
СОЦІОЛОГІЯ

Бондаренко О.

ЕКСПЕРТНІ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПРОСТОРУ УКРАЇНИ

Стаття містить аналіз трьох експертних досліджень корпоративної культури соціально-економічного простору України. Визначено типи корпоративної культури та зроблено прогноз щодо її подальших трансформацій.

Ключові слова. Корпоративна культура, соціально-економічний простір, цінності, діяльність, суб'єкт, спільнота.

Актуальність дослідження. Соціокультурний та соціально-економічний розвиток сучасного світу є надзвичайно складним процесом, що має багатьох суб'єктів з різними векторами соціальних інтересів, потреб, поведінки та діяльності. Узгодженість цієї суб'єктної взаємодії відбувається в рамках відповідних соціокультурних засад діяльності. Соціокультурні та соціонормативні рамки спільної соціально-економічної діяльності визначає корпоративна культура. Якісні характеристики корпоративної культури безпосередньо пов'язані з якісними характеристиками спільноти. Успішна спільнота має функціональну корпоративну культуру, відповідно, її дисфункції визначають вектор соціальних та соціокультурних проблем її суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом українська наукова спільнота звернула увагу на дослідження корпоративної культури. Відбулось усвідомлення важливості досліджень соціальних механізмів інтеграції різноманітних спільнот на локальному, регіональному, національному, й, нарешті глобальному рівнях. Переважним чином українські дослідження корпоративної культури відбувались в сферах державного управління, [1] освітянських установ [4] та економічної культури [6]. Дійсно, це надзвичайно важливі сфери суспільного життя але на нашу думку

треба більш детально дослідити корпоративну культуру в контекстах розвитку соціально-економічного простору України.

Дисфункції корпоративної культури мають прояв як на рівні організацій, у тому числі державних, так і на рівні загальнонаціонального соціально-економічного простору. Визначення соціокультурних дисфункцій, пошук шляхів їх подолання та з'ясування оптимальної спрямованості соціокультурних трансформацій є головним завданням цього дослідження.

Одним з важливих чинників розвитку соціально-економічного простору є корпоративна культура. Для визначення можливостей оптимізації корпоративної культури соціально-економічного простору України було проведено три експертні дослідження (2012 р., 2014-2016 рр.), отримані данні яких було порівняно між собою.

Методологічною базою цього дослідження є діяльнісний підхід [2], за яким соціокультурні трансформації є процесом постійним, вони обумовлені зміною об'єктивної реальності з урахуванням соціального та історичного часу. Використання цього підходу дозволяє нам визначати корпоративну культуру як складну самоорганізуючу систему, що складається з трьох підсистем (матеріальна, духовна, художня) кожна з яких має рівні у відповідності до структури діяльності людини (пізнавальна, трансформаційна, ціннісно-орієнтаційна та комунікативна). Цей підхід дозволяє використовувати структурно-функціональний аналіз для дослідження корпоративної культури.

Методика дослідження базується на синтезі сучасних методів діагностики корпоративної культури на основі рамочної конструкції конкуруючих цінностей [3], вихідним положенням якої є наявність в корпоративній культурі чотирьох характерних типів цінностей відносин, визначаючих діяльність, та відповідно, соціокультурну взаємодію соціальних суб'єктів. Вищенаведені цінності відносин визначаються як «рино», «ієрархія», «клан», «інноваційність» («адхократія»). З одного боку, вони протиставлені між собою, а з іншого, створюють інтегративну цілісність організації, виступають як потенціал їх розвитку та проявляються на таких організаційних рівнях, як: головні характеристики, стиль лідерства, стиль управління, внутрішня інтеграція, стратегічна мета, критерії успіху.

У зв'язку з тим, що методика конкуруючих цінностей створювалась у «західному» соціокультурному контексті, що є відмінний від соціокультурних умов сучасного українського суспільства, було вирішено провести її адаптацію шляхом спрощення шкали з одночасним збільшенням кількості питань другого блоку

анкети. Шкала була змінена зі 100 до 10 балів, крім того, анкета була складена з двох блоків – один з них, безпосередньо питання, що розкривають прояв ціннісних відносин «ринку», «клану», «ієрархії», «інноваційності» на організаційних рівнях, другий блок складається з питань, що розкривають особливості соціокультурної взаємодії в трудових колективах [8].

