

ФЕНОМЕН КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ВАЖЕЛІВ ЯКІСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Досвід країн ринкової економіки переконливо свідчить, що вагомим важелем якісного розвитку трудового потенціалу та піднесення інноваційної активності працівників підприємств та організацій є розвинута корпоративна культура. Корпоративна культура формує ціннісні орієнтири поведінки керівництва і підлеглих на підприємствах, об'єднує їх у спільних прагненнях до всебічного розквіту організації, формування іміджу команди, здатної до розробки й упровадження передових, оригінальних ідей і новацій.

В Україні корпоративна культура поки залишається невикористаним ресурсом, що не сприяє економічному зростанню та інноваційному розвитку підприємств, піднесенню конкурентоспроможності персоналу. Для більшості українських підприємств наявна корпоративна культура ввійшла у протиріччя із завданнями адаптації до вимог конкурентного середовища. Недоліки і проблеми формування корпоративної культури негативно відбиваються на мотивації персоналу до ефективної праці, стані соціально-трудова відносин, особливостях трудового менталітету, що, у свою чергу, стає однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності підприємств.

Перші наукові уявлення про корпоративну (організаційну) культуру з'являються у західній літературі на початку 80-х років ХХ ст. завдяки дослідженням Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда та інших учених. У вітчизняній літературі окремі аспекти зазначеної проблеми відображені у публікаціях А. Воронкової, Г. Дмитренка, Ф. Зінов'єва, О. Грیشнової, А. Колота, В. Онікієнка, І. Петрової та ін. Між тим сутність корпоративної культури, концепція її становлення та розвитку все ще залишається в літературі недостатньо вивченою, спостерігаються суперечливі погляди дослідників щодо ролі такої культури та її впливу на стан соціально-трудова відносин.

Метою статті є дослідження сутності корпоративної культури, визначення особливостей її розвитку та проблем трансформації в умовах ринкового господарювання, ролі у якісному розвитку трудового потенціалу підприємств та організацій.

На початку нового століття у світі відбувалася зміна пріоритетів у розвитку корпоративної культури підприємств у бік піднесення її ролі у якісному розвитку трудового потенціалу персоналу, підвищенні інноваційної активності працівників. Це обумовлено проявом таких тенденцій:

глобалізація світового розвитку, яка передбачає не лише зближення та інтеграцію економік, а й поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими державами, перетворення їх на сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили (аналогічне поглинання відбувається на рівні корпорацій та підприємств);

загострення міжнародної конкуренції на світових ринках;

перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства (поширюється інтелектуалізація трудової діяльності, зростає роль інноваційної праці);

визнання здатності до творчості й інновацій пріоритетним чинником зростання матеріального та духовного багатства, підвищення конкурентоспроможності підприємств і країн.

Унаслідок дії цих тенденцій на підприємствах багатьох розвинутих країн ринкової економіки якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, трудової та інноваційної активності персоналу. Зростає усвідомлення того, що піднесення конкурентоспроможності підприємства у XXI ст. може бути пов'язане тільки з розробкою нововведень, необхідних для створення конкурентоспроможних продукції, товарів, послуг. Важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції, розвиток освітньо-професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни загалом [1-3].

В Україні на феномен корпоративної культури звернули увагу на етапі переходу до ринкових відносин. Поштовхом для цього стали ринкові перетворення, проголошення демократичного шляху розвитку держави, приватизаційні процеси, відмова від

планового управління економікою. Усі ці багатоманітні явища в житті українського суспільства наприкінці ХХ ст. призвели до кардинальних змін в економіці й управлінні підприємствами. Індикатором таких змін стала зміна методів управління, зумовлена новими умовами господарювання, принципово інша організаційна структура більшості підприємств.

Проте, незважаючи на численні зміни в діяльності підприємств, менеджери і вчені помітили, що найбільш консервативним елементом у системі вітчизняного менеджменту залишається організаційна культура, а корпоративна культура у західному розумінні цього слова ще не склалася. Поширеною перешкодою в інноваційному розвитку підприємств та організацій стала неготовність значної частини керівників та їх підлеглих до нововведень, а також особистого прояву інноваційної активності в ситуаціях, які потребують адаптації до змін. Традиційна культура в цьому сенсі виявила консервативні риси. Знання, накопичені у вітчизняній літературі, поки не дають відповідей на багато запитань, що стосуються формування корпоративної культури у специфічно нових умовах ринкового господарювання.

