

УДК 316.7

## Корпоративна культура і культура трудового колективу: до методології розрізнення

М.Й. ДМИТРЕНКО

Черкаський інститут банківської справи УБС НБУ, м. Черкаси, Україна,  
E-mail: -dmytrenko-@ukr.net

### Авторське резюме

Актуальність дослідження корпоративної культури у філософсько-антропологічній площині особливо значуща для країн із соціалістичним минулим, де корпоративна культура фактично була зруйнована уніфікованою «культурою соціалістичної праці» та домодерними організаційними формами нелегальної праці так званих цеховиків. Подолання цього спадку є важливою передумовою духовного оновлення таких суспільств, до яких належить також й Україна. Прояснення культурно-антропологічного статусу корпоративної культури та шляхів її гуманізації сприятиме ствердженню європейських еталонів культури праці та культури свободи в Україні. Метою публікації є розгляд корпоративної культури та культури трудового колективу в їх порівняльній площині, акцентування уваги на методологічному підході щодо їх розрізнення.

Автором з'ясовано зміст і ознаки корпоративної культури та культури трудового колективу. Культура трудового колективу у констеляціях пізнього Модерну так само, як і корпоративна культура, мають як спільні риси, так і відмінності. Їх спільні ознаки обумовлені впливом масової культури, субкультурою інформаційного суспільства, організаційною культурою. Їх розрізнення ж має передусім історично-антропологічний характер. Корпоративну культуру визначено як сутність матеріальних, духовних, соціальних цінностей, створених співробітниками організації у процесі трудової діяльності і які відображають неповторність та індивідуальність даної організації. Обґрунтовано твердження, про важливість вироблення методологічних критеріїв їх розрізнення.

**Ключові слова:** корпоративна культура, культура трудового колективу, методологія корпоративної культури, мультикультуризм, культура індустріального суспільства, масова культура, організаційна культура.

## Corporate culture and the culture of the labor collective: the methodology of distinguishing

M.Y. DMYTRENKO

Cherkassy banking institute of the university of banking of the National bank of Ukraine,  
Cherkassy, Ukraine, E-mail: -dmytrenko-@ukr.net

### Abstract

The relevance of the study of corporate culture in philosophical and anthropological plane is particularly significant for the countries with socialist past, where corporate culture was practically destroyed by the unified «culture of socialist labour» and the pre-modern organizational forms of the so-called workshop workers. Overcoming this legacy is an important prerequisite for the spiritual renewal of such societies, including Ukraine. Outlining cultural and anthropological status of corporate culture and the ways of its humanization will help to assert European standards of the culture of labour and cultural freedom in Ukraine. The aim of the publication is to study corporate culture and the culture of the staff in the comparative plane, focusing on the methodological approaches to their differentiation.

The author points out the content and characteristics of corporate culture and the culture of the staff. The culture of the staff in the Late Modern constellations as well as corporate culture has both similarities and differences. Their common features are due to the influence of mass culture, subculture of the information society, organizational culture. Their differences are primarily of historical and anthropological nature. Corporate culture is defined as the essence of material, spiritual and social values created by the employees of the companies in the course of their activities and which reflect the uniqueness and individuality of this company. The author grounds the statement about the importance of working out methodological criteria for their differentiation.

**Keywords:** corporate culture, culture of the staff, methodology of corporate culture, multiculturalism, culture of the industrial society, mass culture, organizational culture.

**Постановка проблеми.** Корпоративна культура є невід'ємною складовою сучасного суспільного і культурного життя, що актуалізує розгляд корпоративної культури у філософ-

сько-антропологічній площині. Особливо актуальним дослідження корпоративної культури в окресленій площині є для країн із соціалістичним минулим, де корпоративна культура фак-

© М.Й. Дмитренко, 2014

тично була зруйнована уніфікованою «культурою соціалістичної праці» та домодерними організаційними формами нелегальної праці так званих цеховиків. Подолання цього спадку є важливою передумовою духовного оновлення таких суспільств, до яких належить також і Україна. Реставрація домодерного типу корпоративності на пострадянському просторі нерідко супроводжується розбудовою корупційних схем, придушенням особистості. Прояснення культурно-антропологічного статусу корпоративної культури та шляхів її гуманізації сприятиме ствердженню європейських еталонів культури праці та культури свободи в Україні.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Змістовний і функціональний аспект формалізованої корпоративної культури традиційно розглядається у річизі управлінської проблематики (засновник Е. Шейн). Культурно-антропологічний підхід щодо проблем становлення і розвитку організаційної культури поданий у роботах таких зарубіжних авторів, як Р. Акофф, А. Гелен, Р. Кілман, А. Кеннеді, З. Кракауер, Р. Куїнн, Дж. Ньюстром, У. Оучі, Т. Пітерс, П. Робінс, Л. Смірнич, Г. Хофстеде та ін.

