

Світлана МИРВОДА

Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ БІЗНЕСУ

Визначаються шляхи вдосконалення державного управління розвитком корпоративної культури бізнесу. Доводиться, що можливе досягнення цільових орієнтирів у системі державного управління корпоративною культурою бізнесу на основі формування механізму взаємовідносин бізнес-структур та закладів культури відповідно до концепції корисності. Пропонуються науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення системи державного управління корпоративною культурою бізнесу в умовах економічної кризи.

Ключові слова: державне управління, корпоративна культура бізнесу, національна економіка, інновації, пріоритети розвитку.

Светлана Мирвода. Усовершенствование государственного управления развитием корпоративной культуры бизнеса

Определяются пути усовершенствования государственного управления развитием корпоративной культуры бизнеса. Доказывается, что возможно достижение целевых ориентиров в системе государственного управления корпоративной культурой бизнеса на основе формирования механизма взаимоотношений бизнес-структур и учреждений культуры на основе концепции полезности. Предлагаются научно-практические рекомендации по усовершенствованию системы государственного управления корпоративной культурой бизнеса в условиях экономического кризиса.

Ключевые слова: государственное управление, корпоративная культура бизнеса, национальная экономика, инновации, приоритеты развития.

Svitlana Myrvoda. Improvement of corporate business culture public administration

The article defines improving features of corporate business culture governance. It is proved that there are ways to achieve the targets in government corporate business culture, based on the formation of the relationship mechanism of businesses and cultural institutions, based on the concept of utility. The proposed research and practical recommendations for improving public administration corporate business culture during the economic crisis.

Key words: governance, corporate business culture, national economy, innovation, development priorities.

Сьогодні особливої актуальності в Україні набувають проблеми державного управління соціальними, економічними, науковими та інноваційними процесами в системі корпоративної культури.

Її основними пріоритетами стають орієнтація на творчий та інноваційний характер сучасних технологій відповідно до реальних темпів культурного розвитку. Культура є важливою складовою національної економіки, яка покликана створити передумови для виходу країни на траєкторію сталого розвитку [2, с. 32 – 33].

Поточні зміни в суспільному житті України спричинили структурні перетворення в попиті на культурні послуги, працю й продукцію. Ці процеси спрямовані на збільшення частки молодших вікових груп населення, що зумовлює необхідність вирішення в першу чергу завдань, пов'язаних з її освітою, зокрема на післясередньому рівні [5, с. 84 – 85].

Загально визнаним є той факт, що від якості соціально-культурної сфери в країні залежить її майбутнє. Тому підвищення якості культури та її вплив на розвиток економіки повинні стати стратегічним національним пріоритетом України. Перехід економіки України до ринкових відносин, глибокі соціально-економічні перетворення вимагають від навчальних закладів не тільки підготовки фахівців для соціально-культурної сфери, не тільки застосування новітніх інформаційних технологій, але й нових методів корпоративних заходів, спрямованих на прогнозування й планування подальшого розвитку культури, оптимізацію використання наявних ресурсів, підвищення ефективності культурних заходів [9, с. 203 – 204].

Кризові явища у функціонуванні соціально-культурної сфери у зв'язку зі значним дефіцитом матеріальних, кадрових, фінансових ресурсів потенційно унеможливають доступність культурних послуг цього рівня, а тому потребують нових управлінських рішень. Підвищення ефективності діяльності соціально-культурної сфери пов'язано зі змістом підготовки та забезпеченням державних гарантій на якісні культурні заходи в цілому, а також зі збільшенням інвестицій у розвиток корпоративної культури бізнесу. Отже, потрібне вдосконалення державного управління корпоративною культурою бізнесу, зокрема розроблення механізмів, здатних забезпечувати оперативне реагування на зміни в зовнішньому середовищі соціально-культурної системи, спрямовувати її внутрішній ресурсний потенціал [10, с. 344 – 345].

З урахуванням вищевикладеного тема дослідження щодо вдосконалення державного управління корпоративною культурою бізнесу України є актуальною.

