

УДК 358.330

Полінкевич О. М., д.е.н., професор

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В КЛАСТЕРНИХ СТРУКТУРАХ

В статті розглянуто особливості цінностей кластерних структур, Формування корпоративної культури кластерних структур відбувається під впливом двох груп завдань, управлінням корпоративною культурою кластеру, кінцеву мету

розвитку корпоративної культури, типи корпоративної культури. Визначено роль та значення корпоративної культури в кластерних структурах.

Ключові слова: корпоративна структура, кластер, цінність, ефект, роль корпоративної культури, значення корпоративної культури.

Polinkevyh O.

ROLE AND VALUE OF CORPORATE CULTURE IN CLUSTER STRUCTURES

The article deals with the peculiarities of the values of cluster structures. Formation of the corporate culture of cluster structures occurs under the influence of two groups of tasks, the management of the corporate culture of the cluster, the ultimate goal of the development of corporate culture, types of corporate culture. The role and significance of corporate culture in cluster structures is determined.

Innovative development of the Ukrainian economy and the processes of globalization and integration into the world economic space have led to a deepening of the attention of specialists to corporate culture. Due to the formation of a corporate culture, business entities, including clusters, have the potential to form competitive advantages, which enable them to enter new competitive markets, accelerate information and innovation processes.

Corporate culture is a component of the functioning of business entities. This is especially true of cluster structures, which unite, in addition to large enterprises, small and medium enterprises, for whom corporate culture is a minor phenomenon and practically does not deal with it.

Under the management of a corporate culture, a cluster is understood as the management of its development. Management corporate culture occurs in two ways: top-down, bottom-up.

The ultimate goal of corporate culture development is adaptation to the changing environment, mobility, flexibility, competitiveness, adaptability to market conditions. In scientific works are often considered four types of organizational cultures that can be used for corporate: authoritarian; bureaucratic; culture-oriented task; a human-oriented culture.

Accordingly, we can conclude that the role of corporate culture in cluster structures to the achievement of such effects: 1) economic, which implies the dynamism and performance of development, adaptability of enterprises; 2) social, which includes the general level of social responsibility of enterprises, the level of ethics for staff, loyalty and ethics for clients; 3) innovative, which determines the level of manageability of the culture management process; 4) socio-cultural, which involves the level of development of the symbolic subsystem of culture, normative, communicative and managerial, identification, value subsystems, the level of tactical and strategic management

The significance of corporate culture in cluster structures is: 1) the ideal design of management, the development of theory, strategy, techniques, methods and means of management; 2) rationalization, deep critical thinking of practical management of the students and their orientation to the requirements of economic (business) and social efficiency; 3) prompting managers to change models, techniques, style, methods and

means of management by workers on the basis of alternatives offered by science.

Key words: corporate structure, cluster, value, effect, role of corporate culture, importance of corporate culture.

Полинкевич О. Н.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В КЛАСТЕРНЫХ СТРУКТУРАХ

В статье рассмотрены особенности ценностей кластерных структур, формирование корпоративной культуры кластерных структур происходит под влиянием двух групп задач, управлением корпоративной культурой кластера, конечную цель развития корпоративной культуры, типы корпоративной культуры. Определена роль и значение корпоративной культуры в кластерных структурах.

Ключевые слова: корпоративная структура, кластер, ценность, эффект, роль корпоративной культуры, значение корпоративной культуры.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Інноваційний розвиток економіки України та процеси глобалізації і інтеграції у світовий економічний простір спричинили поглиблення уваги фахівців до корпоративної культури. Завдяки формуванню корпоративної культури суб'єкти підприємництва, у тому числі і класери, мають можливості формування конкурентних переваг, що забезпечує їм вихід на нові конкурентні ринки, прискорення інформаційних та інноваційних процесів. Більшість підприємств у розвинутих країнах створили і підтримують корпоративну культуру, яка відповідає місії і цінностям, які використовують як важливий чинник економічного зростання та випереджального розвитку. Приклади діяльності підприємств та об'єднань у розвинутих країнах засвідчують, що найбільшої ефективності досягають економічні системи з високим рівнем внутрішньої конкуренції і кооперації, найефективнішою з яких на сьогодні є кластер.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. В інформаційному суспільстві питанням формування та розвитку корпоративної культури присвячена низка праць вчених: О. Виханського [3; 4], Г. Кіндрацької [6], А. Наумової [3], Е. Шейна [11] та ін.

Череп А. В., Пуліна Т. В. розглянули сутність корпоративної культури. Проаналізували фактори, які визначають корпоративну

культуру кластерного об'єднання підприємств харчової промисловості. Визначили оптимальний тип корпоративної культури кластерного об'єднання підприємств харчової промисловості. Запропонували концепцію розвитку корпоративної культури кластерного об'єднання підприємств харчової промисловості. Ними зазначено, що розвиток корпоративної культури це, насамперед, інноваційна діяльність, пов'язана з соціальними та організаційними інноваціями, впровадження яких, зазвичай, супроводжується опором змінам з боку працівників підприємства [10].