До недавнього часу проблематика корпоративної культури розглядалася російськими та вітчизняними вченими лише у руслі управлінських реалій економічної та частково соціальної сфер життєдіяльності суспільства. Вагомий внесок у розробку цього аспекта корпоративної культури зробили С. Абрамова, А. Асаул, М. Баб'як, Т. Базаров, О. Віханський, І. Грошев, Е. Капітонов, В. Козлов, А. Колот, І. Костенчук, Ю. Красовський, Б. Мільнер, В. Маслов, Н. Могутнова, Ю. Палеха, А. Погодіна, Т. Перікова, А. Пригожин, А. Радугін, Л. Скібіцька, Т. Соломанідіна, В. Співак, Г. Чайка, Е. Черних та ін. Проте залишається недослідженою корпоративна культура у констеляціях пізнього Модерну та у постмодерних контекстах, значно менше уваги приділяється методології вивчення корпоративної культури. Тому метою публікації є розгляд корпоративної культури та культури трудового колективу у їх порівняльній площині, акцентування уваги на методологічному підході щодо їх розрізнення.

**Виклад основного матеріалу.** Культура трудового колективу у констеляціях пізнього Модерну так само, як і корпоративна культура мають як спільні риси, так і відмінності. Їх спільні ознаки обумовлені впливом масової культури, субкультурою інформаційного суспільства, організаційною культурою. Їх розрізнення ж має передусім історично-антропологічний характер. Культура трудового колективу тісно пов'язана з його життєвим циклом. Становлення трудового колективу та його культури є взаємоузгодженими процесами, коли

йдеться про емпіричні колективи. Уніфікація вимог до трудових колективів можлива лише у нормативістських ідеологізованих узагальненнях, що втрачають свою людиновимірність (наприклад колектив комуністичної праці). Корпоративна культура, на відміну від культури трудового колективу, виходить за рамки його життєвого циклу. Філософсько-антропологічна концептуалізація корпорації як культурної форми відкриває теоретичну перспективу її розгляду у площині онтоантропології. Ця форма засобами відповідних культурних технік зберігає цілісність корпорацій, де колективи не формуються, а підбираються за тими чи іншими критеріями. Пліуральні репрезентації корпоративної культури зменшують її контингентність, яка виникає внаслідок руйнації її традиційної замкнутості на себе.

Сучасна корпоративна культура – складний багатогранний феномен. І якщо в існуванні феномена корпоративної культури дослідники практично не сумніваються, то в змістовному трактуванні її визначень такої одноставності не спостерігається. Тим не менше, більшість зарубіжних і вітчизняних авторів сходяться на тому, що культура компанії являє собою складну композицію важливих припущень, які бездоказово приймаються і поділяються членами колективу. Часто корпоративна культура трактується як прийняті більшою частиною організації філософія та ідеологія управління, припущення, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, розташування і норми, що лежать в основі відносин і взаємодій як усередині організації, так і за її межами. Виходячи із взаємодії безлічі факторів, складається унікальна корпоративна культура окремо взятої компанії. Саме сукупність усіх компонентів визначає її зміст. Корпоративна культура охоплює більшу частину явищ духовного життя членів компанії, а саме: домінуючі цінності, укорінені ритуали, міфи компанії, традиційні свята тощо.

Корпоративна культура цілеспрямовано формується і розвивається стратегією менеджменту компанії, хоча її організаційна культура може бути сформована також контингентно - як неформальна - через субкультурні комунікації співробітників компанії. Корпоративна культура більш, ніж культура трудових колективів, пов'язана з організаційною культурою. Остання через комунікативні мережі корпоративної культури переноситься у площину життєвого світу членів компанії.

Корпоративна культура є основним компонентом у виконанні основної місії компанії і досягненні нею основних цілей, підвищенні ефективності корпорації та управлінні інноваціями. На думку М. Армстронга, корпоративна культура може служити на користь організації, створюючи обстановку, яка сприяє підвищенню продуктивності і впровадженню нового.

Але вона ж може працювати і проти організації, створюючи бар'єри, які заважають виробленню корпоративної стратегії [1, с.87].