За основу операціоналізації була прийнята дослідницька модель корпоративної культури, праксеологічні, аксіологічні та семіотичні елементи якої відповідають матеріальній, художній, духовній підсистемам корпоративної культури. Практиологічний рівень визначається стилем лідерства, стилем управління співробітниками, характером співробітництва, довірою, якістю функціонування, темпами розвитку.

Аксіологічний рівень досліджується за допомогою головних характеристик діяльності суб'єктів державних організацій, які є соціальними організаціями з корпоративними рисами. Крім того, цей рівень визначається соціокультурними основами внутрішньої інтеграції організацій та ціннісними орієнтаціями співробітників.

Семіосфера досліджується шляхом визначення: стратегічної мети, бажаних очікувань співробітників, якості та характеру комунікацій, джерела та надійності інформації. Необхідно враховувати наявність взаєморозуміння між соціальними суб'єктами, узгодженість їх соціальних інтересів.

Вклад основного матеріалу дослідження. Для вирішення зазначених завдань було проведено комплексне дослідження, що складалось з трьох експертних досліджень. Учасниками першого експертного дослідження були співробітники державних установ, які підвищували власний фах шляхом отримання другої вищої освіти. Учасниками другого та третього експертного дослідження були представники власників бізнесу, керівників приватних та державних структур, робітники, інженерно-технічні працівники, менеджери та службовці.

Експерти першого дослідження (46 співробітників різних державних організацій) визначали пріоритетність впливу ціннісних орієнтацій «ринку», «клану», «ієрархії», «інноваційності» на рівнях головних характеристик, стилю лідерства, внутрішній інтеграції, стратегічної мети, критеріїв успіху. Учасники дослідження оцінювали трансформацію корпоративної культури, що відбувається в сучасний період, та визначали вектор її бажаного розвитку. Для цього експертам необхідно було розподілити бали між ціннісними орієнтаціями «ринку», «клану», «ієрархії» та «інноваційності» таким чином, щоб

сума дорівнювала 10 балам. Відповідно, найбільш пріоритетний тип ціннісних орієнтацій потенційно міг бути оціненим на рівні 7 балів, а інші три отримали б за таких умов по 1 балу. Акцентування уваги експертів щодо взаємозалежності ціннісних орієнтацій, з одного боку, унеможливило формальне заповнення анкет, а з іншого, стимулювало експертів щодо більш виважених та адекватних оцінок. Питання другого блоку анкети передбачали оцінку соціокультурних характеристик (праксіологічних, аксіологічних, семіотичних) за десятибальною шкалою, нейтральним значенням якої були 5-6 балів, незначний прояв від 1 до 4 балів, сильніший прояв від 7 до 10 балів.

У цьому випадку, середнє значення шкали складається з двох цифрових значень, тобто з 5 та 6 балів. Таким чином, оцінка респондентом твердження в 5 балів визначає середнє значення ознаки, за силою прояву, з потенційними можливостями слабого прояву. Відповідно, 6 балів визначають середній за силою прояву ознаки з потенційними можливостями сильного прояву.

До праксеологічних характеристик корпоративної культури, в першу чергу, необхідно віднести якість послуг, що надають державні організації та установи. Експерти оцінили його на рівні 7 балів, що вказує на прояв ознаки, який перевищує середній рівень. Необхідно враховувати той факт, що таким чином експерти оцінюють найперше якість власної персоналізованої трудової діяльності.

Критично оцінюють експерти (на рівні 6,3 бала) зацікавленість державних організацій щодо розвитку особистості співробітників, незважаючи на те, що формальні вимоги до їх особистісного фахового зростання знаходяться в контексті їх обов'язкових атестацій, підвищення кваліфікації, тобто «добровільно-примусових» умов професійного самовдосконалення. Таким чином, організації, не зацікавлені у професійному зростанні співробітників, апріорі не можуть надавати якісні послуги, хоча успішність діяльності організації визначається експертами вище середнього, на рівні 7 балів.

Обов'язки співробітників державних організацій та установ чітко визначені у посадових інструкціях, з метою запобігання дублювання, але практична діяльність не вкладається в прописаний алгоритм дій. Відповідно, наявність практики дублювання функціональних обов'язків співробітників що підтверджується експертами (середній прояв на рівні 6,2 бала), не тільки вносить елементи дезорганізації але й створює додаткову соціальну напругу. Опосередкованим підтвердженням наявності соціальної напруги є невисокий рівень особистої відданості співробітників щодо організації. Потенційно

можливою є ситуація, якщо необхідно, залишитись на робочому місці після закінчення робочого дня, викликала у експертів невдоволення.