Войнаренко М. П., Васильківський Д. М., Нижник В. М. зазначили, що кластерна політика має на увазі скорочення втручання держави і підвищення активності бізнес-структур для оптимізації результатів діяльності власних компаній у складі вже існуючих кластерів. Базою для практичного застосування кластерних ініціатив в Україні може стати аналіз передумов створення і ефективного розвитку провідних освітніх кластерів у світі, а також, вивчення програмного підходу до реалізації кластерної політики з метою підвищення результативності кластерів в освітньому середовищі різних країн. Аналізуючи зарубіжний досвід, зробили висновок про позитивну дію кластерів на регіональну економіку, що у свою чергу, стимулює виникнення кластерних ініціатив, під якими маються на увазі погоджені дії, ціллю яких є підвищення конкурентоспроможності і забезпечення зростання кластера в регіоні [2].

Харчишина О. В. запропонувала математичну модель та розроблено емпіричні індикатори формування організаційної культури для підприємств харчової промисловості, використання яких у практиці управління дозволяє здійснювати порівняльну оцінку підприємств, планування і прогнозування процесу формування організаційної культури. Розробила комплексну програму формування організаційної культури підприємств харчової промисловості, яка ґрунтується на поняття «ефективна організаційна культура» і передбачає використання емпіричних індикаторів для визначення переліку заходів програми [9].

Мірзодасєва Т. В. зазначила актуальність і можливість формування в Україні соціально орієнтованих технологій розвитку економіки на основі кластерного підходу. Визначила критерії оцінки якості життя для споживачів соціального ефекту, запропонувала

методику застосування результируючих показників у процесі реалізації кластерної технології в регіоні. Соціальний кластер може стати центральним ланцюгом локалізованої мережі соціальних організацій, чия діяльність тісно пов'язана через обмін знаннями, досвідом і послугами [8].

Деркач Т. В. розробила концепцію й сформовано механізм управління процесами регіональної економічної інтеграції, на засадах корпоративного підходу до управління розвитком міжрегіональних відносин; запропонувала механізм формування й розвитку міжрегіональної корпорації з позиції активізації відносин між регіонами; обґрунтувала концепцію стратегічного управління розвитком соціально-економічного простору макрорегіону на засадах узгодження й реалізації стратегій інтеграції й диверсифікації, що комплексно поєднує інституціональні інструменти [5].

Бабій І. В. розглянула та узагальнила основні наукові підходи до визначення сутності конкурентного потенціалу підприємства, визначено основні його елементні складові. Запропонувала створити механізм підготовки власного кадрового потенціалу, використовуючи кластерну взаємодію підприємства та навчальних закладів [1].

Незважаючи на достатньо велику кількість праць з викладеної проблематики, недостатньо дослідженими залишаються питання ролі та значення корпоративної культури в кластерних структурах.

Цілі статті. Метою статті є визначення ролі та значення корпоративної культури в кластерних структурах в умовах глобалізації та посилення процесів інтеграції у світовий економічний простір на фоні формування інформаційного суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Корпоративна культура є складовою функціонування суб'єктів підприємництва. Особливо це стосується кластерних структур, які об'єднують крім великих підприємств, ще й малі та середні, для яких корпоративна культура є другорядним явищем і нею практично не займаються. В основі корпоративної культури кластерних структур покладено цінності, які поділяють усі члени підприємств. До головних цінностей кластерних структур належать [10]:

- 1) взаємоповага;
- 2) командна робота;
- 3) ініціативність;
- 4) професіоналізм;
- 5) відповідальність перед споживачами;
- 6) інноваційність;
- 7) соціальний захист працівників.

Формування корпоративної культури кластерних структур відбувається під впливом двох груп завдань.

1) зовнішня адаптація – вирішення завдань із формування сприятливого зовнішнього мікроклімату між учасниками кластерного об'єднання;

2) внутрішня інтеграція – налагодження ефективної співпраці всередині структур та кластеру.

Під управлінням корпоративною культурою кластеру розуміють управління його розвитком. Керівництво корпоративною культурою відбувається двома способами:

- 1) зверху-вниз.
- 2) знизу-вгору.

Кінцевою метою розвитку корпоративної культури є адаптація до змінного середовища, мобільність, гнучкість, конкурентоспроможність, адаптованість до ринкових умов. У наукових працях найчастіше розглядають чотири типи організаційних культур, які можна використати і для корпоративних [10]: авторитарну; бюрократичну; культуру, орієнтовану на завдання; культуру, орієнтовану на людину.

Авторитарна культура ґрунтується на централізації влади і чіткій структурі підпорядкованості. Від працівників очікується безумовне підпорядкування вищому керівництву. Причому не припустимі будь-які протистояння. Високі результати й орієнтація на перемогу є визначальними чинниками ефективності. Для неї характерний високий ступінь суб'єктивізму, оскільки будь-яке рішення щодо заохочення чи покарання приймається на підставі особистих оцінок керівництва.

