

Олена БОБРОВСЬКА

*д. держ. упр., професор, професор кафедри
економіки та соціально-трудових відносин,
Університет митної справи та фінансів*

КОРПОРАТИВНА Й ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СУСПІЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Глобальна політична, економічна, соціальна і культурна інтеграція суспільства створила нові умови функціонування сучасних промислових і суспільних суб'єктів господарювання і взаємодію працівників. Докорінні зміни, які збільшилися за останнє десятиріччя суттєво трансформували традиційні системи життєвих настанов і порушили питання активного пошуку нових джерел розвитку як у виробничій, так і в суспільній діяльності. Особливе місце в їх складі займає система державного управління, завдання якої полягає в побудові шляхів розвитку країни, як у виробничій, так і в суспільній діяльності. Це потребує включення до управлінської діяльності найкращих елементів сучасної культури управління, без яких швидкі перебудови і залучення суспільства, які в процесі відображають нові світові традиції сучасного життя, не можливо. Одним із джерел активізації включення суспільства в процеси розвитку слугує корпоративна культура, яка базується на національних цінностях українського народу і є складником нового способу суспільного життя – корпоративного.

Глобалізаційним чинником соціальної структури і розвитку суспільства у внутрішньому середовищі країни і основою для пошуку релевантних способів підвищення ефективності соціального управління слугує корпоратизм. Його ідеї широко застосовуються в усіх сферах суспільного життя, охоплюючи виробничу і невиробничу сфери, у тому числі державне, регіональне і місцеве управління, самоорганізацію населення і діяльність різних громадських інститутів. Загальними характеристиками праці спільно працюючих колективів людей є корпоративізм і корпоративність, які являють собою інтеграцію, спільність і єдність людей, які виникають там і тоді, де і коли формуються колективи або команди односторонців, коли існує загальний інтерес і цілеспрямованість дій, поєднаних загальною ідеєю. Поняття корпоративності стосується і способів управління будь-якою діяльністю, а ступінь розвитку корпоративізму визначається рівнем корпоративної культури. Вона являє собою складний суспільний феномен, системний за своєю сутністю і розглядається як скарбниця духовних, моральних основ і цінностей, що складаються в середовищі функціонуючих організацій, формує у свідомості людей бажання працювати для єдиної мети, повністю використовуючи свої знання і досвід для досягнення спільних успіхів. Інтерес до феномену корпоративної культури в суспільстві виник давно. Наукова спільнота запропонувала понад 200 визначень цього поняття. Інтерес до її феномену проявляли і досліджували філософи, психологи, соціологи, культурологи, менеджери і інші працівники наукового співтовариства. Наукові основи теорії культури розглядалися у працях І. Канта, Й. Гердера, Г. Гегеля, Г. Ріккарте. Психологічні фактори культури в управлінській діяльності розглядали К. Левін, Е. Мейо, А. Файоль. Соціологи розглядали культуру, як механізм, що забезпечує соціальний порядок. У теорії управління

використовувались праці Г. Форда, Г. Емерсона. В науку управління поняття корпоративна культура увійшло завдяки зусиллям Р. Акоффа, Т. Дейлі, Д. Макгрегора. За відсутності узагальненого визначення змісту корпоративної культури її слід розглядати, як один зі способів організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших засобів передачі основних цінностей, переконань, ідеології, які спрямовують діяльність підприємства в потрібне русло [1]. Під впливом політичних, економічних і соціальних змін на початку ХХІ ст. увага вчених стала зосереджуватись на питаннях соціальних настанов населення і їх трудових цінностей, що охоплюють більш глибокі питання розуміння важливості корпоративної культури до підвищення ціннісних основ населення. Розроблені загальні підходи до використання методів впливу на якість праці шляхом втілення корпоративної культури в трудові процеси. Вона стала розглядатися як певне середовище життєдіяльності і як чинник інноваційних перетворень в організаціях і в суспільстві загалом. На сучасному етапі людина проголошена як головна цінність у всіх видах суспільної праці, зокрема управлінської. При удосконаленні яких став використовуватись людино-центричний підхід, суспільного розуміння набуло те, що будь-яка система, незалежно від етапу її еволюції, стає залежною від цілеспрямованої діяльності і корпоративних якостей, які його здійснюють. Це порушує суттєве розширення діапазону ознак про корпоративізм і корпоративну культуру системи державного управління, які формують і реалізують трансформаційні процеси, як у власному середовищі, так і в середовищі керованих об'єктів. Одним із дієвих факторів управління є баланс інтересів усіх учасників трудового процесу і цінностей, які сьогодні потребує суспільство від органів влади, соціалізація управління, розвиток демократичних засад і можливостей розвитку знань, здоров'я, якості і безпечних умов життя.