Зауважимо, що у багатьох наукових джерелах корпоративну культуру практично ототожнюють з організаційною культурою. Дискусія з приводу, у чому полягає сутність та відмінності культури організаційної і культури корпоративної, у літературі продовжується. Такі вітчизняні автори, як А. Воронкова, М. Баб'як, Е. Коренев, І. Мажура дотримуються погляду, що корпоративна культура, організаційна культура, культура фірми, виробнича культура, є, по суті, однаковими за змістом, що дає змогу використовувати узагальнюючий термін «культура підприємства» [2, с. 330-331]. З такою позицією погоджуємося лише частково.

На наш погляд, корпоративну культуру можна трактувати як підсистему організаційної культури підприємства, яка відображає сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища.

Корпоративна культура, як і організаційна культура будь-якого підприємства загалом, є динамічною системою, яка передбачає існування:

по-перше, певної ієрархії цінностей, що домінує серед керівників та персоналу організації;

по-друге, сукупності способів їх реалізації, які переважають на певному етапі розвитку підприємства.

І домінуючі цінності, і способи їх реалізації, незалежно від специфіки діяльності сучасного підприємства, не можуть існувати ізольовано, вони перебувають під впливом зовнішнього середовища – ринкового попиту, конкуренції, різноманітних чинників і тенденцій (на рівнях регіону, галузі, країни, світових ринків), що з різною спрямованістю і силою впливають на організаційну культуру підприємств.

Розвиваючи наукові погляди, зазначимо, що корпоративна культура як складова культури організаційної характеризується низкою характеристик, серед яких виділено такі особливості:

цілісність, системність, комплексно відбивається на розвитку різних сфер трудової діяльності;

еволюційний (історичний) розвиток;

соціальна основа (відображає соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей в організації);

має тісний зв'язок з особливостями національного трудового менталітету, культурою праці, моральними цінностями певної нації, певного регіону;

відображає формування цінностей, норм поведінки;

сприяє формуванню ритуалів, традицій, символів;

має стійкий характер, важко піддається зміні.

Не можна не погодитися з тим, що вагомий відбиток на стан організаційної, у тому числі корпоративної, культури дає національна культура, зокрема національна трудова культура, національна культура господарювання, специфічні особливості трудового менталітету. Виходячи з таких міркувань, стає зрозумілим, чому не може бути автоматично перенесена на «український ґрунт» японська або американська модель корпоративна культура.

Для розуміння перешкод у формуванні інноваційної поведінки персоналу та причин тривалого періоду адаптації до змін потребує окремої уваги така риса корпоративної культури, як стійкий

характер, важкість трансформацій. Пояснюємо її тим, що культура тісно пов'язана з особливостями менталітету, який вважається найбільш консервативною її частиною, оскільки формується протягом багатьох поколінь, віддзеркалюється у свідомості батьків, дітей, онуків та правнуків, обумовлений історичними, етнічно-культурними коренями. Ураховуючи таку особливість, слід очікувати складність і довготривалість трансформацій корпоративної культури.

Отже, вряд чи можна очікувати на стислі терміни її формування на будь-якому підприємстві. Крім того, формування корпоративної культури, як і культури інноваційної, не може бути справою ізольованою. Важливо, щоб не лише на підприємстві, а й у регіоні, у країні формувалося середовище, сприятливе для прояву творчості, інноваційної активності [7, с. 210-217]. Виходячи з досвіду розвинутих країн варто пам'ятати, що формування інноваційної активності персоналу потребує інноваційної мотивації, тобто системного спонукання до участі в розробці й упровадженні інновацій. Останнє, до речі, слід розглядати як важливу складову корпоративної культури. Визнання вагомим і цінним участь персоналу в розробці й упровадженні інновацій, заохочення інноваційної активності працівників за допомогою різноманітних методів матеріальної та нематеріальної мотивації, зокрема організаційної, економічної, адміністративної, соціальної, морально-психологічної підтримки, – саме такими мають бути цільові орієнтири корпоративної культури сучасного підприємства.