Пріоритетність для організацій отримання прибутку за рахунок зменшення витрат визначається на рівні (5,1 бала). Враховуючи те, що державні організації не є комерційними структурами, хоча існує практика економії фонду заробітної плати та витрат на комунальні платежі, експерти визначають вплив цієї практики на соціальні відносини.

Довіра є одним з головних показників праксеологічних елементів корпоративної культури, його рівень безпосередньо пов'язаний з якістю соціальної кооперації та відображається на результатах діяльності соціальних суб'єктів. Експерти відзначають невисокий рівень довіри керівництва щодо співробітників – на рівні 6,5 бала. Таким чином, рівень довіри не набагато перевищує нейтральне значення шкали. Співробітники, в свою чергу, також не схильні довіряти керівникам, показником цього є невисокий рівень співробітництва між ними – на рівні 6,1 бала. Рівень співробітництва між колегами дещо перевищує рівень співробітництва між керівниками та підлеглими. Співробітництво між колегами експерти визначають на рівні 7 балів. Дефіцит довіри, таким чином, є характерною рисою соціокультурної взаємодії між соціальними суб'єктами, які можуть мати як однаковий так і різний, статус.

Показником успішної діяльності організації, адекватної до сучасних соціокультурних трансформацій соціального простору, є темп їх розвитку. Щодо організацій державного сектору експерти визначають середній темп розвитку на рівні 6,4 бала з незначною позитивною динамікою. Рівень співробітництва між працівниками різних структурних підрозділів ми вимірювали за взаємодією «колеги – колеги» та «співробітники – керівники» та отримали показник 5,9 бала. Експерти визначають невеликий рівень співробітництва між керівниками різних структурних підрозділів, що має показник 6,3 бала. Такі показники рівня співробітництва вказують, з одного боку, на проблеми внутрішньої інтеграції та пов'язану з цим соціальну напругу, а з іншого боку, на прихований соціальний конфлікт.

Пріоритетність особистого спілкування з керівниками у порівнянні з письмовими розпорядженнями та офіційними зборами свідчить про перевагу неформальних комунікацій над формальними, які функціонують як механізм легітимації щодо реалізації неформальних управлінських рішень. Щодо пріоритетного джерела інформації експерти визначають перевагу спілкування між колегами над офіційними джерелами (зборами колективу), таким чином виказується

недовіра, що є наслідком різних та неузгоджених соціальних інтересів керівників та співробітників.

Своечасність та, відповідно, якість інформації, що отримується, оцінюється експертами на рівні 7 балів, що дещо більше ніж нейтральний рівень в 5-6 балів. Відзначаємо дисфункції зворотного зв'язку в системі корпоративної культури у вигляді затримки інформації, інформаційний шум, що пов'язано з проблемами формального та неформального контролю над символічними ресурсами.

Характерна риса соціальної взаємодії «керівник – співробітники» полягає у невисоких показниках порозуміння. Керівники дещо вище середнього оцінюють рівень відповідальності співробітників на 6,5 бала. Співробітники, в свою чергу, оцінюють незаангажованість та логічність дій керівників на 7 балів. Таким чином, відповідне оцінювання відбивається на рівні праксеології, впливає на формування ціннісних орієнтацій та визначає особливості комунікації.

Рівень демократизму керівників у вигляді практики порадитись з співробітниками проявляється з незначним перевищенням середнього рівня та має 6,4 бала. Відповідно, є практика такої соціальної взаємодії але це не є визначальним для соціальних відносин між керівниками та співробітниками. Амбівалентність ціннісних орієнтацій співробітників фіксується експертами під час визначення пріоритетності символічних ресурсів. З одного боку, експерти більш пріоритетними визнають позитивні стосунки з колегами (8 балів), а, з іншого, зацікавленість у командній роботі є нижчою – на рівні 7,3 бала. У свою чергу, економічна складова символічних ресурсів, на думку експертів, переважає соціальну. Виходячи з цього зацікавленість у збереженні робочого місця є доволі високою (7,7 бала), що є більше, ніж потреба в соціальній підтримці (7 балів).

Підтвердженням цього висновку є твердження експертів щодо необхідних організаційних змін для покращення морального та матеріального самопочуття співробітників: бажання реформувати систему розрахунку заробітної плати (7,5 бала) переважає над необхідністю реформування управлінської культури (6,6 бала). Крім того, бажання змінити умови праці, за пріоритетністю знаходиться на рівні бажання змінити управлінську культуру (6,6 бала). У порівнянні з економічними факторами, як зазначають експерти, покращення соціальної справедливості є менш актуальним.