Основні положення процесів системної трансформації культурних заходів та вивчення комплексу проблем стосовно різних складових механізмів системи державного управління закладені в розробках українських фахівців у сфері управління системою культури та досліджуються В. Авер'яновим, В. Бакуменком, О. Васильєвою,

О. Іваницькою, Т. Івановою, В. Князєвим, В. Луговим, В. Малиновським, Н. Нижник, І. Розпутенком, Є. Сулімою, В. Цвєтковим, О. Якименком та ін.

Значний внесок у розроблення теорії державного управління зробили такі зарубіжні вчені, як Г. Атаманчук, В. Афанасьєв, Д. Белл, М. Вебер, В. Граждан, Д. Зеркін, М. Кастельс, Г. Моска, Т. Парсонс, В. Парето, Ю. Тихомиров, Е. Тоффлер, В. Чіркін.

Організаційно-економічні аспекти управління суспільним розвитком та культурою як його складовою досліджували Г. Балихін, Н. Багаутдінова, В. Гамаюнов, В. Дорофієнко, Г. Кологрєєв, В. Пілюшенко, С. Поважний, О. Поважний та ін. Аспекти формування системи управління якістю освіти розглядали Ю. Вишняков, В. Кальней, В. Лобас, Д. Матрос, С. Шишов та ін.

Аналіз досліджень проблематики соціально-культурної сфери дає можливість стверджувати, що найменш розробленими є питання, пов'язані з управлінням на державному рівні та із запровадженням корпоративної культури. Актуальність досліджень обумовлюється необхідністю визначення наукових підходів до формування сучасної системи державного управління корпоративною культурою бізнесу в країні, розроблення на цих засадах державної концепції з удосконалення структури й термінології системи корпоративної культури, у якій буде акцентуватися на функціонуванні управлінських механізмів, що адекватно відображають специфіку соціально-культурної системи та забезпечують гнучке реагування на зовнішні та внутрішні зміни в суспільстві.

Метою дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування та розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи державного управління корпоративною культурою в Україні.

Для досягнення визначеної мети дослідження необхідно розв'язати такі завдання:

- оцінити стан питання щодо вдосконалення державного управління корпоративною культурою в Україні;
- визначити шляхи досягнення цільових орієнтирів у системі державного управління корпоративною культурою бізнесу на основі формування механізму взаємовідносин бізнес-структур та закладів культури відповідно до концепції корисності;
- сформулювати стратегічні засади державного управління корпоративної культури бізнесу та відповідні його механізми;
- запропонувати науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення системи державного управління корпоративною культурою бізнесу в умовах економічної кризи.

Проведені дослідження корпоративної культури бізнесу як об'єкта державного управління дозволили визначити вплив соціально-

культурної сфери на економічне зростання держави. Регулювання економіки та суспільних відносин держава здійснює шляхом комплексної дії засобів на основі законодавчого та нормативно-правового регулювання, а саме: встановлення законами правил, прав, обов'язків, обмежень, заборон та відповідальності суб'єктів ринкових відносин; адміністративне регулювання первинного розподілу доходів та використання ресурсів; адміністративне управління господарською діяльністю державних установ і підприємств на ринку; адміністративне управління перерозподілом доходів у суспільстві; адміністративна діяльність органів влади щодо забезпечення виконання законодавчих та нормативно-правових актів [3, с. 256 – 257].

Механізм державного управління сферою культури передбачає найбільш оптимальне поєднання головних його складових. Ці складові як елементи державного управління визначаються згідно з основними ознаками за принципом однорідності. Відповідно до цього виділяють: правовий, економічний, соціальний, організаційний механізми, механізм управління інноваційним розвитком, механізм управління якістю та мотиваційний механізм [1, с. 121]. При цьому суттєвим є те, що жоден із перерахованих механізмів не є суто спеціалізованим. Усі вони сполучаються, взаємодіють одне з одним. Удосконалення існуючого правового механізму державного управління корпоративною культурою бізнесу, зумовлюючи законодавчу сферу розвитку управлінських структур, сприятиме функціонуванню соціально-культурної сфери відповідно до умов суспільної трансформації, адекватному застосуванню адміністративних методів та забезпеченню скоординованої дії всіх складових механізму державного управління в єдиному правовому полі. Встановлено, що необхідність удосконалення діючого економічного механізму державного управління корпоративною культурою в Україні зумовлена кардинальними змінами, які відбуваються й поглиблюються в процесі становлення ринкової економіки [4, с. 518].