Б. Карлофф вважає, що поняття корпоративної культури в останні роки суттєво видозмінилося, переосмислилося та отримало більш широке розповсюдження. Під культурою корпорації він розуміє позиції, точку зору, манеру поведінки, у яких втілюються основні цінності [6, с.153]. Таким чином, узагальнимо проаналізовані тлумачення корпоративної культури, виокремивши її системостворюючі риси, а саме: корпоративна культура є фактором інноваційних (лат. *innovatio* — оновлення, зміна) перетворень, що висувають людський ресурс на перше місце; корпоративна культура має власну системну модель, у якій інтеграція (лат. *Integer* — ціле) забезпечує процес органічного поєднання її елементів, гармонізації зв'язків між ними; корпоративна культура — це ціннісно-нормативний простір, у якому існує корпорація у взаємодії з іншими організаційними структурами. Підкреслимо також, що деякі автори навіть розробили класифікації визначень і типології шкіл і напрямків, наприклад Л. Смирнич у 1983 році систематизувала усі визначення і вивела три підходи, згідно з якими корпоративну культуру потрібно розглядати як: незалежну зовнішню складову, яку принесли в організацію ззовні; внутрішню складову організації, ключове порівняння у концепції організації; сутність організації [9, с.339-358].

У першому підході корпоративна культура розглядається як досить широка категорія, фоновий фактор, майже синонімічний поняттю країни. Цей підхід розглядає організацію лише як контекст, у якому проявляються змінні національних культур. З цієї точки зору організація лише пасивно піддається впливу заздальгідь сформованих уявлень своїх співробітників.

Другий підхід, на думку М. Лоуїса, С. Сієла, Дж. Мартіна, М. Пауерса, Т. Діла і А. Кеннеді, оснований на тому, що організації самі створюють свої культури. Представники цього підходу зосереджують свою увагу на унікальних ритуалах, легендах, церемоніях, котрі проявляються у середовищі, створеному керівництвом компанії посередництвом встановлених правил, структури, норм і цілей. При цьому варто відзначити, що автори визнають існування в організації і домінуючої культури, і субкультури, між якими можуть виникати протиріччя. Третій підхід розглядає корпоративну культуру як сутність організації, її основну якість, тобто організація і є культура.

Таким чином, зазначимо найбільш важливі компоненти визначення культури: Корпоративна культура — сутність матеріальних, духовних, соціальних цінностей, створених співробітниками організації у процесі трудової діяльності і які відображають неповторність та індивідуальність даної організації. Цінності

компанії можуть існувати у різних формах: на етапі пошуку своєї культури — у формі передбачень; коли культура в основному склалась — у формі переконань, установок і ціннісних орієнтацій; коли культура сформувалась повністю — у формі норм поведінки, правил спілкування і стандартів трудової діяльності. Найбільш вагомими елементами культури визнаються цінності, місія, цілі компанії, кодекси і норми поведінки, традиції і ритуали. Цінності та всі елементи культури не потребують доказів, у них безсумнівно вірять, передаються від покоління до покоління, формуючи корпоративний дух компанії, який відповідає її ідеальним прагненням. Основу більшості визначень становлять розуміння культури у широкому аспекті.

На нашу думку, корпоративна культура сучасного суспільства є багатограним соціокультурним явищем, що базується на цінностях професіоналізму, самовираження і саморозвитку, творчості, участі особистості в діяльності сучасної корпорації і суспільства та визначає смисл існування корпорації, її ставлення до співробітників і суспільства. Корпоративна культура виступає фактором інноваційних перетворень, які виводять на перше місце «людський фактор», що набуває домінуючого рішення і статус мірила економічного успіху сучасної корпорації.

Отже, корпоративну культуру можна охарактеризувати як комплекс поведінкових норм, артефактів, цінностей, уявлень і понять, котрі організація створює, навчаючись бороти перешкоди внутрішнього і зовнішнього характеру на шляху до успіху і процвітання, а також це соціально створені реалії, котрі представляють нам набуті методи вирішення проблем. Дане визначення підкреслює, що в основі корпоративної культури лежить процес набуття знань у результаті соціальної взаємодії в умовах зміненої реальності.

Нинішній інтерес до проблеми мультикультуралізму якраз пов'язаний з тим, що культурні відмінності в сучасному суспільстві, організованому у формі держав, не тільки не зникають або згладжуються, але, навпаки, проявляють явні тенденції до наростання. Поряд з тенденцією інтеграції національних держав у транснаціональні об'єднання типу ЄС, на арені історії присутні тенденції національного партикуляризму, що особливо рельєфно продемонстрували свою міць при дезінтеграції комуністичного блоку. Аналогічні тенденції дезінтеграції несподівано для багатьох проявили себе і в рамках самого Європейського Союзу при проведенні національних референдумів щодо проекту загальноєвропейської Конституції. Яскраво виражені в сучасному суспільстві і риси активізації релігійного фундаменталізму.