Відповідність тенденцій розвитку організацій бажаним очікуванням експерти оцінили на рівні 5,4 бала. Темп та напрям розвитку організацій та установ, де працюють експерти як їх

службовці, не є бажаним але оцінюються задовільно, тобто до них можливо пристосуватись.

Відповідно, соціокультурна напруга обумовлена ціннісним протистоянням між бажаними соціальними відносинами й тими практиками повсякденної діяльності, що їм не відповідають. За методикою конкуруючих цінностей експерти визначили співвідношення між ціннісними відносинами за типами (ринкові, кланові, ієрархічні, інноваційні), що мають прояв на рівнях управління, внутрішньої інтеграції, ресурсах розвитку, засобах досягнення та сутності успіху організації.

Виходячи з таких умов, експерти визначили прояв клановості (соціальні відносини за типом родинних) як в цей момент, так і найбільш бажану силу прояву, на їх думку, в майбутньому на рівнях: головних характеристик, загального стилю лідерства, загального стилю управління, внутрішньої інтеграції, стратегічної мети, критеріїв успіху. Бажаний вектор трансформації цього показника експерти визначили за напрямом збільшення клановості.

Найбільша відмінність між показниками бажаного та реального складає 1, 4 бала – головні характеристики організацій не відповідають бажаним соціальним відносинам кланового (сімейного) типу. Не задовольняють експертів актуальні на цей час соціальні відносини внутрішньої інтеграції – відмінність між показниками реального та бажаного складає 0,9 бала. Різниця між реальним та бажаним рівнем актуалізації гуманних соціальних відносин щодо стратегічного цілепокладання складає 0,9 бала та свідчить про потреби співробітників в даних соціальних відносинах. Відмінність між реальним та бажаним проявом гуманних соціальних відносин у визначені критерію сутності успіху організації складає 0,8 бала та вказує на протиріччя між індивідуальним успіхом співробітника та успіху організації в цілому.

Інноваційні складові та їх прояв на організаційних рівнях (головних характеристик, загального стилю лідерства, загального стилю управління, внутрішньої інтеграції, стратегічної мети, критеріїв успіху) на думку експертів, не стимулює розвиток організації. Таким чином, експерти вважають за необхідне збільшити прояв інноваційності на рівні критеріїв успіху на 0,7 бала, за іншими рівнями пропонується збільшити іноваційність на 0,2 – 0,5 бала.

Жорсткі ринкові умови сучасності мають прояв у діяльності державних організацій та викликають їх критичне сприйняття співробітниками. Прояв ринкових стосунків, на думку експертів, не тільки об'єктивна реальність, вони необхідні для розвитку соціальних

структур, але їх вплив необхідно зменшити: на 0,7 бала – щодо головних характеристик та стилю лідерства; на 0,6 бала – щодо внутрішньої інтеграції; на 0,6 бала – щодо визначення стратегічної мети; на 0,4 бала – щодо критеріїв успіху.

На думку експертів, розмір, силу й прояв ієрархічної структури організації необхідно зменшити на 1 бал – на рівні критеріїв успіху; на 0,9 бала на рівні головних характеристик; на 0,3 бала – на рівні стилю лідерства; на 0,6 бала на рівні управління, на 0,5 бала – на рівні внутрішньої інтеграції, на 0,6 бала на рівні стратегічної мети.

У цьому випадку «клан» – це модель бажаного патерналізму, коли співробітник відмовляється від частини власних прав на користь керівників за умов їх «батьківського» піклування щодо підлеглих. Прикладом амбівалентної свідомості є визначення респондентами важливості ринкових відносин. У той самий час викликає хвилювання відсутність розуміння необхідності впровадження інноваційності. Соціальний час сучасності вимагає пошуків інноваційних технологій та технологічного укладу, а основна кількість суб'єктів соціально-економічного простору є не готовою щодо сприйняття необхідності виходити з 3 та 4 технологічних укладів (модерн) та змінювати їх на постмодерн інформаційного суспільства.

Наступні експертне дослідження (2014-2016 рр.) були проведенні із залученням експертів, якісний склад яких дозволяв моделювати соціально-економічний простір України. Склад експертів другого дослідження у кількості 60 осіб визначався на засадах актуальності для їх професійної діяльності цієї проблематики. Експертами були працівники громадських, освітянських, державних та приватних установ. Переважну більшість експертів складали найманні працівники (керівники та співробітники), також серед експертів були власники приватних підприємств.

