

ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ, ЕКОНОМІЧНОЇ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ГОСПОДАРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФІРМ

О. Б. ЛОБКО, аспірант

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет споживчої кооперації України»

Анотація. Стаття присвячена актуальній проблемі визначення впливу, ролі та співвідношення організаційної, економічної та корпоративної культури в інституційному середовищі фірми та діяльністю індивідів. Актуальність проблеми доводить доцільність дослідження сутності організаційна культура – економічна культура – корпоративна культура. Така тріада характеризується високим способом організації діяльності фірми, що характеризує систему цінностей, механізмів і соціально-економічного розвитку суспільства.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, економічна культура, соціально-економічні відносини.

Культура має властивість надавати змістовності людським вчинкам і процесам, які відбуваються у суспільстві. Зміни у житті не повинні відбуватись поза цим фактором. Культура формується протягом десятків і сотень років, тому вона не має властивості гнучко змінюватись разом зі зміною формацій. Багато нововведень не приживаються тільки тому, що суперечать звичним для людей нормам, цінностям та іншим чинникам. З іншого боку, культура, загалом, і разом з організаційною, економічною та корпоративною культурою, зокрема, несе в собі творчий потенціал, реалізація якого спонукає до розвитку нових форм господарювання, організації і управління суспільним виробництвом.

Розглядаючи суто економічні та технологічні новації, тенденції та проблеми, необхідно усвідомлювати суттєве значення соціокультурних факторів у розвитку сучасного суспільства, використовуючи їх методологічну та евристичну силу. Інакше неможливо зрозуміти і пояснити не тільки появу індустріального суспільства і капіталізму, які відходять у минуле, але і природу постіндустріального, глобалізаційного суспільства, і майбутнього глобального світу. Отже, природним виявляється підвищений інтерес до трансформаційних процесів соціокультурної складової суспільства. По-

няття «культури» досить розповсюджене та широковживане в різноманітних значеннях, яке використовується в повсякденному житті. На перший погляд, тлумачення цього слова просте і зрозуміле, але, з іншого боку, доволі важко швидко дати наукове визначення, адже культура.

Вивчення культури як феномена не є новим для соціально-економічних наук і розвивається разом з традиціями Т. Парсонса, М. Вебера, Ч. Бернарда, А. Алчіяна, І. Ансоффа, Є. Шейна, О. Ахієзера, М. Демсеца, Д. Норта та ін. Теоретичні дослідження теорії організаційної культури, соціальних інститутів, економічної соціології та інституціоналізму досліджували такі вітчизняні та зарубіжні дослідники: Т. Веблен, П. Бергер, Д. Бернард, П. Сорочіна, Л. Томпсон, В. Анурін, М. Комаров, С. Фролов, О. Уільямсон, Р. Коуз, Д. Норт, Г. Демсец, Р. Нельсон, С. Унтер, М. Грановеттер, В. Радаєв, Ф. Фукуяма, В. Іноземцев, Е. Тоффлер, П. Друкер, О. Радигін. Основні аспекти теорії економічної культури розглядаються у фундаментальних працях зарубіжних учених М. Вебера, А. Тофлера, В. Ойкена, Р. Уотермана, Т. Веблена, Дж. Коммонса, У. Мітчелла, Д. Норта, А. Сена. Саме вони зробили перші спроби дослідити вплив звичаїв, традицій, ментальності та стереотипів на економічну

поведінку індивідів у суспільстві. Економісти Л. Гуїзо, П. Сапієнза, Л. Зінгалес доводять, що культура суттєво впливає на економічну систему. Інституційні фактори формування й розвитку економічної культури на сучасному етапі відображені у працях Р. Коуза, С. Кірдіної, А. Шастітко, А. Алчіана, Т. Гайдай та ін. [5, с. 117].