На основі аналізу формування економічного механізму державного управління соціально-культурною сферою визначені його складові, серед яких: законодавче забезпечення господарсько-економічної самостійності та розмаїтості організаційно-правових форм установ соціально-культурної сфери; організація фінансування сфери на основі нормативного бюджетного фінансування з урахуванням забезпечення державних стандартів і необхідних умов процесу забезпечення культурних заходів; прогнозування потреби суспільства в освіті працівників культури, розрахунок витрат на це; визначення обсягів і структури підготовки фахівців сфери корпоративної культури [8, с. 289 – 291].

Культура як найбільш широка сфера соціальної діяльності має розвиватися випереджувальними темпами в порівнянні з економічною

діяльністю господарюючих об'єктів. Тому важливо акцентувати увагу на системі культури як домінанті модернізації економіки. У сучасних економічних умовах заклади культури потребують висококваліфікованих спеціалістів. Виник значний розрив між підготовленими спеціалістами та вимогами, які сьогодні ставить перед ними суспільство. З'ясовано, що в глобалізованому економічному просторі значно зростає попит на висококваліфікованого, високоінтелектуального працівника культури [7, с. 15]. При проведенні досліджень нами визначено чинники, що впливають на функціонування сфери корпоративної культури, серед яких: основні макроекономічні тенденції з часів здобуття незалежності, вплив світової економічної кризи на економіку України, сучасні тенденції розвитку ринку праці, економічні заходи у відповідь на шоки на ринку праці, продуктивність праці, пропозиція робочої сили з урахуванням демографічних тенденцій, показники економічної активності та зайнятості населення, структура безробіття, попит на робочу силу, структура зайнятості, ліквідація й створення робочих місць, зміни потреб у кваліфікації й проблема дисбалансу [10, с. 398].

Взаємодія підприємств та закладів культури стає дедалі серйознішою проблемою, особливо це пов'язано з невідповідністю між пропозицією та попитом, що частково пояснюється повільними темпами реформ та адаптації сфери культури до сучасних суспільних потреб, браком можливостей професійного навчання фахівців, слабкими зв'язками між підприємствами та закладами культури.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку збільшується увага до вдосконалення соціально-культурної сфери, що передбачає інтеграцію цього процесу. Соціально-економічна основа системи корпоративної культури та її роль у сучасній економіці визначається як забезпечення адаптивності управлінських процесів до змін у зовнішньому середовищі шляхом гнучкого реагування й вироблення адекватних управлінських рішень щодо використання внутрішніх можливостей системи корпоративної культури. При цьому значна увага акцентується на підвищенні якості державного управління системи корпоративної культури на основі оцінювання інформаційних потоків.

Досягнення цільових орієнтирів у системі державного управління корпоративною культурою бізнесу базується на формуванні механізму взаємовідносин підприємств та закладів культури відповідно до концепції корисності. Механізм управління сприяє врівноваженню системи корпоративної культури із зовнішнім середовищем та впорядковує її функціонування в цьому середовищі, що досягається, по-перше, дослідженням стану, тенденцій, потреб зовнішнього середовища та визначенням можливості впливу ускладнюючих факторів, адекватного реагування на них до того, як їх дія призведе до негативних або навіть руйнівних для системи наслідків; по-друге, дослідженням та використанням

сприятливих для розвитку системи можливостей зовнішнього характеру.