Аналіз блоку «1. Головні характеристики» виходить з того, що на чотири альтернативи разом надається 10 балів, які необхідно розподілити поміж вищенаведеними альтернативами. Експерти дійшли висновку, що в сучасних українських установах та організаціях відчувається брак соціальної довіри, відповідальності та взаємодопомоги.

Альтернатива А1 (Організація унікальна за своїми властивостями. Вона є схожою на велику родину. Люди виглядають як такі, що мають багато спільного) отримала ср.ар.2 бали, як констатацію сучасного стану та ср.ар.3,6 бала, як бажану вагу відповідного показника. Те, що 50% експертів оцінили цей показник як реалії нашого часу на 1 бал,

вказує на гостру нестачу таких соціальних стосунків, які сприяють соціальній інтеграції в трудових колективах.

Альтернатива «В1 Організація динамічна й просякнута духом підприємницької діяльності. Люди здатні на самопожертву й схильні до ризику» отримала ср.ар.1.9 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.2.4 бала, як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «С1 Організація орієнтована на результат. Головне завдання – досягти поставленої мети» отримала ср.ар.3.3 бала, як констатацію сучасного стану та ср.ар.2.7 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «D1 Організація жорстко структурована й суворо контролюється. Дії людей фактично регламентуються формальними процедурами» отримала ср.ар.2.9 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.1.2 бала, як бажану вагу відповідного показника.

Репресивне управління є загальнозживаним саме з причини різних соціальних інтересів керівників та підлеглих. Але за умов сильного загального культурного потоку, що демонструє альтернативні (постмодерні) можливості як управління, так і індивідуальної кар'єри, репресивне управління має суттєві обмеження. Трудова та інтелектуальна міграція, освітні та професійні програми міжнародних інституцій, інформаційні технології та іноземні кампанії, що працюють на вітчизняних ринках, об'єктивно підривають засади цієї управлінської практики.

Тому враховуючи сучасну поширеність репресивного управління, ми можемо констатувати зіткнення традиції та інновації, що супроводжується концентрацією соціокультурної напруги напередодні очікуваного «культурного вибуху». Як вказував Ю. Лотман [5], шляхи розвитку соціокультурного процесу під час культурного вибуху важко прогнозувати, але логічним буде припущення щодо збереження цієї управлінської практики на великих підприємствах, що були засновані за радянських часів та виробили відповідні соціокультурні традиції доти, доки вони не відчують нестачу бажаних на них працювати. Лише кадровий голод може спонукати сучасних українських власників до вироблення більш гуманних засад управлінської культури.

Аналіз блоку «2. Загальний стиль лідерства в організації» висвітлює критичне ставлення експертів до особистісних якостей лідерів. Альтернатива «A2 Загальний стиль лідерства в організації є прикладом моніторингу, намагання допомогти людям й навчити їх» отримала ср.ар.2.5 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.4 бали як бажану вагу відповідного показника. Крім того, опосередковано це

вказує на незадовільну якість соціальних стосунків, їх спрямованість на задоволення потреб меншості за рахунок потреб більшості.

Альтернатива «B2 Загальний стиль лідерства в організації є прикладом підприємництва, новацій, схильності до ризику» отримала ср.ар.1.9 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.2.4 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «C2 Загальний стиль лідерства в організації є прикладом ділової активності, агресивності, орієнтації на кінцевий результат» отримала ср.ар.3.2 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.1.8 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «D2 Загальний стиль лідерства в організації є прикладом координації, чіткої організації або поступового ведення справ у напрямку рентабельності» отримала ср.ар.2.2 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.1.7 бала як бажану вагу відповідного показника.

Аналіз блоку «3. Управління найманими робітниками» вказує на якість управління, як таку, що потребує покращення. Альтернатива «A3 Стиль менеджменту в організації характеризується схваленням бригадної роботи, одностайності й участі в прийнятті рішень» отримала ср.ар.2.8 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.3.3 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «B3 Стиль менеджменту в організації характеризується схваленням індивідуального ризику, впровадженням новацій, свободою та індивідуальністю» отримала ср.ар.2.2 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.3 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «C3 Стиль менеджменту в організації характеризується високими вимогами, жорсткою орієнтацією щодо конкурентоспроможності, схваленням досягнень» отримала ср.ар.2.7 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар.2 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «D3 Стиль менеджменту в організації характеризується гарантованою зайнятістю, вимогами коритись керівництву, передбачуваністю та сталими відносинами» отримала ср.ар. 2.1 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар. 1.5 бала як бажану вагу відповідного показника.