Можна говорити про те, що пріоритетним напрямком розвитку сучасної цивілізації

стає формування нового світового порядку, що сприяє сполученню єдності світу в різноманітності його складових. Причому це розмаїття виявляється досить широко: не тільки у встановленні національної ідентичності або, інколи, в нарочитому космополітизмі, а й у свідомо обраних людиною життєвих стилях, притаманних або приватному життю, або сфері добровільних асоціацій.

Для характеристики нового світового порядку з'являється поняття «світова цивілізація» як особлива культурно-історична форма, що виражає співіснування всіх культурних форм, які склалися в єдину, нехай і постійно мінливу, мозаїчну, колажну картину сучасного світу. Сучасна ситуація культурного розмаїття отримує пояснення в термінах культурного плюралізму та мультикультуралізму.

Терміни «мультикультурне суспільство» і «мультикультуралізм» з'явилися в політичному контексті і спочатку були пов'язані переважно з імміграційними процесами. Вони виникли в Канаді в 1960-х роках у ході пошуків шляхів вирішення ситуації і управління бікультурною в той час (англо-французькою) країною. Мультикультуралізм став реакцією на дії Королівської комісії з білінгвізму та бікультуралізму (1963), яка намагалася досягти нового англо-французького компромісу перед обличчям стрімко наростаючого франкофонського націоналізму у Квебеку.

Мультикультуралізм, по суті, приймав реальність культурних відмінностей як даність політичного порядку і означав розробку правил і норм співіснування різних культур та їх носіїв в одному єдиному суспільстві, в єдиному правовому, соціальному, економічному полі. У цьому контексті мультикультуралізм поставив ряд базових питань, що стосуються домінуючих правових теорій і політичного порядку. На глобальному рівні у сфері політичної думки визначилось найбільш актуальним завдання мирного співіснування різних режимів, що спираються на різні культурні традиції. Початок формування концепції мультикультуралізму як галузі ліберальної політичної теорії було покладено книгою Чарльза Тейлора «Мультикультуралізм і політика визнання».

Але цілком закономірно мультикультуралізм опинився у фокусі не тільки ідеологічних і політичних суперечностей, але й дискусій і розробок у соціальній теорії і в філософії. Для нашого дослідження становить інтерес саме культурфілософський аналіз даного явища, і сам характер обумовленої їм філософської рефлексії. Слід зазначити, що переважна у західній культурі традиція тяжіла до моністичних розумових систем, які розглядають різноманітність явищ світу в світлі основної засади, єдиної основи всього існуючого.

Вважається, що першим у філософії культури подолати монотеїстичну, європоцентрист-

ську схему історичного мислення, яка панувала в європейській свідомості Нового часу, вдалося О. Шпенглеру. На противагу традиційній («птоlemeївській») системі історії, що розглядала весь культурний розвиток як обертання навколо уявного центру Європи, Шпенглер каже про безліч культур, як окремих світів, що мають однакове значення в загальному культурно-історичному розвитку. Кожна з цих рівноцінних і рівноправних культурних форм має власну форму, власну ідею, власні пристрасті, власне життя, воління, волю, відчуття, почуття, власну смерть. Свій погляд він називає «коперніканським відкриттям» у філософії культури.

Ідея розвитку культур до стадії цивілізації присутня і у відомого британського філософа та історика А. Тойнбі, але він, на відміну від Шпенглера, визнає залученість різних культурних форм в єдиний культурно-історичний процес. Ним була розроблена концепція історії як круговороту цивілізацій, що змінюють одна одну.

Дослідники ХХ століття звертають увагу на те, що взаємодія культур була властива всій історії людства, хоча на різних етапах вона носила різний характер. У роботах Тойнбі зустрічається розмежування цивілізацій на незалежні і сателіти [10, с.487]. Цивілізації-сателіти при всій їх самототожності вбирають значну частку інших культурних утворів. Втім, їх виділення, як зазначає сам Тойнбі, представляє досить складну типологічну проблему. «Як, наприклад, маємо ми класифікувати культуру Італії тисячоліття до Різдва Христового і п'яти перших століть християнської ери? Чи є ця італійська культура лише чітко виявленою версією еллінської цивілізації або ж це окрема цивілізація, хоча і є «сателітом» грецької? У випадку, подібному до цього, класифікація буде неминуче суб'єктивною та довільною, і тому буде розбіжність думок і буде відсутній об'єктивний критерій для підтвердження одного з оскаржуваних думок і спростування інших» [4, с.489-490].