В історії залишилися ті форми культури та культурні цінності, які направлені на відтворення, розвиток, збереження та еволюцію суспільства. Отже, культура є добре організованою системою, яка забезпечує належну координацію спільних дій і зусиль, а звідси окремі організаційні одиниці (окрема фірма чи суспільство в цілому) не можуть існувати за межами культури, яка додає їм організаційної єдності. Рішення всього господарства чи окремої особи у суспільстві приймаються в межах культури, яка визначає необмежені рамки у прийнятті рішень, але в той же час регулює їх своїми культурними обмеженнями. З погляду економічної теорії саме прийняття та створення нових рішень є процесом, який є компетенцією культури.

Основна мета статті – визначення впливу, ролі та співвідношення організаційної, економічної та корпоративної культури в інституційному середовищі фірми та діяльності індивідів.

Культура є результатом творчої та розумової діяльності людини. Історія суспільного розвитку нараховує численні війни, що руйнівню позначилися на генезисі культури. Не завжди хід історії має поступовий прогресивний характер, часто спостерігається і регрес, але за межами історії діяльність культури неможлива. Вчені вважають, що культура виникла як необхідність для передачі суспільних знань і духовних цінностей від одних поколінь до інших. Суспільству властиве створення умов для соціального розвитку людини як особистості, що є носієм традицій, звичаїв, культури, норм кожного окремого суспільства. Культура проникає в сутність людини настільки глибоко та суттєво, що можна стверджувати, що вона кожного разу створює оновлену особистість. Культурне багатство особистості залежить від включення цінностей в особисту діяльність та

від того, наскільки суспільство стимулює та сприяє цим процесам. В особистості цінності культури перетворюються у поведінку, тому культура існує у формі поведінки індивіда. У суспільстві, що розвивається, відбувається формування активного суб'єкта культури як носія цінностей [6]. Трансформаційні процеси в культурі супроводжуються виникненням і становленням відносно самостійних систем цінностей.

На початкових етапах розвитку людського суспільства поняття культури асоціювалось із землеробством – основним видом економічної діяльності в ті часи. У ході розвитку продуктивних сил і поглиблення суспільного поділу праці відбулось розшарування між виробничою та духовною сферами [7, с. 30–34]. Із часом культуру стали розуміти як сукупність суто духовних цінностей, адже культура є результатом діяльності людини, будучи сукупністю її духовних (традиції, звичаї, навички тощо) і матеріальних (знаряддя праці, одяг, житло тощо) складових. Досліджувати економічну культуру доцільно через спосіб виробництва, як спосіб людської діяльності. Розглядаючи виробничі відносини, увагу передусім приділяють засобам виробництва, продуктивним силам, відносинам власності, але мало хто звертає увагу на культурологічний аспект формування і розвитку виробничих відносин. Суб'єкт, навколо якого виникають економічні відносини, – людина. Вона є метою суспільно-економічного розвитку і наукових досліджень. Сучасне суспільство є справжню зацікавленість передусім до особистості творчої.

Культура впливає на організаційну політику на підприємстві та на розвиток суспільних відносин на національному рівні через економічну культуру, що склалася у державі, а потім через організаційну культуру підприємства, за допомогою її інститутів (менталітет, цінності, традиції, звичаї тощо). Культура разом із організаційною культурою, несе в собі творчий потенціал, реалізація якого спонукає до розвитку нових форм господарювання. Досліджуючи економічні та технологічні інновації, необхідно надати особливого значення соціо-

культурним факторам і соціальному капіталу у розвитку сучасного суспільства.

У сучасній літературі існує досить багато визначень понять «організаційна культура», «економічна культура» та «корпоративна культура». Найчастіше організаційна культура отожднюється з корпоративною культурою організації та розглядається як одна із субкультур, у якій специфічно відображаються всі основні елементи культури суспільства: уявлення, символи, матеріальні та духовні цінності, ідеали, зразки поведінки тощо. Наприклад, у працях У. Оучі, Р. Рютінгера використовується поняття «корпоративна культура», яке автори розуміють як союз усі члени організації, «корпоративний дух», спільну філософію. Сучасні автори [1, с. 16] корпоративну культуру розуміють як суміш різних типів організаційних культур і, отже, «організації являють собою полікультурні утворення» [2, с. 97]. Економічна культура допомагає зрозуміти специфіку національної економіки, сформувані якісні управлінські якості менеджерів, розширити та вдосконалити соціальні функції. Економічна культура бере безпосередню участь у формуванні соціальної особистості, а саме її духовної складової, ціннісних якостей і етичних норм.