Аналіз блоку «4. Зв'язок внутрішньої сутності організації» вказує на дефіцит довіри як складової соціальної інтеграції в організаціях та установах. Альтернатива «A4 Організацію єднає відданість справі та довіра один до одного. Відповідальність організації знаходиться на

високому рівні» отримала ср.ар. 2.2 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар. 4 бали як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «В4 Організацію єднає загальна схильність до новацій та самовдосконалення. Акцентується увага на необхідності знаходитись на передових рубежах» отримала ср.ар. 2.3 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар. 2.6 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «С4 Організацію єднає акцент на досягненні мети – виконанні завдань. Загальноприйнятні теми – агресивність та перемога» отримала ср.ар. 2.6 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар. 1.9 бала як бажану вагу відповідного показника.

Альтернатива «D4 Організацію єднують формальні правила та офіційна політика. Важливою є підтримка поступового шляху розвитку організацій» отримала ср.ар. 2.6 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар. 1.3 бала, як бажану вагу відповідного показника.

Аналіз альтернатив А1 – D4 дає підстави стверджувати, що, на думку експертів, сучасні українські організації внутрішньо інтегровані переважно за рахунок формальної ієрархії, що виступає як механізм реалізації репресивного управління. Слабко представлені синергетичні ресурси соціальної довіри та відповідальності як з боку керівників, так і з боку підлеглих. Але відчувається потреба щодо розвитку загального об'єднаного соціального інтересу, необхідного для розвитку спільноти як за локальним, так і глобальним виміром. Мова йде про своєрідний блок перекладу та узгодження між різними соціальними смислами різних за стратифікацією соціальних груп.

Аналіз блоку «5. Стратегічна мета» надає підстави стверджувати, що для сучасних українських установ та організацій гуманістичний розвиток працівників не є стратегічною метою так само, як інновації. Навпаки визнається пріоритет щодо перемоги над конкурентами. Аналіз блоку «6. Критерії успіху» дає підстави стверджувати що розвиток людських ресурсів не є визначальним фактором успіху для сучасних українських установ та організацій. Альтернатива «А6 Організація визначає успіх на основі розвитку людських ресурсів, бригадної роботи, захопленості найманих робітників справою й турботою про людей» отримала ср.ар. 2.3 бала як констатацію сучасного стану та ср.ар. 3.4 бала як бажану вагу відповідного показника.

Для наступного експертного дослідження було залучено 335 експертів (власників бізнесу, керівників структурних підрозділів в

приватних та державних установах, службовців, інженерів та робітників).

Однією з особливостей цього дослідження є те, що більшість респондентів є найманими працівниками в різних сферах соціально-економічного простору. Враховуючи рентну спрямованість українських господарських відносин, ми пропонуємо аналітично розподілити респондентів не тільки за віковими та професійними параметрами але й враховуючи їх можливості щодо отримання, розподілу та споживання ренти.

Такі категорії респондентів, як власники та керівники державних установ, мають схожі можливості щодо акумулювання капіталістичного економічного прибутку та економічно не обґрунтованої ренти. Ми припустили, що відповіді та орієнтації щодо діяльності будуть схожими.

Отримані результати внесли серйозні корективи. Так, власники демонстрували схожість оцінок щодо найманих працівників як у сфері приватної економіки, так і у системі державного управління. На відміну від них керівники державних установ демонстрували результат оцінок, значно відмінний як від категорії власників, так і від категорії керівників відділів та службовців у державних структурах.

Експерти демонструють значну суперечливість суджень, що, на нашу думку обумовлено спадком тоталітарного минулого. Особливо це стосується питань, що визначають стосунки між співробітниками та керівництвом. Більшість експертів (60%) оцінюють якість управлінської культури незадовільно, але одночасно їх керівництво надає чіткі розпорядження та цінує підлеглих за їх сумлінність. Це обумовлено, на нашу думку, українською ментальністю, яка акцентує увагу на бажаній індивідуальній успішності, що підкріплена соціальною нерівністю.

Саме тому якщо начальник не цінує працівника, то останній не успішний не стільки за фахом, скільки по життю. Відповідно, подібні «амбівалентні» відповіді насправді висвітлюють національні особливості української корпоративної культури. Процес трансформації загальної культури та корпоративної культури є постійним – зміни соціальних та природних умов життя, необхідність їх осмислити та пристосувати під задоволення потреб людини обумовлюють їх глибинний, раціональний зміст.