Механізм управління корпоративною культурою формується таким чином, щоб поєднати потреби зовнішнього середовища й можливості конкретної системи корпоративної культури, а також переорієнтувати ресурси управління соціально-культурною сферою відповідно до пріоритетів суспільного розвитку. Зазначений механізм змістовно розглянуто у складі системи державного управління соціально-культурною сферою. Комплексний механізм впливу держави щодо запровадження корпоративної культури діє на основі об'єднання в єдине ціле нормативно-правової бази, організаційної, фінансово-економічної складових на принципах відкритої культури, узгодження інтересів громадян, підприємств, що визначають попит на культурні заходи.

Кожний елемент комплексного механізму державного управління корпоративною культурою має свою природу й, у свою чергу, являє собою певний механізм, який діє у його складі. Відповідно до цього виділяють правовий, економічний, соціальний, організаційний механізми, механізм управління інноваційним розвитком, механізм управління якістю та мотиваційний механізм.

Функціонування правового механізму державного управління корпоративною культурою спрямовано на закріплення й розвиток відносин управління за допомогою цілей системи. Він регулює правовідносини між суб'єктами закладів культури і являє собою систему: норми, методи їх застосування, посадові особи, що гарантують якість культурних заходів, та особи, які дотримуються вказаних норм.

За допомогою економічного механізму державного управління корпоративною культурою забезпечується реалізація економічної політики держави в соціально-культурній сфері.

Соціальний механізм державного управління корпоративною культурою являє собою сукупність заходів, спрямованих на забезпечення соціального розвитку системи, зокрема колективів закладів культури, працівників системи та осіб, що отримують відповідні послуги. Цей механізм координує діяльності щодо впровадження соціально-культурної політики у сфері корпоративної культури на всіх її рівнях. Його функціонування ґрунтується на врахуванні специфіки стосунків на тлі корпоративної культури для підтримки її в режимі позитивної результативності.

Упровадження корпоративної культури в бізнес-структурах в змозі гарантувати інноваційний розвиток бізнесу, тому що:

- взаємодія співробітників у колективі дозволяє забезпечити високопродуктивні результати;
- підтримує баланс впливу факторів внутрішнього середовища й розвитку особистості;
- забезпечує високу динаміку економічного зростання бізнесу;

– конструктивно знімає наявні протиріччя в колективі.

Таким чином, під час створення необхідних умов формування корпоративної культури забезпечується висока результативність бізнесу.

Дія організаційного механізму державного управління корпоративною культурою спрямована на підтримку організаційного порядку при проведенні культурних заходів, тобто забезпечення функціонування системи відносно стабільних довготермінових ієрархічних зв'язків, стандартів, норм, що переважно зафіксовані у відповідних документах, які регулюють взаємодію між організаціями, їх підрозділами та людьми як членами організації щодо виконання визначених функцій. Організаційний порядок втілюється у формальну організацію, що забезпечує стабільність системи корпоративної культури та результативність управління нею.

Механізм державного управління інноваційним розвитком корпоративної культури є цілісною системою забезпечення взаємопов'язаної цілеспрямованої діяльності функціональних підрозділів у межах встановленої організаційної структури управління, ефективного планування інноваційної діяльності й розподілу ресурсів. Провідною функцією цього механізму на рівні держави є швидке реагування на зміни, що відбуваються в зовнішньому середовищі, і відповідне забезпечення постійного пошуку джерел інновацій. Іншою важливою функцією запропонованого механізму управління інноваційним розвитком корпоративної культури є посилення координація зусиль інноваторів щодо інноваційного процесу в соціально-культурній сфері.

Запровадження корпоративної культури в Україні потребує комплексного підходу. По-перше, це формування регіональної комплексної мережі, що створюється в регіоні за пріоритетним напрямом національних традицій з урахуванням інноваційного розвитку економіки та методів уніфікації технологічних процесів галузі. По-друге, зазначені обставини ставлять завдання організаційно-структурного вдосконалення управління корпоративною культурою на основі адаптації позитивного міжнародного досвіду.

Розвиток інституційного механізму управління корпоративною культурою на державному та регіональному рівнях відбувається шляхом створення мережі регіональних центрів, які забезпечують координацію державного регулюючого органу культури із закладами, що здійснюють підготовку фахівців у сфері культури, та підприємствами, що замовляють відповідні культурні заходи, та функціонально реалізують проведення всього комплексу маркетингових досліджень (з використанням чітких процедур надання інформації про наявність попиту кадрів з відповідного напрямку), прогнозування та консультування з питань, пов'язаних із працевлаштуванням молоді у сфері культури [6, с. 511].

