
VIII. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА Й ПОЛІТИКА

УДК 005.73:334.78

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: СУТНІСТЬ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Л. В. СТЕПАНОВА, кандидат економічних наук, доцент;
О. В. ТУЖИЛКІНА, кандидат економічних наук, доцент
(Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

Анотація. *Мета статті полягає в дослідженні історичного та функціонального генезису поняття «корпоративна культура», сучасного ступеня залучення України в міжнародний поділ праці. Методика дослідження.* *Вирішення поставлених у статті завдань здійснено за допомогою таких загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: аналізу та синтезу, систематизації, узагальнення та порівняння, розрахунково-аналітичного методу. Результати.* *Визначено основні підходи до розгляду поняття (функціональний, психологічний, описовий, історико-генетичний, нормативний), вивчення яких уможливило формування напрямів удосконалення корпоративної культури. Практична значущість результатів дослідження.* *Установлено, що вивчення підходів до визначення сутності корпоративної культури уможливило формування напрямів для її подальшого вдосконалення.*

Ключові слова: культура, корпоративна культура, організація, переконання, норми, цінності, поведінка працівників.

Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями. Формування корпоративної культури на підприємстві, з одного боку, є природнім процесом, який відбувається під час його функціонування через спілкування працівників, дискусії щодо певних правил, а з іншого боку – організованим, оскільки вимагає чіткого розуміння цінностей та управління нормами поведінки працівників із метою ефективного розвитку підприємства.

Такий підхід вимагає детального розгляду поняття «корпоративна культура» та історії його виникнення і розвитку з метою визначення основних складових, функцій, напрямів ефективного формування й реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розкриття сутності корпоративної культури повинне базуватися на визначенні поняття «культура». Існують різні підходи до розуміння цієї сторони соціальної реальності, яка стоїть за поняттям «культура». Уявлення про культуру відображали у своїх працях античні мислителі Цицерон, Вергілій, Сенека, такі учені Середньовіччя, як Аврелій, Августин, мислителі європейського Відродження – Ф. Петрарка, М. Монтень, філософи Нового часу – Ф. Бекон, Т. Гоббс, Дж. Локк, Дж. Б. Віко. Величезний вклад до систематизації обґрунтування загальної теорії культури внесли такі учені, як Ф. Гегель, О. Шпенглер, З. Фрейд, Л. Уайт, Е. Тейлор, А. Кребер, К. Клакхон і багато інших.

Формування цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в дослідженні історичного та функціонального генезису поняття «корпоративна культура», сучасного ступеня залучення України в міжнародний поділ праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В останній чверті ХХ ст. у вітчизняній науці виникли два підходи до осмислення загальної природи культури. Один із них полягав у розумінні культури як процесу творчої діяльності (А. І. Арнольдов, Е. А. Баллер, Н. С. Злобін, Л. Н. Коган, В. М. Межуєв та ін.), інший підхід розглядав культуру як специфічний спосіб людської діяльності (В. Е. Давидович, М. С. Каган, Е. С. Маркарян, З. І. Файнбург, В. В. Трушков і ін.). Загальне для них полягало в діяльнісній інтерпретації культури, хоча обґрунтування даної інтерпретації істотно розрізнялися. Приблизники другої концепції зробили предметом свого дослідження питання, пов'язані із загальною характеристикою культури як універсальної властивості суспільного життя людей.

Як зазначено у словнику, «культура (лат. cultura – обробка) – соціально прогресивна, творча діяльність людства в усіх сферах буття і свідомості, що є діалектичною єдністю процесів уречевлення (створення цінностей, норм, знакових систем і т. ін.) та розречевлення (освоєння культурної спадщини), спрямована на зміну дійсності, на перетворення багатства людської історії у внутрішнє багатство особистості, на всемірне виявлення і розвиток сутнісних сил людини» [1, с. 386].

Прийняту на Заході традицію розглядати культуру в комплексі антропологічних дисциплін відображено у визначенні Е. Тейлора (1981 р.): «Культура – це цілісний комплекс, що містить у собі знання, вірування, мистецтво, вдачу, право, звичай та інші здібності, характерні риси та звички, сформовані в людини як члена суспільства» [1].

Розуміння генезису й розвитку корпоративної культури пов'язане з розкриттям процесу переходу індустріального світу в останній третині ХХ ст. в постіндустріальний із постеконіомічною системою. У роботах зарубіжних учених Д. Бела, Дж. Гелбрайта, П. Дракера, Й. Масуда, Ф. Тоффлера та інших, а також вітчизняних – Ю. Д. Красовського, О. С. Віханського, А. І. Наумова, О. Н. Антіпіної, С. Л. Іноземцева, С. А. Красильщикова, А. І. Субетто тощо розглянуті інноваційні основи розвитку суспільства, нові критерії праці, що породжують сучасні креативні корпорації й адекватну їм нову форму культури – корпоративну культуру.