Праксеологічний вектор корпоративної культури демонструє незадовільну якість управлінської культури, відсутність креативних та харизматичних лідерів. Обмеження індивідуальності працівників відбувається за умов жорсткої формальної ієрархії та перевищує

необхідні (для внутрішньої інтеграції організацій та установ) параметри.

Семіотичний вектор, його особливість полягає у наявності, зіткненні та протистоянні власних смислів різних соціальних суб'єктів завдяки якому вибудовується загальний смисл та передчуття загального майбутнього соціальної групи. Семіотичний простір складається з великої кількості смислових систем між якими відбувається зіткнення, напруга та протистояння. Умберто Еко прив'язує вказане протистояння до різних ідеологій різних соціокультурних груп [7]. Ідеологія, за визначенням Умберто Еко, це соціальний досвід та знання соціокультурної групи, які визначають певні соціальні очікування. Ідеології змінюються тоді, коли повсякденне реальне життя руйнує риторичні соціальні очікування.

Аксіосфера демонструє конфліктне зіткнення цінностей двох соціальних груп: тих, хто керує, та тих, ким керують. Для більшості найманих працівників бажаними, але не реалізованими за сучасних умов є цінності патерналізму. Але культурна особливість української спільноти стосується своєрідного розуміння патерналізму, має прояв небажання обмінювати індивідуальні свободи на опіку з боку керівництва.

Для керівників актуальними є цінності соціального домінування – чим краще керівник їх реалізує, тим успішнішою буде його управлінська кар'єра. Такий собі «соціальний дарвінізм», підкріплений, з одного боку минулим досвідом командно-адміністративної системи, а з іншого, сучасними цінностями епохи постмодерну (споживай будь-який ресурс, чим більше – тим краще).

Порівнюючи дані вищенаведених досліджень, зазначимо, що всі експерти окреслили однакові проблеми та визначили однакові тенденції трансформації корпоративної культури. Актуальним, але поки ще не реалізованим для української спільноти загалом та для соціально-економічного простору зокрема є формування інтеграційних цінностей на консенсусних засадах соціальної відповідальності. Відповідно, корпоративна культура в соціально-економічному просторі – поле боротьби між різними соціальними інтересами: для керівників актуальною є реалізація контролю та утримання усіх видів символічного капіталу, для підлеглих актуальними є індивідуальні вітальні цінності, що об'єктивно вступають у протиріччя з соціальними інтересами керівників.

Але тенденції трансформації корпоративної культури виглядають таким чином, що відбувається співіснування її двох типів: корпоративної культури у вигляді симбіозу тоталітарних норм, правил

та санкцій з жорсткими ринковими настановами та корпоративної культури з перевагою більш ліберальних цінностей інформаційного суспільства. Для першої характерним є наявність жорсткої ієрархії з високим профілем, репресивне управління, агресивний менеджмент, відсутність соціальної довіри та відповідальності, прихований конфлікт між керівниками та підлеглими, негативна мотивація (штрафи) інформаційні «шуми», що уповільнюють зворотний зв'язок. Культура віддзеркалює та ретранслює соціальну недовіру та протидію, а як система демонструє незадовільні адаптивні властивості та тяжіння до ентропії.

Для другого типу корпоративної культури так само характерна ієрархія, але вона має менш високий профіль. Жорсткий менеджмент врівноважується позитивною мотивацією, що викликає здатність співробітників на легітимний прояв індивідуальності, що передбачає відповідальність за власні дії та потенційну готовність щодо альтруїзму стосовно колективу. Соціальні відносини, їх спрямованість визнаються усіма на компромісних засадах. Між керівництвом та співробітниками вибудовуються стосунки порозуміння та підтримки на засадах соціального компромісу.

Перший тип культури є більш характерним для великих підприємств з радянською історією виникнення та розвитку, другий тип переважно розвивається на середніх та малих підприємствах, що виникли після краху радянської системи. Враховуючи надзвичайно великі можливості керівників щодо використання усіх видів символічного капіталу (традиційний спадок від тоталітарного минулого) підкреслимо можливість функціонування соціальної відповідальної культури на колишньому радянському підприємстві і, навпаки, реалізацію посттоталітарних норм та практик на малих та середніх підприємствах, що виникли протягом останнього часу.

Ми визначаємо три головні відмінності між вищенаведеними типами корпоративної культури:

- Тип мотивації (позитивна/негативна);
- Швидкість інформаційного обміну та зворотного зв'язку (швидкий без деформацій/повільний з деформаціями);

- Зміст соціальних відносин (конфронтація/співробітництво).