Спочатку потрібно дослідити необхідність і доцільність такого суспільного феномена, як «організаційна культура», а також виявити його домінуючу роль у становленні ринкової економіки, необхідно сформувані наукову базу для дослідження організаційної культури. Поняття «організаційної культури» широко почало вживатися у кінці 70-х рр. минулого століття. Точкою відліку стало зіткнення різного розуміння американських і японських учених з приводу організаційного середовища, а саме того, яку роль відіграють цінності, традиції та культура у визначенні способів і методів управління.

Основні положення щодо розробки концепції організаційної культури містяться у працях соціологів, економістів, філософів, політологів, культурологів та у працях інших наукових напрямів. Соціологи запропонували розглянути концепцію створення організаційної культури за допомогою раціонально-прагматично-

го та феноменологічного підходу. На відміну від менеджменту, економічна теорія дає змогу відкрити широкі перспективи для свого розвитку в ході вивчення організаційної культури.

Цінності – складові організаційної культури, що мають чітко виражений цільовий характер. Однак існує думка, що такий висновок є помилковим, тобто немає норми без мети – кожна норма переслідує певну мету. Саме цільовий характер організаційних змін є основною стратегічною цінністю, що визначається організаційною культурою. Відповідно, національна економічна політика повинна ґрунтуватись на загальному інтересі як культурній цінності, а добробут громадян держави є головною метою і стратегічною цінністю [8].

Організаційна культура наприкінці ХХ ст. ґрунтувалася на дослідженні методів управління, внутрішній організації виробничого процесу, взаємовідносин між працівниками та їх лідерами. У сучасних умовах склалися нові суспільні пріоритети, які дають поштовх для формування нових соціально-орієнтованих цілей організаційної культури, серед яких можна виокремити такі:

- у постіндустріальному суспільстві чинне місце посідає управління знаннями, носіями яких є особистість соціальна;
- економічні методи управління організацією слід доповнювати соціальними методами;
- пріоритет матеріальної власності замінюється нематеріальною власністю;
- зростає увага до індивіда та його ролі у формуванні власності фірми;
- на зміну тяжким фізичним затратам праці приходить інтелектуалізація праці.

У трансформаційній економіці на фірмі важко створити високий рівень організаційної культури, адже у керівництва та працівників не сформувалися чіткі цілі та інтереси. Культура управління в організації є важливою узагальнюючою характеристикою процесу управління, що відображає його якісні сторони. Культура управління і організаційна культура є поняттями схожими, але вони не тотожні, при цьому вони доповнюють один одного. Організаційна культура є стратегічним інструментом, що дозволяє зорієнтувати

всі підрозділи фірми й окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників і забезпечити продуктивну взаємодію.

Поняття «економічної культури» в теорії є недостатньо розробленим, хоча вкрай актуальним для трансформаційної економіки України, що визначається необхідністю нормальної організації життєдіяльності суспільства та процесами його культуризації, виходом на сучасний рівень цивілізаційного розвитку. Необхідність дослідження й розробки проблеми економічної культури також обумовлене явищами і процесами, які визначають кардинальні особливості розвитку людства у XXI ст.: зростання ролі культури у суспільному житті; формування інформаційного суспільства; створення ефективних ринкових механізмів господарювання сучасного типу; становлення економіки, орієнтованої на знання; розвиток процесів соціалізації економіки й суспільства.