Термін «корпоративна культура» вперше було використано німецьким фельдмаршалом Мольтке у ХІХ ст. для визначення відносин в офіцерському середовищі.

У другій половині ХХ ст. почали з'являтися перші більш-менш чіткі визначення культури організації. Поняття «корпоративна культура» охоплює явища духовного й матеріального життя колективу, а саме: моральні норми та цінності, що домінують у ньому, кодекс поведінки, ритуали тощо.

В Україні до проблеми корпоративної культури в 90-ті рр. ХХ ст. звернулися менеджери, соціологи, психологи, фахівці із загальної культурології, менеджменту. Серед них можна назвати М. Й. Дмитренка [2], Г. А. Колеснікова [3], О. П. Єгоршина [4] та ін.

Оскільки існує велика кількість інтерпретацій поняття «корпоративна культура» як в іноземній, так і у вітчизняній літературі, нами запропоновано п'ять основних підходів для їх систематизації.

Функціональні визначення корпоративної культури описують функції корпоративної культури підприємства: роль культури як комплексного механізму регуляції поведінки й передачі цінностей між працівниками організації, а також її соціальну роль (табл. 1).

Таблиця 1

Сутність корпоративної культури за функціональним підходом [узагальнено авторами]

Автор	Визначення
Е. Браун	Корпоративна культура – це набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувався за час життя організації і має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації
К. Голд	Корпоративна культура – це унікальні характеристики сприйнятих особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших у галузі

Продовж. табл. 1

Автор	Визначення
Г. Морган	Корпоративна культура (у метафізичному розумінні) – один із засобів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших способів передачі основних цінностей, переконань, ідеологій, які спрямовують діяльність підприємств
В. А. Погребняк	Корпоративна культура – це особлива сфера організаційної реальності, яка складається з комплексів спеціалізованих і певним чином впорядкованих матеріальних і віртуальних ресурсів і результатів праці працівників, що включають систему міжособових стосунків, об'єднує сукупності взаємозв'язаних організаційних явищ і процесів, в надрах яких завдяки цілеспрямованим діям персоналу відбувається перетворення вищезазначених ресурсів і часткових результатів в кінцеві продукти діяльності системи в цілому
І. Г. Самойлова	Корпоративна культура є інтегральною характеристикою організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності, представленої в образі організації)
Є. А. Смірнов	Корпоративна культура – це система суспільно-прогресивних формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу цієї організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємної співпраці і сумісності організації працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку
В. В. Томілов	Корпоративна культура – сукупність мислення, що визначає внутрішнє життя організації
Г. Хофстеде	Корпоративна культура – колективне програмування думок, яке відрізняє членів однієї організації від іншої

Психологічні визначення корпоративної культури описують особливості адаптації працівника до організаційного середовища, формування звичок і навчання працівника (табл. 2).

Таблиця 2

Сутність корпоративної культури за психологічним підходом [узагальнено авторами]

Автор	Визначення
Т. Ю. Базаров	Корпоративна культура – це складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації і задають загальні рамки поведінки, що приймаються переважною більшістю організації
П. Вейл	Корпоративна культура – унікальна загальна психологія організації
В. А. Гнево та І. П. Яковлев	Корпоративна культура – це певна картина більш менш однорідних і погоджених один з одним уявлень, значень і узагальнень, які діють в трудовому процесі і розділяються різними категоріями фахівців, орієнтуючи їх і додаючи сенс їх діяльності в певній системі
Є. Жак	Корпоративна культура – образ мислення, що увійшов до звички і став традицією, а також спосіб дії, який більшою чи меншою мірою розділяють всі працівники підприємства і який має бути засвоєний та хоч би частково прийнятий новачками, аби нові члени колективу стали «своїми»
Р. Кричевський	Корпоративна культура охоплює велику частину явищ духовного і матеріального життя колективу: домінуючі в ньому моральні норми і цінності, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, манеру персоналу одягатися і встановлені стандарти якості продукту, що випускається і т.д.
М. Мескон	Корпоративна культура – клімат в організації; вона відображає звичаї, притаманні організації
Ю. Г. Одегов, П. В. Журавльов	Корпоративна культура – це сукупність типових для організації цінностей, норм і точок зору або ідей, які свідомо або підсвідомо формують зразок поведінки для співробітників організації
Є. Шейн	Корпоративна культура – сукупність колективних базових правил, винайдених, відкритих або вироблених певною групою людей у міру того, як вона вчилася вирішувати проблеми, пов'язані з адаптацією до зовнішнього середовища й внутрішньою інтеграцією, і розроблених досить добре для того, щоб вважатися цінними

Описові визначення корпоративної культури включають перелічення всіх елементів корпоративної культури – вичерпний список усього, що охоплює корпоративна культура (табл. 3).