Але крім розбіжностей вказані типи мають такі спільні риси:

- Велика роль керівника, що зосереджує інформаційні потоки;
- Слабкість синергетичного (здатність до самоорганізації) потенціалу – ентропійні (перший тип) або, навпаки, синкретичні (другий тип) явища;

- Інноваційність та адаптивні якості незадовільні.

Висновки. Порівняльний аналіз проаналізованих експертних досліджень дозволяє нам визначити два конкуруючих типи корпоративної культури в соціально-економічному просторі України: корпоративної культури у вигляді симбіозу тоталітарних норм, правил та санкцій з жорсткими ринковими настановами та корпоративної культури з перевагою більш ліберальних цінностей інформаційного суспільства.

Між цими двома типами відбувається конкурентне протистояння щодо визначення перспектив подальшого розвитку. Крім того, конкурентна боротьба між цими типами соціальних смислів, норм, санкцій та правил відбувається і поза соціально-економічним простором, у загальному соціокультурному середовищі української спільноти, та має вигляд тимчасової динамічної рівноваги – про очевидне домінування одного з них наразі говорити не можна.

Але другий тип корпоративної культури є таким, що співвідноситься з глибинними засадами української ментальності – етосом, що має чітко виражений індивідуалістичний характер. Індивідуальна успішність, бажання володіти символічним капіталом та мати незалежність є соціокультурною традицією, що сформувалась історично. Саме тому за умов трансформації ентропії в синергію та синкретику прогноз щодо розвитку української корпоративної культури є обережно оптимістичним.

Перспективи подальших досліджень корпоративної культури пов'язані з оцінкою вагомості таких чинників соціально-економічного простору, як: трудові міграції, демографічні проблеми, якість та адекватність освіти, соціальні відносини та соціальна структура українського суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Афонін Е. А.* Функціональна і компетентісна готовність державних службовців України до здійснення публічного адміністрування в умовах демократії [Текст] / Е. А. Афонін, О. М. Балакірева // Український соціум. – 2015. – № 1(52). – С. 7-22.
2. *Каган М.С.* Философская теория ценности. – СПб., 1997. – 205 с.
3. *Камерон Ким С.* Диагностика и изменение организационной культуры / Ким С. Камерон, Роберт Э.Куин; пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
4. Корпоративна культура: Навчальний посібник / Г.Л.Хаєт [та ін.]; за заг. Ред. Г.Л.Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
5. *Лотман Ю. М.* Семиосфера. – СПб.: «Искусство - СПб», 2000. – 704 с.

6. Экономическая культура населения Украины / Под ред. академика НАН Украины В.М. Ворони, д-ра филос. наук, профессора Е.И.Суименко. — К.: Институт социологии НАН Украины, 2008. — 316 с
7. Эко У. Отсутствующая структура. Введение в семиологию. — СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1998. — 432 с.

Бондаренко О. Экспертные исследования корпоративной культуры социально-экономического пространства Украины.

Статья содержит анализ трех экспертных исследований корпоративной культуры социально-экономического пространства Украины. Определены типы корпоративной культуры и сделан прогноз в отношении ее дальнейших трансформаций.

Ключевые слова: корпоративная культура, социально-экономическое пространство, ценности, деятельность, субъект, сообщество.

Bondarenko O. Expert research of the corporate culture of the socio-economic space of Ukraine

The article contains an analysis of three expert studies of the corporate culture of the socio-economic space of Ukraine. The types of corporate culture are determined and a forecast is made regarding its further transformations.

Keywords: Corporate Culture, Socio-Economic Space, Values, Activities, Subject, Community.

Музильов О.

ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ПАМЯТИ У АФРОАМЕРИКАНСКОГО НАСЕЛЕНИЯ США

Робота присвячена дослідженню причин і специфіці формування колективної пам'яті у афроамериканців. Було досліджено сучасний стан расового питання в США, а також фактори, що сприяють формуванню культурних протиріч в США. Основні висновки: головними причинами формування колективної пам'яті у афроамериканців є: рабство, сегрегація, дискримінація і почуття відчуження.

Ключові слова: колективна пам'ять; культурна травма; расизм; рабство; дискримінація; радикалізація.

Новая волна миграционного кризиса приводит к усилению конфронтации в странах ЕС между коренным населением и мигрантами. Интегрировать беженцев в европейское общество сложно из-за культурных и ценностных разрывов. Если для европейских государств такие масштабы мигрантов – явление новое, то для США