Протягом розвитку людського суспільства економічна культура була предметом аналізу багатьох учених, які використовували економіко-соціологічні підходи і намагалися розкрити сутність цього феномена. Однак у процесі цих досліджень постійно виникали наукові проблеми, пов'язані з недооцінкою одних факторів за рахунок інших, у результаті чого розуміння сутності економічної культури втрачало різнобічний і системний характер. Тому доцільним питанням у дослідженні є визначення ролі економічної культури у сучасній системі соціально-економічних відносин і її безпосередній вплив на формування економічно орієнтованої культури особистості.

Сутнісного наповнення поняття економічної культури набуває в концепції філософа Е. Шпрангера. У своїй праці «Форми життя» він розвиває положення про основні типи людського існування [9]. Е. Шпрангер не рекомендує шукати об'єктивні чинники розвитку особистості – доцільно лише співвідносити окремі особистості з духовними та культурними цінностями. Він виокремлює шість життєвих форм пізнання світу, кожній із яких відповідає характерна їм система мотивації, сприйняття реальності й ін. Типологія особистості складається із таких типів: теоретична, економічна, естетична, соціальна, політична

та релігійна людина. У типології особливої уваги заслуговує тип людини економічної, яка відрізняється раціональною поведінкою та досягненням максимальної корисності. Людина економічна відмовляється від багатьох суспільних благ заради досягнення максимального результату у своїй кінцевій меті. Цей тип особистості знаходиться в постійному пошуку, пізнанні та поглибленні знань у певній сфері виробництва.

Образ економічного типу особистості визначає особливості її соціалізації в економічній системі. Такі особливості мають відповідати якостям, які повинен мати підприємець у сучасному постіндустріальному суспільстві, – це набір психологічних якостей і економічного світобачення. Економічна культура особистості – це не просто економічні знання, економіко-фінансова грамотність та інші навички, а перш за все особистісні якості, завдяки яким людина здатна діяти в економічному просторі. Цих здатностей людина набуває в процесі засвоєння цінностей, які є носіями нормативного образу людини економічного типу певної культури суспільства [3, с. 3–16]. Підприємницький тип особистості уособлює у собі культуризацію особистості як засіб економічної соціалізації особистості у господарській системі.

Економічна культура у суспільстві формується в процесі поступового накопичення і систематизації знань, суспільно-господарських, правових і морально-етичних норм, а також відповідних інституцій, що забезпечують ефективність функціонування й розвиток системи економічних відносин. У сучасній економічній системі економічна культура набуває споріднених рис із якостями соціального капіталу. Економічна культура – це сукупність соціальних норм і цінностей, що регулюють економічну поведінку й виконують роль соціальної пам'яті в економічному розвитку, допомагаючи (або, навпаки, заважаючи) трансляції, відбору і оновленню цінностей, норм і потреб, які функціонують у економічній сфері, орієнтуючи її суб'єктів на інші форми економічної активності [4, с. 110–111].

Корпоративна культура – це «постулати віри та етичні стандарти», які домінують в органі-

зації [11, с. 123–128]. Корпоративна культура – це комплексне поняття, яке охоплює сукупність відносин, переконань, норм поведінки та цінностей, спільних для персоналу організації [12, с. 123–124]. Отже, корпоративна культура – соціально-економічна система відносин, яка склалася в окремій організаційній структурі, що є відображенням культури міжособистісних стосунків, сукупності прийнятих норм поведінки, спільної мети, гармонійного розвитку та спільної виробничої ідеї. Цей тип культури тісно пов'язується із системою управління організацією, яка будує свою систему ціннісних орієнтирів членів трудового колективу організації, переконань, норм поведінки та взаємозв'язків між членами колективу фірми, що відображає індивідуалістичний характер організації. Актуальним залишається питання швидкого розповсюдження достовірної інформації на фірмі. У реаліях життя будь-яка інформація, створювана в організації, повинна вільно доходити до всіх інших підрозділів організації, де вона може бути корисною, тому що організація має права практично на всю інформацію, створювану її робітниками, і не повинно бути витрат при переході інформації з одного підрозділу в інший. Корпоративна культура ідеально забезпечує індивідуального робітника як груповою, так і особистою ідентичністю, заохочуючи його зусилля з досягнення групових цілей, що полегшує рух інформаційних потоків в організації [13, с. 208–212].