Таблиця 3

**Сутність корпоративної культури за описовим підходом
[узагальнено авторами]**

Автор	Визначення
Д. Елдрідж, А. Кромбі	Корпоративна культура – це унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань
М. С. Злобін	Корпоративна культура – це творча діяльність організації: як минула, втілена в цінностях, традиціях, нормах; так і справжня, така, що ґрунтується на уречевленні цінностей, норм і традицій
А. В. Карпов	Корпоративна культура – сукупність норм, правил, звичаїв і традицій, які підтримуються суб'єктом організаційної влади і задають загальні рамки поведінки працівників, що узгоджуються із стратегією організації
Р. Кілманн, М. Сакстон	Корпоративна культура – це філософські і ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, чекання, відносини і норми, які зв'язують організацію в єдине ціле і розділяються її членами
М. Мескон, М. Альберт	Корпоративна культура – переважаючі переконання, звичаї і очікування організації
Д. Ньюстром, К. Девіс	Корпоративна культура – набір припущень, переконань, цінностей і норм, які розділяються всіма членами організації
Т.О. Соломанідіна	Корпоративна культура – соціально-духовне поле компанії, що формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлюваних і неусвідомлюваних процесів і явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем та поведінки персоналу компанії і дозволяють організації просуватися до успіху
С. В. Шекшня	Корпоративна культура – це цінності, стосунки, поведінкові норми, характерні для даної організації

Історико-генетичні визначення корпоративної культури представляють автори, які включають до поняття корпоративної культури процеси соціаль-

ного й культурного наслідування, традицію, здатність корпоративної культури до розвитку та участь працівників у її перетворенні та зміні (табл. 4).

Таблиця 4

**Сутність корпоративної культури за історико-генетичним підходом
[узагальнено авторами]**

Автор	Визначення
А. О. Блінов, О. В. Василевська	Корпоративна культура – це набір найбільш важливих припущень, що приймаються членами організації і виражаються в цінностях, які заявляються організацією, задаючи людям орієнтири їх поведінки і дій, які передаються через символічні засоби духовного і матеріального внутрішньо-організаційного спілкування
М. Коул	Корпоративна культура виникає скрізь, де люди впродовж якогось періоду часу включені в спільну діяльність
О. О. Максименко	Корпоративна культура – стосунки, норми і цінності, стилі поведінки, яка відтворюється між людьми, вважаючи ознаку відтворення ключовою в аналізі і функціонуванні організаційної культури
С. Мішон, П. Штерн	Корпоративна культура – це сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають цінностям, властивим підприємствам, і передаються кожному членові організації як життєвий досвід
У. Оучі	Корпоративна культура – це символи, церемонії і міфи, які повідомляють членам організації важливі уявлення про цінності і переконання
В. Співак	Корпоративна культура – дуже складне, багатопланове, динамічне явище, що включає і матеріальне, і духовне в поведінці організації по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і до власних співробітників
Б. Ф. Усманов	Корпоративна культура є традиціями і манерою поведінки, в яку втілюються основні цінності організації та її кадрового складу
К. Шольц	Корпоративна культура є неявною, невидимою і неформальною свідомістю організації, яка управляє поведінкою людей і, у свою чергу, сама формується під впливом їх поведінки

Нормативні визначення корпоративної культури об'єднують ті інтерпретації культури, які орієнтовані на норми та зразки поведінки, загальноприйняті або очікувані схемами вчинків і дій працівників підприємства (табл. 5).

Таблиця 5

**Сутність корпоративної культури за нормативним підходом
[узагальнено авторами]**

Автор	Визначення
М. Армстронг	Корпоративна культура – це сукупність переконань, стосунків, норм поведінки і цінностей, загальних для всіх співробітників даної організації
О. С. Віханський, О. І. Наумов	Корпоративна культура – набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження у цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій
В. Козлов, А. Козлова	Корпоративна культура – система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки працівників даної організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємної співпраці, ідентифікації працівників з підприємством і перспективами його розвитку
Д. Мацумото	Корпоративна культура – динамічна система правил, що розділяються членами організації
З. Румянцева	Корпоративна культура – це спільні цінності, що виробляються організацією; соціальні норми, установки поведінки, яка регламентує дії особи
В. Сате	Корпоративна культура – набір важливих установок (часто не сформульованих), що розділяються членами того або іншого суспільства. Ці найважливіші поняття складаються з норм, цінностей, підходів, переконань
Є. Уткін	Корпоративна культура – система цінностей та переконань, що поділяються усіма працівниками фірми і зумовлюють їх поведінку, характер життєдіяльності організації
Х. Шварц, С. Девіс	Корпоративна культура – комплекс переконань і чекань, що розділяються членами організації

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі. Узагальнюючи наведені визначення, можемо підсумувати, що корпоративна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також дієвих принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів тощо, які склалися на підприємстві або в його підрозділах за час діяльності та приймаються більшістю працівників.