Як демонструє культурно-історичний процес — не тільки на прикладі італійської цивілізації, а й японської, російської та ін. — сателітність (залежність) і самостійність не є жорстко заданими характеристиками цивілізацій. Статус будь-якого соціокультурного утворення здатний змінитися. У цьому зв'язку слід зазначити, що ступінь актуалізації в соціокультурній динаміці різних тенденцій варіюється. Так, у періоди стабільності будь-яка локальна культура, як правило, самодостатня і процес запозичення цінностей інших культур, прилучення до їхнього досвіду зведений майже до мінімуму: суспільство задовольняється функціонуючими в ньому і підтримуваними офіційними соціокультурними інститутами звичними цінностями, стандартами, устале-

ними традиціями. Однак такий період в силу ряду причин з часом порушується, суспільство не задовольняється звичними формами культури, які стають консервативними, неадекватними, інертними, не встигають за зміненою життєвою реальністю.

Саме на цю невідповідність застарілих форм культури реаліям життя вказував у свій час Г. Зіммель, коли досліджував кризовий стан західної культури [5, с.607]. Культура, що не міняє своїх форм, перебуває в стані стагнації. Однак, коли процес запозичення і впровадження цінностей чужих культурних форм починає переважати, він може в якийсь період досягти критичного рубежу, коли культура втрачає притаманну їй стабільність і починається процес деградації, набирає чинності дезінтеграційна тенденція.

Шведський дослідник Гьоран Терборн виділяє історично сформовані чотири типи мультикультурних суспільств з точки зору походження та соціальної динаміки. «Це імперії, що існували до епохи сучасності; поселення в Новому Світі; колоніальні і колишні колоніальні суспільства; нарешті, постнаціональне мультикультурне суспільство, характерне для сучасної Північної Америки, Океанії та Західної Європи» [8, с.50].

Досучасні імперії, утворені в результаті завоювань, мали високу ступінь релігійної, мовної та нормативної різноманітності. У них не було яскраво вираженого прагнення до культурної інтеграції своїх підданих. Цей тип суспільств існував у рамках Російської імперії, Польсько-Литовської Унії, Оттоманської імперії, Імперії Великих Моголів, Китайської Піднебесної Імперії. Північна і Південна Америка і Австралія, зазнавши депопуляцію і великомасштабну імміграцію, явили особливий тип поселень Нового Світу, де іммігранти адаптувалися і намагалися розвинути свої власні інститути як базис влади.

Нарешті, сучасне поняття мультикультурності Г.Терборн пов'язує з сучасною Західною Європою, Північною Америкою і Океанією. Її специфіка породжена саме тією культурною динамікою, яка не була ні донаціональною, як у досучасних імперіях, ні такою, що створює нації, як у Новому Світі і ексклоніальній зоні. Вона постнаціональна, оскільки виникла вже після створення націй, і розгортається у межах національних держав. Її розвиток пов'язаний з модернізаційними процесами, поширенням вищої освіти в 1960-х роках ХХ століття, з новою аудіовізуальною, музичною та друковано-тиражованою масовою культурою, з виникненням корпоративної культури.

На думку Г. Терборна, постнаціональна мультикультурність має спорадичний, мінливий характер і часто є наслідком самоствердження етнічних груп, тоді як інші типи мультикультурних суспільств були в цьому від-

ношенні більш статичними. Мультикультуралізм був у таких суспільствах швидше успадкованим, ніж таким, що заново виник. Сьогодні корпоративна комунікація і можливість масових переміщень створюють можливість для нових комбінацій культурних форм.

Очевидно, що процес розширення географічних кордонів постнаціонального мультикультурного суспільства збігається з процесами модернізації і швидкого просування корпоративної культури в культурно-історичному просторі і, таким чином, набуває глобальних загальносвітових масштабів. У сучасному світі змінюється і сам характер взаємодії культур. Нині існуюча постнаціональна мультикультурність виявляється набагато мінливішою порівняно зі статичними мультикультурними спільнотами досучасних імперій і більш динамічною, що, безумовно, пов'язано із зростанням обсягу і швидкості просування різноманітної інформації.