Для досягнення такого стану слід чітко спрямовувати корпоративну культуру на позитивні трансакційні зміни, встановити її структурні складові й можливості як впливового чинника перетворень і визначити форми, умови і заходи її впровадження. Водночас серед науковців є ті, які вважають, що корпоративна культура ототожнюється з організаційною культурою. Це ускладнює її використання як самостійного дієвого чинника впливу на розвиток окремих організацій і суспільства загалом. На нашу думку, їх неможливо поєднувати, хоча вони і тісно пов'язані між собою. Корпоративна культура формується у свідомості людей, їх переконаннях, традиціях, стійких духовних зв'язках, комунікативних і соціальних зв'язках із навколишнім середовищем, проявляється в поведінковому підході та етичній поведінці, на перетині інших соціальних психологічних і культурних цінностей. Корпоративну культуру слід розглядати як діяльність, що вдосконалює духовні цінності людини, наповнює і збагачує духовний світ її діяльністю. Вона формується не тільки під впливом умов навколишнього середовища, а і є результатом творення самої людини, наслідком реалізації її ідей, бачення світу як активного суб'єкта соціальних процесів.

Організаційна культура – це субстанція трудового життя людини, яка створює своєрідні умови для розвитку корпоративної культури. Вона є способом створення умов формування корпоративної культури з використанням і розвитком усіх її складників і їх сукупності, що формує дієвий важіль сприйняття її

подальшого розвитку, надбання нових цінностей і ціннісних настанов. Тому важливо, що застосування цих двох культур повинно розглядатись у їх взаємодії і взаємообумовленості. Оцінювання досягнень корпоративної культури та організаційних форм і умов її реалізації доцільно починати з вивчення існуючих артефактів, змісту реальних проявів корпоративної культури в досліджуваних колективах, змісту задекларованих корпоративних цінностей і їх дотримання з установами реального уявлення про можливості їх подальшого розвитку. Невикористані можливості корпоративної культури повинні розглядатись у синхронному поєднанні з важелями організаційної культури. Надзвичайно важливим є також урахування ключових цінностей спільної праці, яких необхідно дотримуватись працівникам колективів у різних сферах діяльності. Так, до ключових цінностей, яких мають дотримуватися державні службовці, віднесені: відповідальність, чесність/добročесність, професіоналізм, командна робота/співпраця, повага до гідності, прав і свобод людини, служіння державі/суспільним інтересам, ефективність/результативність, політична нейтральність/неупередженість, доброзичливість, сумлінність/старанність, саморозвиток/самовдосконалення, відкритість/прозорість, ініціативність, стабільність, неупередженість/безсторонність, інклюзивність/залучення громадськості, інноваційність, рівність/недискримінація, креативність і підзвітність. До опитування були залучені 14 674 державних службовців, при цьому дотримання жодного з перелічених властивостей не було оцінено в державному управлінні на 100 %. Найвищу оцінку щодо ключових цінностей отримали: «відповідальність» (79,6 %), «чесність/добročесність» (69,1 %) і «професіоналізм» (55,9 %) [2, с. 53]. Наведені дані засвідчують, що незважаючи на задекларовані корпоративні цінності, що існують у кодексах корпоративної культури та інших організацій, вони є формальними. Наголошені цінності не дотримуються, а це означає, що застосування такого чинника підвищення ефективності праці, як корпоративна культура, є вкрай недостатнім. Управлінська праця в системі органів влади являє собою надзвичайно складне суспільне явище, яке повинно сприяти появі, розбудові і підтримці таких умов суспільної праці, які охоплюють, упорядковують трудові процеси, соціальні, творчі, духовні та інші процеси життя людей, сприяють насиченню їх творчого змісту, розвитку знань, здоров'я і якості життя. Тому налагодження належного рівня корпоративної культури в середовищі державного управління і конкретні дії щодо підвищення корпоративної культури та її забезпечення потребують більш глибокої уваги і реальних кроків для подальшого розвитку.

Список використаних джерел

1. Morgan G. Images of Organization. Beverly Hills, CA.: Sage, 1986. P. 421.
2. Дослідження організаційної культури державної служби України: аналітична доповідь / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України»; Національне агентство України з питань державної служби ; Центр з питань добročесності в оборонному секторі. Київ: 2020. 65 с. Режим доступу: <http://ief.org.ua/docs/sr/305.pdf>.

Отримано редакційною колегією: 01.04.2022.