Отже, вивчення підходів до визначення сутності корпоративної культури уможливило формування напрямів для її подальшого вдосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Энциклопедический словарь по культурологии / под общ. ред. А. А. Радугина. – Москва : Центр, 1997. – 478 с.
2. Дмитренко М. Й. Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти /

М. Й. Дмитренко // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2014. – Вип. 5. – С. 3–7.

3. Колесніков Г. А. Концепція сучасної організаційної культури управління виробничих підприємств / Г. А. Колесніков. – Луцьк : ВІЕМ, 1997. – 350 с.
4. Егоршин А. П. Этика деловых отношений : учеб. пособие / А. П. Егоршин, В. П. Распопов, Н. В. Шашкова. – Нижний Новгород : Нижегородский ин-т менеджмента и бизнеса, 2005. – 404 с.

REFERENCES

1. Radugin, A. A. (Ed.). (1997). *Jenciklopedicheskij slovar' po kul'turologii [An encyclopaedic dictionary on culturology]*. Moscow : Centr [in Russian].
2. Dmytrenko, M. Y. (2014). *Korporatyvna kul'tura: bikhevioral'nyy i prakseolohichnyy aspekty*

- [Corporate culture: behavioral and praxeological aspects]. *Visnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka – Bulletin of Zhytomyr State University named after Ivan Franko: Collected papers*, (5), (pp. 3–7) [in Ukrainian].
3. Kolyesnikov, H. A. (1997). *Kontsepsiya suchasnoyi orhanizatsiynoyi kul'tury upravlinnya vyrobnychykh pidpryyemstv [Concept of modern organizational culture of production enterprises management]*. Luts'k : VIEM [in Ukrainian].
4. Egorshin, A. P., Raspopov, V. P. & Shashkova, N. V. (2005). *Jetika delovyh otnoshenij [Ethics of business relations]*. Nizhnij Novgorod : Nizhegorodskij in-t menedzhmenta i biznesa [in Russian].

Л. В. Степанова, кандидат экономических наук, доцент; **О. В. Тужилкина**, кандидат экономических наук, доцент (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Корпоративная культура: сущность и теоретические подходы исследования.**

Аннотация. Цель статьи заключается в исследовании исторического и функционального генезиса понятия «корпоративная культура», современной степени вовлечения Украины в международное разделение труда. **Методика исследования.** Решение поставленных в статье задач осуществлено с помощью таких общенаучных и специальных методов исследования: анализа и синтеза, систематизации, обобщения и сравнения, расчетно-аналитического метода. **Результаты.** Определены основные подходы к рассмотрению понятия (функциональный, психологический, описательный, историко-генетический, нормативный), изучение которых является теоретической основой для формирования направлений совершенствования корпоративной культуры. **Практическая значимость результатов исследования.** Установлено, что изучение подходов к определению сущности корпоративной культуры делает возможным формирование направлений для дальнейшего совершенствования.

Ключевые слова: культура, корпоративная культура, организация, убеждения, нормы, ценности, поведение работников.

L. Stepanova, Cand. Econ. Sci, Docent; **O. Tuzhylkina**, Cand. Econ. Sci, Docent (Poltava University of Economics and Trade). **Corporate culture: concept and theoretical approaches of the study.**

Annotation. The purpose of the paper is to study the historical and functional genesis of the notion of «corporate culture», the modern degree of engagement of Ukraine in the international division of labor. **Methodology of research.** The objectives of the article implemented by using the following general and specific research methods: analysis and synthesis, systematization and generalization, calculation and analytical method. **Findings.** The article is devoted to the study of historical and functional genesis of the concept of “corporate culture”. There are several basic approaches to the concept: functional, psychological, descriptive, historico-genetic, normative, the study of which is the theoretical basis for the formation of directions for the improvement of corporate culture. **Practical value.** It is established that the study of approaches to the definition of the essence of corporate culture enables the formation of directions for its further improvement.

Keywords: culture, corporate culture, organization, beliefs, norms, values, behavior of employees.