У традиційному суспільстві, аж до епохи Нового часу, коли очевидним лідером світової історії стає західна цивілізація, основними інтеграційними силами були імперські політичні спільноти і універсалістські релігійно-світоглядні уявлення, здатні згуртувати людей в єдину, надаючи їм життю глобальну смислову перспективу. Коли ж лідируюча роль переходить до західної цивілізації, все більшого значення для інтеграційного процесу починають набувати народжені нею раціональні технології суспільної життєдіяльності, у тому числі і культурні форми корпоративної культури.

Довгий час історія протікала як взаємодія традиційних суспільств. У XV—XVII століттях в європейському регіоні сформувався особливий тип розвитку, пов'язаний з появою техногенних товариств, їх подальшою експансією на решту світу і зміною під їх впливом традиційних суспільств. Деякі з традиційних суспільств були просто поглинені техногенною цивілізацією. Пройшовши через етапи модернізації, вони перетворювалися потім у типові техногенні суспільства. Інші, випробувавши на собі «щеплення» західної технології і культури, тим не менш, зберігали багато традиційних рис, перетворившись на свого роду гібридні суспільства. Таким чином, сучасна постмодерна ситуація в культурі є наслідком всього, що сталося в період науково-технічної революції. Вона робить можливою асиміляцію досягнень чужих культурних форм, стимулює діалог культур між собою.

Інформаційно-теоретичний підхід до аналізу явищ сучасної культури, розпочатий А. Модем, дозволив йому розробити концепцію «мозаїчної культури», що зароджується, як прообраз майбутньої моделі культури постмодернізму в її віртуальному варіанті. Відмінність традиційної культури від мозаїчної А. Моль побачив у тому, що перша була сфор-

мована під впливом раціонально організованого процесу пізнання, як правило, через сталу систему освіти, а друга формується під впливом безперервного, рясного й безладного потоку інформації, розповсюджуваної, головним чином, засобами масової комунікації [8, с.321].

Під впливом інформаційного буму, стрімкого розвитку комунікації виникають об'єктивні причини до розрізненого, не систематичного, не ієрархічного засвоєння знань людиною. Як пише А. Моль, «знання складаються з розрізаних уривків, пов'язаних простими, суто випадковими відносинами близькості за часом засвоєння, за співзвучністю або асоціацією» [6, с.173]. Займаючись питаннями соціодинаміки культури ХХ століття, А. Моль приходять до висновку, що принцип випадковості характерний не тільки для культури в цілому, але і для корпоративної культури. На відміну від попередників, які представляли соціодинаміку корпоративної культури в історичному розрізі, Моль зосередив увагу на аналізі соціодинаміки корпоративної культури як процесу функціонування елементарних частинок культури — «культурем». Для нього «культурем» — це якісь повідомлення (інформація, укладена в продуктах інтелектуальної та комунікативної діяльності людей), які передаються від творця до споживача засобами комунікації.

Особливу роль корпоративної культури у формуванні специфічної мультикультурної ситуації ХХ століття відзначав і канадський філософ, соціолог і культуролог М. Маклюен. Природу мозаїчності сучасної корпоративної культури він бачив у впливі на свідомість сучасної людини феноменів, що еволюціонують у ході науково-технічного прогресу. На його думку, сучасна комунікація демонструє загальнозначущу мозаїку подій, що відбуваються одночасно.

У поясненні таких представників філософії західного постмодернізму, як Г. Канн і Б. Брус-Бріггс сучасна мозаїчна культура є результатом розвитку культури, покликаної задовольняти множинність оплечених інтересів членів суспільства споживання.

Що стосується ідеологів постмодерну, то вони в цілому схвально оцінили фрагментацію сучасної культури. Відмовившись від пошуків «істинного сенсу», постмодерністи вважають, що «клаптиковість» — це вже добре, оскільки люди можуть просто отримувати насолоду, забувши про несумісність смислів і образів. Поєднання несумісного відбувається в ігровому полі. Це не просто примха витонченої свідомості інтелектуала, це реальність повсякденної свідомості пересічної людини. Це — інформаційні та комунікаційні засоби культури.

Перетворення послідовності часів у їх співіснування, синхронізація історичної діячності в мультикультурному суспільстві інформаційного зразка визначили істотну властивість після-

сучасної свідомості. У її полі історія виглядає завершеною, оскільки виникає переконання у вичерпаності будь-яких універсальних форм буття, пошук і відтворення яких були сенсом історії. Подання про кінець історії набуває поширення серед людей, мислячих в душі постмодерну. Адже якщо минуле тепер завжди буде живе, а майбутнє тепер завжди вже було пережито, значить, здійснений прорив у вічність. У філософському контексті постмодернізму мультикультуралізм сучасності осмислюється як глухий кут модерністського проекту.