Нині зрозуміло, що для більшості українських підприємств корпоративна культура, як і загалом організаційна культура, увійшли у протиріччя із завданнями адаптації до ринкових вимог, прискороного економічного зростання та інноваційного розвитку. Недоліки і проблеми у формуванні такої культури негативно відбиваються на організаційній поведінці керівників, мотивації персоналу до ефективної праці, прояву інноваційної активності, що, у свою чергу, стає однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності підприємств.

Аналіз наукових джерел і практичного досвіду підводить до думки, що протягом історії зміст корпоративної культури, її цільові орієнтири, принципи, засоби реалізації якісно змінювалися залежно від зміни суспільно-політичного устрою, форм власності,

стану розвитку загальної культури суспільства, пануючих ідеологічних цінностей і норм поведінки. Проте цікаво зазначити, що ці зміни, на відміну від зміни виробничих відносин, способів виробництва, не можна в будь-якому разі визнавати швидкими і гнучкими, вони завжди потребували достатньо тривалого часу.

У радянські часи корпоративної культури, орієнтованої на успіх підприємства, на ринку не було через відсутність ринкового середовища. Тому доцільніше згадувати про так звану організаційну культуру підприємств, оскільки мали місце лише окремі паростки корпоративної культури у сучасному розумінні цього терміна.

Слід зазначити, що організаційна культура тих часів із деяким запізненням реагувала на зміни матеріальних чинників виробництва, більше того, певний час зберігала колишній зміст у якісно нових умовах діяльності, поступово накопичуючи конфліктний потенціал у соціально-трудових відносинах (відносинах роботодавців і найманих працівників із приводу змісту праці, її умов, оплати, організації, безпеки тощо). Так, в умовах колишнього Союзу РСР, організаційна структура підприємств будувалася переважно за функціональними ознаками, згідно з видами діяльності (робіт), які закріплювалися за окремими підрозділами підприємств. В умовах планової централізованої економіки та панування комуністичної ідеології організаційна культура мала свої яскраві особливості, свої переваги і недоліки.

До переваг організаційної культури підприємств у радянські часи слід віднести її спрямування на створення єдиних об'єднуючих цінностей – колективізму, почуття гордості за своє підприємство, готовності присвятити йому все своє свідоме трудове життя, свої знання, досвід, талант. При цьому вважався безумовним пріоритет виробничих завдань, які декларувалися як завдання партії, пріоритет колективних інтересів над особистими. Для багатьох виробничників було нормою прагнення до виконання та перевиконання планових показників, прояв трудового героїзму за будь-якою ціною. При цьому заохочення в матеріальному вимірюванні були, як правило, мізерними, великого значення для персоналу мали моральні заохочення, пов'язані з перемогами в соціалістичному змаганні, публікаціями у пресі, розміщенням портретів кращих працівників на дошках пошани. Колективним та держав-

ним (партійним) інтересам щодо прояву безоплатного масового трудового героїзму підпорядковувалася кадрова робота на підприємствах, проведення трудових свят, суботників, шанування передовиків, їх нагородження, участь у святкових демонстраціях, запровадження відповідної символіки, фірмового одягу тощо. Такі складові культури на підприємствах спрацьовували на підтримання високої ролі трудових цінностей, сприяли трудовому вихованню молоді на зразках трудового героїзму, утвердженню морально-етичних норм у душі поваги до людини праці [8, с. 200].

Безумовно, ці позитивні прояви культури підприємств певний час слугували джерелом ефективізації діяльності підприємств і національної економіки загалом. Зауважимо, що у критичні часи історії країни організаційна культура такого типу допомагала в короткі терміни мобілізувати працівників підприємств на вирішення важливих виробничих завдань при низькій технічній озброєності праці, роботи в несприятливих і шкідливих умовах, досягати поставленої мети – максимальної трудової віддачі, навіть ціною втрат здоров'я. Проте на етапі стабільного розвитку країни та підприємств не можна постійно, по інерції, експлуатувати трудовий ентузіазм працівників і за рахунок цього забезпечувати економічну ефективність діяльності підприємств. Неодмінно настає девальвація трудових цінностей, оскільки виявляється неадекватність трудових зусиль і стимулів, що пропонуються в результаті оцінки праці.