Формування централізованої багатофункціональної організаційно-технологічної взаємодії підприємств і закладів культури передбачає формування організаційної структури – регіонального координаційного центру, спроможного забезпечити стабільність і надійність функціонування системи, а також гнучко реагувати на соціальне замовлення, потреби індивідуальних та корпоративних споживачів культурних послуг професійного рівня.

Для ефективного функціонування комплексної системи управління корпоративною культурою визначені головні характеристики та завдання регіонального координаційного центру, які полягають у такому:

- забезпечення інформаційної та консультативної підтримки культурних заходів;
- координація взаємодії організацій регіону із закладами культури в рамках закріпленого за регіональним координаційним центром;
- створення освітньої мережі для поширення передових креативних технологій корпоративної культури;
- забезпечення методичного супроводу організації дослідної, виробничої та інших видів діяльності в межах закріпленого за регіональним координаційним центром напряму та інноваційної діяльності культурного напрямку;
- забезпечення організації обміну досвідом і поширення передового досвіду заходів корпоративної культури;
- здійснення комунікацій з інноваційного розвитку з іншими регіональними координаційними центрами в межах закріпленого напряму створення корпоративної культури.

Отримані в процесі дослідження результати дозволяють сформулювати такі висновки та рекомендації:

1. На основі аналізу наукового доробку виявлені тенденції зміни основних факторів економічного зростання суспільства в умовах світової інтеграції, зокрема необхідність зміни пріоритетів з розбудови індустріального суспільства на створення інформаційного суспільства знань та послуг. У контексті цього посилюється увага до вдосконалення культурної сфери, постає нагальне питання створення корпоративної культури.

2. Проаналізовано й розкрито значення корпоративної культури в контексті євроінтеграційних процесів як об'єкта державного управління. Враховані фактори впливу на потреби на культурні заходи підприємств з метою пошуку можливостей щодо їх задоволення.

3. Розроблені концептуальні засади формування та реалізації комплексного механізму впливу держави з урахуванням численних чинників зовнішнього та внутрішнього впливу, а також розширення можливостей мотиваційного механізму взаємодії підприємств та закладів культури.

4. Визначені шляхи досягнення цільових орієнтирів у системі державного управління корпоративною культурою на основі формування механізму взаємовідносин підприємств і закладів культури відповідно до концепції корисності. Обґрунтовані основні напрями та заходи забезпечення гнучкості системи управління корпоративною культурою, що забезпечує швидку адаптацію управлінських процесів до змін у зовнішньому середовищі шляхом оперативного реагування й вироблення управлінських рішень.

5. Запропонований комплексний механізм впливу держави із запровадження корпоративної культури на основі об'єднання в єдине ціле нормативно-правової бази, організаційної, фінансово-економічної складових на принципах відкритості. Цей механізм доповнений удосконаленим мотиваційним механізмом корпоративної культури шляхом залучення ресурсного потенціалу підприємств: регіонального та територіального, кадрового, матеріально-технічного, інформаційного, маркетингового, фінансового.

6. Обґрунтований розвиток інституційного механізму управління корпоративною культурою на державному та регіональному рівнях шляхом створення мережі регіональних центрів, що забезпечують координацію державного регулюючого органу та функціонально реалізують проведення всього комплексу маркетингових досліджень (із використанням чітких процедур надання інформації про наявність попиту кадрів за відповідним напрямом), прогнозування та консультування з питань, пов'язаних з проведенням культурних заходів.

7. Визначені основні чинники взаємодії складових комунікаційного процесу (суспільство, влада, громадськість, інформаційне середовище, суб'єкти підприємницької діяльності) під час обґрунтування основних напрямів удосконалення державної стратегії та політики у сфері корпоративної культури на регіональному рівні, ключовими з яких є: професійна підготовка кадрів для закладів культури; підвищення якості підготовки та забезпечення конкурентоспроможності фахівців; розроблення та впровадження стандартів соціально орієнтованої корпоративної культури.

