворюючі фактори
1	2	3
«Соціальний клей», що допомагає утримувати цілісність організації за рахунок створення прийнятних стандартів мислення і поведінки	С. Роббінс	Цілісність організації
Культура, яка охоплює явища духовного та матеріального життя колективу: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали тощо	С. Коротков, А. Селіна	Явища духовного та матеріального життя колективу
Набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівника, правил, які виправдали себе у минулому і підтверджують свою актуальність нині	Е. Шейн	Прийоми і правила забезпечення зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівника
Середовище, яке історично формується і розвивається особистостями і колективами людей	Ю. Палеха	Стан середовища, що формується і розвивається особистостями і колективами людей
Система матеріальних і духовних цінностей, що взаємодіють між собою, притаманні даній корпорації, відображають її індивідуальність, сприйняття себе та інших у соціальному і матеріальному середовищі	В. Співак	Система матеріальних і духовних цінностей що взаємодіють

Продовження таблиці 1

1	2	3
Сукупність правил, звичаїв та сталої практики в галузі корпоративного управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, в діловій практиці	Д. Задихайло, О. Кібенко, Г. Назарова	Сукупність правил, звичаїв та сталої практики в галузі корпоративного управління
Багатогранна діяльність організації, що включає сукупність цінностей, норм, процедур управління, переконань, способів мислення та розуміння навколишнього світу, що притаманна конкретній організації	Л. Куликов	Багатогранна за своїм змістом діяльності організації
Культура виробництва, засобів та умов праці, трудового процесу, міжособистісних та міжгрупових взаємовідносин, соціального менеджменту	О. Панькова	Чинники культури виробництва, засобів та умов праці, трудового процесу, міжособистісних та міжгрупових відносин, соціального менеджменту
Система колективних базових уявлень, що вважаються самоочевидними, яка виявляє себе на рівні доступних для спостережень артефактів (емблеми, стиль одягу і т. і.) і на рівні прийнятих членами організації цінностей, норм і правил поведінки	О. Фінагіна	Система базових уявлень та прийнятих членами організації цінностей, норм і правил поведінки

Формування корпоративної культури в індустрії гостинності – тривалий та складний процес. Серед головних його етапів – визначення місії організації та її головних базових цінностей. Виходячи з базових цінностей, формуються стандарти поведінки членів організації, описуються традиції і символіка, що відображають усе перераховане вище. Усі ці кроки доцільно описати в документі, який має назву «Корпоративне керівництво». Цей документ особливо корисний у ситуаціях прийому на роботу й адаптації нових співробітників, а також дає можливість одразу зрозуміти, наскільки потенційний співробітник розділяє цінності організації.

Список літератури:

1. Колянко О. В. Корпоративне управління : навч. посібник / О. В. Колянко. – Львів : ЛТЕУ, 2019. – 342 с.
2. Ковтиш О. П. Шляхи формування корпоративних утворень в економічних системах сучасності / О. П. Ковтиш // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 1. – С. 4–12.