Нагадаємо, що організаційній культурі тих часів поряд із перевагами були притаманні й суттєві недоліки, які на етапі стабільного розвитку економіки в мирних умовах не могли не вплинути негативно на динаміку продуктивності праці у країні. Йдеться про поширення формалізму в оцінці трудових зусиль, часті та вимушені «трудові штурми» на виробництві як наслідок порушень трудової та технологічної дисципліни, «приписки» у виконанні виробничих планів. До зниження трудової активності у 70-80-ті роки минулого століття призвели: існування низьких стандартів в оплаті праці переважної більшості працівників, поширена зрівнялівка в оплаті праці, недооцінка керівництвом особистих інтересів працівників, невідчутне матеріальне заохочення проявів трудового ентузіазму, творчої активності, недостатня увага керівництва до соціальних проблем персоналу тощо. Іншими словами, загострення

протиріч у розвитку організаційної культури призвело до незбігу цілей та інтересів керівників і підлеглих на різних рівнях економічного управління, обумовило різницю між цінностями, що декларувалися, і організаційною поведінкою, яка мала місце на практиці. Недосконалість організаційної культури негативно вплинула на результати економічної діяльності підприємств, що має бути уроком на майбутнє.

Здобуття Україною незалежності та перехід до ринкової економіки привніс чимало змін в організаційну культуру підприємств. Формування ринкових відносин, приватизаційні процеси, свобода трудового вибору та працевлаштування, конкуренція між роботодавцями, з одного боку, між працівниками або особами, які шукають роботу, з іншого, – усе це вплинуло на цінності, поведінку та взаємовідносини керівників і підлеглих. Відійшли в минуле централізоване управління підприємствами, гарантоване забезпечення всіма видами ресурсів з боку держави, зокрема централізований розподіл випускників навчальних закладів згідно з дефіцитними потребами підприємств. Стало зрозумілим, що інтереси керівників підприємств і персоналу стали залежними від ринкового попиту на результати їх спільної праці (продукцію, послуги). Ускладнення управлінських завдань зумовило необхідність жорсткої самоорганізації, нагальних змін в організаційній культурі вітчизняних підприємств, потребу у формуванні у її складі культури корпоративної. При цьому, як доводить український досвід, еволюція організаційної культури старого типу та формування корпоративної культури, адекватної вимогам часу, відбувається вкрай повільно й суперечливо, інколи втрачаючи колишні переваги, супроводжуючись низкою нових і старих протиріч.

Власні спостереження, експертні оцінки та соціологічні обстеження на підприємствах Черкаської, Кіровоградської, Дніпропетровської, Миколаївської, Хмельницької та Донецької областей дають змогу виокремити декілька типів культури, притаманних діяльності сучасних українських підприємств, що, по суті, характеризуються як окремі сегменти корпоративної культури:

«Бюрократична піраміда» – тип культури, притаманний більшості великих акціонерних та державних підприємств, які мають стабільні конкурентні позиції на ринку; між працівниками підприємства існує адміністративна ієрархія, усі рішення прийма-

ються керівником без урахування іншої думки підлеглих, у побудові соціально-трудових відносин переважає патерналізм, який будується на підпорядкуванні-підкоренні підлеглих по усіх питаннях діяльності підприємства та трудового життя.

«Диктат власника» – тип культури, притаманний невеликим приватним підприємствам на стадії формування, де власник виступає в декількох ролях – власника, лідера, менеджера, провідного фахівця, прислухається до думки підлеглих, дозволяє проявляти ініціативу, проте в межах власного дозволу та контролю.

«Ділове партнерство» – тип культури, притаманний акціонерним та державним підприємствам, які намагаються опанувати певним сегментом ринку; для взаємовідносин керівників і підлеглих характерні взаємодія та партнерство в реалізації виробничих завдань, «м'яка ієрархія» (без жорсткого контролю, проте з жорстким окресленням обов'язків), керівництво цінує і підтримує ініціативу, у прийнятті управлінських рішень велику роль відіграє колегіальність, проте вирішальне слово залежить від керівника (власника).

«Демократизм і координація» – тип культури, притаманний малим акціонерним або приватним (сімейним) підприємствам, діяльність яких пов'язана з інноваційною діяльністю, залежить від формування команди творчих особистостей, вміння гнучко реагувати на потреби ринку; соціально-трудові відносини ґрунтуються на довірі та співробітництві; успіхи підприємства мають тісну залежність від конкурентності освітньо-кваліфікаційних характеристик, ділових та творчих якостей персоналу; організація праці часто передбачає створення дистанційних (віртуальних) робочих місць, гнучкі графіки роботи, високий рівень відповідальності за доручену справу без жорсткого контролю керівника, функції якого наближені до координатора індивідуальної та колективної діяльності.