Список використаних джерел

1. **Александров В.** Державна підтримка сфери інноваційної діяльності в Україні: структура інститутів та послуг / В. Александров, В. Гусев // Вісн. УАДУ при Президентові України. – 2003. – № 1. – С. 118 – 127.
2. **Бадрак О.** Цілі та пріоритети сталого розвитку України / О. Бадрак, Л. Шостак // Економіка України. – 2002. – № 10. – С. 30 – 36.
3. **Бакуменко В. Д.** Формування державно-управлінських рішень: Проблеми теорії, методології, практики : монографія / В. Д. Бакуменко. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.

4. **Волошук А. М.** Концептуальні підходи до визначення змісту поняття державного управління // Держава і право : зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. Вип. 17. – К., 2002. – С. 185 – 193.

5. **Галус О. М.** Мотиваційна діяльність особистості в контексті її соціальної адаптації / О. М. Галус // Гуманіт. науки. – 2002. – № 2. – С. 82 – 89.

6. **Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління : монографія / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова, Н. С. Власенко, І. В. Калачова ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті; Держкомстат України.** – К., Донецьк, 2004. – 656 с.

7. **Томас Г.** Етика бізнесу / Г. Томас, Клонски Дж. Ричард. – К. : Основи, 2007. – 48 с.

8. **Травин В. В.** Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2005. – 336 с.

9. **Хаст Г. Л.** Корпоративна культура / Г. Л. Хаст. – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 403 с.

10. **Шершньов З. Е.** Стратегічне управління / З. Е. Шершньов, С. В. Оборонська. – К. : КНЕУ, 2009. – 409 с.

List of references

1. **Aleksandrov V.** Derzhavna pidtrymka sfery innovatsiinoi diialnosti v Ukraini: struktura instytutiv ta posluh / V. Aleksandrov, V. Husiev // Visn. UADU pry Prezidentovi Ukrainy. – 2003. – № 1. – S. 118 – 127.
2. **Badrak O.** Tsili ta priorytety staloho rozvytku Ukrainy / O. Badrak, L. Shostak // Ekonomika Ukrainy. – 2002. – № 10. – S. 30 – 36.
3. **Bakumenko V. D.** Formuvannia derzhavno-upravlinskykh rishen: Problemy teorii, metodologii, praktyky : monohrafiia / V. D. Bakumenko. – K. : Vyd-vo UADU, 2000. – 328 s.
4. **Voloshchuk A. M.** Kontseptualni pidkhody do vyznachennia zmistu poniattia derzhavnoho upravlinnia // Derzhava i pravo : zb. nauk. pr. Yuryd. i polit. nauky. Vyp. 17. – K., 2002. – S. 185 – 193.
5. **Halus O. M.** Motyvatsiina diialnist osobystosti v konteksti yii sotsialnoi adaptatsii / O. M. Halus // Humanit. nauky. – 2002. – № 2. – S. 82 – 89.
6. **Informatsiine zabezpechennia derzhavnoho ta rehionalnoho sotsialnoho upravlinnia : monohrafiia / O. H. Osaulenko, O. F. Novikova, N. S. Vlasenko, I. V. Kalachova ; NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti; Derzhkomstat Ukrainy.** – K., Donetsk, 2004. – 656 s.
7. **Tomas H.** Etyka biznesu / H. Tomas, Klonsky Dzh. Rychard. – K. : Osnovy, 2007. – 48 s.
8. **Travin V. V.** Osnovy kadrovogo menedzhmenta / V. V. Travin, V. A. Dyatlov. – M. : Delo, 2005. – 336 s.
9. **Khaiet H. L.** Korporativna kultura / H. L. Khaiet. – K. : Tsentr navch. l-ry, 2003. – 403 s.
10. **Shershnov Z. E.** Stratehichne upravlinnia / Z. E. Shershnov, S. V. Oboronska. – K. : KNEU, 2009. – 409 s.