У єдиному просторі можуть співіснувати різні культурні традиції і навіть віри, про що, зокрема, пише німецько-швейцарський теолог Г.Кюнг (нар. 1928 р.), що є ключовою фігурою в сучасному екуменічному русі. У своїй знаменитій книзі «Великі християнські мислителі» він оповіщає кінець гомогенному конфесійному середовищу і виступає з концепцією екуменічної теології. «Не конфесійна, а екуменічна теологія: теологія, що бачить у будь-якій іншій богословській системі не супротивника, а партнера і орієнтується не на розмежування, а на взаєморозуміння, причому в двох напрямках — ad intra, в рамках міжцерковної внутрішньохристиянської спільноти, і ad extra, в межах позацерковного, внехристиянського світу з його різними регіонами, з його різноманітними релігіями, ідеологіями і науками. Екуменічність такого роду відповідає транскультурним, або універсалістським аспектам парадигмального аналізу в теології і в інших дисциплінах» [7, с.397].

Одна з книг Ж.-Ф. Ліотара називається «Суперечка» (1983). Саме різномудство, на його думку, буде характеризувати майбутню культуру. Завданням соціальної політики, згідно з Ліотаром, стає насильницька уніфікація множинності в єдине «колективне тіло» соціуму, і навіть не пошук універсальної мови для можливості діалогу, але збереження саме цієї різнорідності, підтримка практики «мовних ігор».

У цьому зв'язку особливо потрібно відзначити антипатію постмодерністів до естетичних норм, заснованих на уявленні про «добрий смак» або «прийнятій традиції». Викриваючи претензії тих, хто вважає, що здобули істину, культура постмодернізму тяжіє до релятивізму в культурі і заохочує його в кожній сфері. Релятивізм стає універсальним принципом. Замість догм культура постсучасності пропонує різноманітність вибору, карнавальність, нескінченну кількість рішень.

Результатом стали насмішки над захопленням модерністів жанрами і стилями, що затверджувалися як мірила «гарного смаку». Стиль відкидається як ознака претензійності. Звідси схильність постмодерністів до пародії, висміювання усталених стилів, іронічним переосмисленням образів, співставлення і змішання всього.

Цей стан продиктований ідеєю ацентризму, що лежить в його основі і проявляється в найширшому діапазоні культури в цілому, а також і в корпоративній культурі. Відома ідея М. Бахтіна про діалогічність свідомості. Цей феномен виявляється характерним не тільки для свідомості окремої особистості, а й сучасного суспільства в цілому. Хронотоп Бахтіна в культурі є окремою формою прояву хронотопу і у сфері корпоративної культури. До схожого висновку приходять Д. Ліхачов, аналізуючи контекст корпоративної культури початку ХХ століття, для якого характерний контрапункт стилів. На думку вченого, саме він звільняє корпоративну культуру від «тиранії одного стилю».

У той же час слід зазначити, що фрагментація корпоративної культури діє руйнівно на діалогові та комунікативні відносини і на загальний смисловий простір. Втрачаючи об'єднуючий смисловий центр, діалог корпоративних культурних форм розмивається всілякими тлумаченнями, втрачає притаманну йому напруженість і підміняється довільними змішаннями, для яких не можуть бути перешкодою моральні та естетичні опозиції та обмеження. «Гра» йде у безкраї комбінації, дає відчуття свободи від часу, але, за справедливим зауваженням багатьох, вона позбавлена духовності. Письменник-фантаст Г. Гессе, автор відомого роману «Гра в бісер», помітив, що «для вузького кола справжніх знавців Гра була майже рівнозначна богослужінню, хоча від якої б то не було власної теології вона утримувалася» [4, с. 37].

Тому не випадково вже у філософії пізнього Модерну однією з найбільш значущих виявляється проблематика діалогу. В цілому вона

була спрямована проти монологічного Я класичної традиції і пов'язувалася з ідеєю свободи вибору. Звернення до проблеми діалогу йшло як у контексті розгляду гуманістичних начал міжлюдського спілкування, так і в контексті зміни культурного універсалізму на культурний плюралізм. У процесі встановлення діалогу між людьми і між культурами виникає питання, як зрозуміти Іншого як суб'єкта зі своїм власним досвідом, якщо існування і природа досвіду Іншого не можуть бути верифіковані.

**Висновки.** Разом із цим потрібно зазначити, що в рамках таких корпоративних культур формувались європейські промислові і політичні еліти, габітус яких визначався спільною корпоративною культурою.