Сьогодні високий рівень розвиненості країни характеризується тісною взаємодією економіки та культури. Формування нової системи економічних відносин зумовлює суттєвий перегляд цінностей як у розрізі всього суспільства, так і кожної окремої особистості. Зростання ролі культури в економічній системі сприяє розвитку нових господарських і культурних форм шляхом застосування та подальшої реалізації результатів праці науки й техніки. Аналіз логічного зв'язку організаційна культура – економічна культура – корпоративна культура доводить про доцільність дослідження сутності такої тріади як високого способу організації діяльності фірми, який характеризує систему цінностей, механізмів соціально-економічного розвитку та їх впливу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала: Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы / В. В. Гончаров. – М. : МНИИПУ, 1996. – 752 с.: ил., с. 16.
2. Філь О. А. Конкурентоздатна управлінська команда освітньої організації: розуміння практичними психологами сутності феномену, структури, принципів взаємодії / О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том I: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с.
3. Москаленко В. Соціально-психологічні засади економічної культури особистості соціальна психологія. / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2007. – № 4. – С. 3–16.
4. Заславская Т. И. Социология экономической жизни / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – Новосибирск : Наука, 1991. – 486 с.
5. Шастітко А. Е. Нова інституційна економічна теорія : монографія / А. Е. Шастітко. – 3-е вид. перероб. і допов. – М. : Економічний ф-т МГУ : ТЕИС, 2002. – 591 с.
6. Курс лекцій / [под ред. А. А. Радугина]. – [3-е изд]. – М. : Alma Mater, 2000. – 336 с.
7. Маркс К. Сочинения / Маркс К., Энгельс Ф. – 2-е изд. – Т. 21. – 898 с.
8. Пригожин А. И. Методы развития организаций / Пригожин А. И. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.
9. Варій М. Й. Загальна психологія. – К. : Центр учбової л-ри, 2007. – 968 с. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html>. – Назва з екрана.
10. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації / П. С. Смоленюк // Наука й економіка. – 2000. – № 1 (17). – С. 123–128.
11. Сірко А. В. Проблеми корпоративної культури в період трансформування економіки / А. В. Сірко, Н. М. Найди // Регіональні перспективи. – 2000. – № 2–3. – С. 123–124.
12. Мішин Ю. Р. Взаємозв'язок між мережами та соціальним капіталом / Мішин Ю. Р. // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2007. – № 12. – С. 208–212.

Е. Б. Лобко, аспирант (ВУЗ Укоопсоюза «Полтавський університет потребительської кооперації України»). **Определение роли организационной, экономической и корпоративной культуры в хозяйственной деятельности фирм.**

Аннотация. Статья посвящается актуальной проблеме определения влияния, роли и соотношения организационной, экономической и корпоративной культуры в институциональной среде фирмы, и деятельности индивида. Актуальность проблемы доказывает целесообразность исследования сущности организационной культуры – экономической культуры – корпоративной культуры. Такая триада характеризуется высоким способом организации деятельности фирм, который характеризует систему ценностей, механизмов и социально-экономического развития общества.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, экономическая культура, социально-экономические отношения.

O. B. Lobko, postgraduate (Higher educational establishment of Ukoopspilka «Poltava University of Economy And Trade»). **Definition of a role of organizational, economic and corporate culture in economic activity of firms.**

Summary. The article is dedicated to the actual problem of determining the impact, role and relationship of organizational, economic and corporate culture in the institutional environment of firms and activities of individuals. The actuality of the problem proves the feasibility study the essence of organizational culture – economic culture – corporate culture. This triad is characterized by high way the organization of the firm, which describes the system of values, mechanisms and socio-economic development.

Keywords: corporate culture, organizational culture, economical culture socio-economic relations.