Стосовно зазначених сегментів корпоративної культури важливо підкреслити, що вони рідко виявляють себе в так званому «чистому» вигляді, частіше маємо справу з комбінацією певних типів культури, яка постійно еволюціонує одночасно з розвитком підприємства та зміною цінностей. Найбільш сприятливими для прояву інноваційної активності виявилися третій і четвертий типи корпоративної культури. Разом із тим демократизм у відносинах,

соціальний діалог, соціальне партнерство все ще залишаються дуже рідкісними явищами на українських підприємствах. Дослідження свідчать, що найбільш поширені в Україні прояви першого та другого типів корпоративної культури, що пояснюється історичними причинами, адже взаємовідносини керівників і підлеглих традиційно будуються на принципах патерналізму.

Однак підприємствам, діяльність яких будується на засадах такої культури, частіше за все притаманні протиріччя у соціально-трудових відносинах, що породжуються необґрунтовано великою диференціацією в доходах керівників і підлеглих, залежністю розміру заробітку від особистих стосунків із керівництвом, неадекватною оцінкою трудового (творчого) внеску, неувагою до професійної позиції, особистої думки фахівця, умов трудової діяльності, можливостей розвитку творчих здібностей персоналу тощо. Такі недоліки корпоративної культури руйнують мотивацію до інноваційної праці та прояву творчості. Отже, збереження корпоративної культури даного типу межує з небезпекою посилення розбіжностей у цінностях і цілях керівників і персоналу, що створюватиме й надалі перешкоди для ефективного економічного та інноваційного розвитку підприємства.

Таким чином, потреби активізації інноваційної праці в Україні слід пов'язувати з формуванням третього і четвертого типу корпоративної культури. Загалом можна констатувати, що в корпоративній культурі українських підприємств з'явилися паростки позитивних змін під впливом ринкових перетворень, процесів демократизації суспільства та посилення конкуренції.

Висновки. Перспективи прогресивного розвитку корпоративної культури в Україні слід пов'язувати з активізацією соціального партнерства. Орієнтацію корпоративної культури на партнерські відносини слід вважати вагомим резервом економічного зростання та інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. Формування прогресивних типів корпоративної культури сприятиме якісному розвитку трудового потенціалу, однак це потребуватиме на підприємствах як збереження трудових цінностей, притаманних національній трудовій культурі, так і якісної трансформації трудового менталітету керівників і підлеглих у напрямі сприяння соціальному діалогу в інтересах стабільного економічного зростання

вітчизняного виробництва, піднесення конкурентоспроможності держави.

Література

1. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.

2. Воронкова А.Е. Корпорації: управління та культура: [моногр.] / А.Е. Воронкова, М.М. Баб'як, Е.Н. Коренев та ін.; [за ред. А.Е. Воронкової]. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.

3. Семикіна М.В. Корпоративна культура підприємства як важіль економічного зростання та інноваційного розвитку / М.В. Семикіна // Соціально-економічні аспекти промислової політики: сб. науч. тр. / Ін-т економіки пром-ти НАН України. – Донецьк, 2007. – С. 120-128. – [Т. 2].

4. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; [передмова І.Ф. Курас]. – К.: Штурм, 2003. – 382 с.

5. Семикіна М.В. Соціальні пріоритети працівника і система корпоративних цінностей підприємства / М.В. Семикіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. № 9 (15). – Луганськ, 2007. – С. 189-193. – [Ч. 2].

6. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [моногр.] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: МАКЛАУТ, 2012. – 320 с.

7. Пасека С. Р. Формування корпоративної культури в контексті розвитку підприємництва в Україні / С.Р. Пасека // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць / Державний вищий навчальний заклад "Українська академія банківської справи Національного банку України". – Суми, 2004. – Т. 11. – С. 210-217.

8. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія «Економіка та підприємництво». – Запоріжжя: Приватний класичний ун-т, 2009. – № 6. – С. 197–200.

Надійшла до редакції 03.10.2013 р.