У культурі індустріального суспільства відмінність життєвих світів робітників і службовців через поширення масової культури втрачає свою чітко визначену демаркацію, їхні життєві світи перехрещуються у культурі дозвілля, утворюючи спільний комунікативний простір, де відбувається комунікація між цими субкультурами з певними відмінностями. Але разом із цією тенденцією співіснує і протилежна, яка посилюється разом зі зростанням позиційної та функціональної значущості управління та управлінців, а саме: їхнє дистанціювання від решти співробітників через дрес-код, правила службового етикету, морально-етичні норми. У констеляціях пізнього Модерну корпоративна культура та культура трудового колективу мають як спільні риси, так і відмінності. Їх спільні ознаки обумовлені субкультурою інформаційного суспільства, впливом масової культури та організаційною культурою. Розрізнення між ними передусім носить історично-антропологічний характер.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем [Текст] / М. Армстронг – Ростов-на-Дону: 1998. – С. 134
2. Вельш В. «Постмодерн»: Генеалогия и значение одного спорного понятия [Текст] // Путь. 1992. №1 – С.115
3. Гессе Г. Собр. соч. в 4-х томах. [Текст] / Г. Гессе – СПб., 1994. Т. 4. – С. 37.
4. Губман Б. Л. Современная философия культуры [Текст] / Б.Л. Губман – М., 2005. – С. 199-490
5. Зиммель Г. Избранное: В 2 т. [Текст] / Г. Зиммель – М., 1996 – 607 с.
6. Карлофф Б. Деловая стратегия, концепция, содержание, символы [Текст] / Б. Карлофф. [пер. с англ.] / Б. Карлофф. – М.: Экономика, 1991. – 240с.
7. Кюнг Г. Великие христианские мыслители [Текст] / Г. Кюнг [Пер. с нем. О. Бойцовой] – СПб.: Алетейя, 2000. – С. 397.
8. Терборн Г. Мультикультурные общества. – Социологическое обозрение. [Текст] / Г. Терборн – Том 1 – №1, 2001. – С. 50
9. Thompson D. Voice of Civilization. [Text] / D. Thompson – 1942.
10. Trice H.M., Beyer J.M. Studing organizational cultures through rites and rituals [Text] / H.M. Trice, J.M. Beyer // Academy of Management Review, 1984. – Vol. 9.

Стаття надійшла до редакції 29.07.2014

#### REFERENCES:

1. Armstrong M. Osnovy menedzhmenta. Kak stat luchshim rukovoditelem (Fundamentals of Management. How to become a better leader). Rostov-na-Donu: 1998. P. 134

2. Velsh V. «Postmodern»: Genealogiya i znachenie odnogo spornogo ponyatiya («Postmodern»: Genealogy and the value of one of the disputed concept). 1992. №1. P.115
3. Gesse G. Sobr. soch. v 4-h tomah. (Coll. Op. in 4 volumes). SPb., 1994. T. 4. – P. 37.
4. Gubman B. L. Sovremennaya filosofiya kulturyi (Modern philosophy of culture). M., 2005. P. 199-490
5. Zimmel G. Izbrannoe: V 2 t. (Favorites: 2 vol.). M., 1996. 607 p.
6. Karloff B. Delovaya strategiya, kontseptsiya, sodержanie, simvoliyi (Business strategy, concept, content, characters). M.: *Ekonomika*, 1991. 240p.
7. Kyung G. Velikie hristianskie mysliteli (The great Christian thinkers). SPb.: *Aleteyya*, 2000. P. 397.
8. Terborn G. Multikulturnye obschestva. Sotsiologicheskoe obozrenie. (Multicultural society. Sociological Review). Vol.1, №1, 2001. P. 50
9. Thompson D. Voice of Civilization. 1942.
10. Trice H.M., Beyer J.M. Studing organizational cultures through rites and rituals. Academy of Management Review, 1984. Vol. 9.

**Дмитренко Марія Йосипівна** - доктор філософських наук, професор  
Черкаський інститут банківської справи УБС НБУ  
Адреса: 18028, м. Черкаси, вул. В. Чорновола, 164  
E-mail: -dmytrenko-@ukr.net

**Dmytrenko Mariia Yosypivna** – doctor of philosophical sciences, Full Prof.  
Cherkassy banking institute of the university of banking of the National bank of Ukraine  
Address: 164, V. Chornovola Str., Cherkassy, 18028  
E-mail: -dmytrenko-@ukr.net