Бюрократична культура визначає домінуючу позицію власника. Для неї характерна система формалізованих, чітко структурованих правил, інструкцій і положень щодо найрізноманітніших

аспектів функціонування кластеру. Ієрархічна позиція визначає ступінь влади, повноваження і відповідальність.

Культура, орієнтована на завдання, характерна для матричних чи проектно-орієнтованих підприємств. Керівництво розподіляє проекти між різними підрозділами підприємства, причому проекти розробляють і реалізують самостійно кожним із підрозділів. Формування команд відбувається з урахуванням відповідності їх окремому проекту. Віддають перевагу працівникам, які виконують різні функції, мають різні рівні компетентності і підпорядкування. Основними структурними елементами моделі є: поєднання ринкових і демократичних форм організації підприємства і управління (принципи організації і принципи керівництва), цілеспрямований розвиток персоналу і підвищення кваліфікації працівників, відкритість комунікацій, нові форми організації й оплати праці, участь у прибутках і в капіталі, додаткові форми соціального і пенсійного забезпечення.

Культуру, орієнтовану на людину характеризується тим, що людина є ключовою цінністю для кластеру, а його діяльність підпорядкована інтересам людей.

Кожен тип корпоративної культури, зазвичай, пов'язаний з визначеною організаційною структурою. Авторитарна культура реалізується через тверду ієрархічну корпоративну структуру, що задає чітку систему підпорядкованості. Бюрократична культура може виражатися в різних оргструктурах, хоча також прагне до ієрархічної. Культура, що орієнтована на завдання, частіше пов'язана з матричною структурою, а культура, що орієнтована на людину, зазвичай, взагалі не співвідноситься з формальною організаційною структурою.

Висновки. Відповідно до цього можемо зробити висновок, що роль корпоративної культури в кластерних структурах до досягнень таких ефектів:

- 1) економічний, який передбачає динамічність і результативність розвитку, адаптивність підприємств;
- 2) соціальний, що включає загальний рівень соціальної відповідальності підприємств, рівень етичності до персоналу, лояльності та етичності до клієнтів;
- 3) інноваційний, який визначає рівень керованості процесу управління культурою;

4) соціо-культурний, що передбачає рівень розвитку символічної підсистеми культури, нормативно, комунікативно-управлінської, ідентифікаційної, ціннісної підсистем, рівень тактичного і стратегічного управління.

Значення корпоративної культури в кластерних структурах полягає у:

1) ідеальному конструюванню управління, розробка теорії, стратегії, техніки, способів і засобів управління;

2) раціоналізації, глибокому критичному осмисленні практичного управління структурами та їх орієнтація на вимоги економічної (ділової) і соціальної ефективності;

3) спонуканні керівників до зміни моделей, техніки, стилю, способів і засобів керівництва робітниками на основі альтернатив, пропонованих наукою.

1. Бабій І. В. Теоретичні аспекти розвитку конкурентного потенціалу кластерів в Україні / І. В. Бабій // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2017. – №2. – Том 2. – С. 130–135.
2. Васильківський Д. М. Кластерна політика як чинник підвищення ефективності функціонування соціально-економічних систем / Д. М. Васильківський, М. П. Войнаренко, В. М. Нижник // Вісник економічної науки України. – 2017. – №1(32). – С. 25–30.
3. Виханский О. С. Менеджмент : учебн. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Изд. 3-ое, [перераб. и доп.]. – М. : Изд-во «Гардарики», 2000. – 528 с.
4. Виханский О. С. Стратегическое управление : учебн. / О. С. Виханский. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – М. : Изд-во «Гардарики», 2002. – 296 с.
5. Деркач Т. В. Интегральні механізми трансформації територіальних економічних систем: теорія, методологія, практика : дис. на здоб. наук. ступеня д.е.н. за спец. 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка / Т. В. Деркач. – Миколаїв : Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського, 2017. – 475 с.
6. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент : навч. посібн. / Г. І. Кіндрацька. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2010. – 406 с.
7. Ліпич Л. Г. Періодизація інноваційного розвитку підприємств за процесним підходом / Л. Г. Ліпич, О. М. Полінкевич, О. Товстенюк // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2015. – №4. – С. 37–46.
8. Мірзодасва Т. В. Кластерні технології як засіб регіональної соціалізації економіки / Т. В. Мірзодасва // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2012. – №1(56). – С. 195–202.
9. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: автореферат дис. на здобуття наук.

- ступеня д.е.н. за спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / О. Харчишина ; Національний університет харчових технологій. – К. : НУХТ, 2012. – 43 с.
10. Череп А. В. Розроблення концепції корпоративної культури кластерного об'єднання підприємств харчової промисловості / А. В. Череп, Т. В. Пуліна // Зб. наук.-техн. пр. «Науковий вісник НЛТУ України. Освітнянські проблеми вищої освіти». – 2011. – Вип. 21.17. – С. 360–367.
 11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Изд-во «Питер», 2002. – 336 с.