

щоб інтереси і держави, і населення були задоволені повною мірою, оскільки перша зацікавлена в тому, щоб реалізувати збудовані нею житлові об'єкти, а друга бажає мати власне житло; придбання житла для української сім'ї із середньостатистичними доходами стане більш доступнішим, якщо державні кошти спрямувати на будівництво певної кількості квартир. Житло доцільніше надавати не на безоплатній основі, а в оренду з можливістю подальшої його приватизації після сплати повної вартості у вигляді щомісячної орендної плати. Це сприятиме збільшенню фонду державного житла в Україні і позитивно вплинуло б як на діяльність будівельної галузі, так і на зниження рівня безробіття.

Список використаних джерел

1. Кучабський О.Г. Державна політика забезпечення житлом у сільській місцевості в Україні / О.Г. Кучабський // Публічне управління: теорія та практика. – 2011. – № 4. – С. 115–121.

2. Лопушняк Г. Житлова політика як складова державної соціальної політики України: практика і проблеми реалізації / Г. Лопушняк // Економіка України. – 2012. – № 1. – С. 79–90.

3. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://minregion.gov.ua>

4. Державна служба статистики України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. Державна служба статистики України. Статистичний бюлетень прийняття в експлуатацію житла в Україні за 2012 рік [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6. Офіційний сайт Державного фонду сприяння молодіжному житловому будівництву [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://molod-kredit.gov.ua/>

7. Ковалевська О.П. Світовий досвід розвитку державної житлової політики / О.П. Ковалевська // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – № 2. – С. 56–67.

УДК 316.7:174.4(045)

О.І. СИНИЦЬКА,
к.е.н., докторант, Хмельницький національний університет

Чинники запровадження та сталості корпоративної культури

У статті розглядаються питання взаємозв'язку чинників запровадження та сталості корпоративної культури та їхнього впливу на управління соціально-трудовими відносинами.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, чинники запровадження та сталості корпоративної культури, соціально-трудові відносини.

В статье рассматриваются вопросы взаимосвязи факторов внедрения и устойчивости корпоративной культуры и их влияния на управление социально-трудовыми отношениями.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, факторы внедрения и устойчивости корпоративной культуры, социально-трудовые отношения.

This paper deals with the implementation of relationship factors and sustainability of corporate culture and its impact on the management of social and labor relations.

Keywords: corporate culture, organizational culture, implementation and sustainability factors of corporate culture, Labor Relations.

Постановка проблеми. Становлення та розвиток корпоративного сектору України привели до необхідності формування вітчизняної корпоративної культури, що значною мірою регулює діяльність акціонерних товариств. Рівень її розвитку є індикатором збалансованості корпоративних

відносин, що формуються в межах корпоративного сектору. Корпоративна культура являє собою внутрішню мотивацію діяльності акціонерного товариства, а також є результатом культурного розвитку як суспільства в цілому, так і окремих індивідів зокрема. Розвиток корпоративної культури є досить складним процесом, який поєднує в собі вплив та взаємодію різних факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Категорія «корпоративна культура» також має свою структуру, яка умовно поділяється на декілька рівнів, кожен з яких є результатом розвитку господарською діяльністю, а також результатом впливу людського фактору. Одним з найважливіших завдань для України на сьогодні є пошук шляхів вдосконалення вітчизняної корпоративної культури, зокрема її інноваційних складових.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Найбільший внесок у розробку проблематики як організаційної, так і корпоративної культур зробили зарубіжні та вітчизняні дослідники М. Бурке, О. Грішнова, М. Елвессон, К. Камерон, А. Колот, Р. Куїнн, А. Ліпенцев, Н. Могутнова, Г. Назарова, Р. Рюттінгер, В. Співак, Г. Хофштеде, Е. Шейн та інші.

Теорії і підходи дослідників К. Камерона і Р. Куїнна, О.С. Віханського, О.Г. Тіхомірової і багатьох інших підкреслюють високу значущість корпоративної культури як ефективного інструменту управління компанією. Дослідники проблеми, як теоретики, так і практики, відзначають стійкий зв'язок між успішністю компаній і мірою розвиненості їхніх корпоративних культур.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як О.І. Амоша, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.П. Войнаренко, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Д.В. Задихайло, В.О. Євтушевський, М.І. Карлін, О.Р. Кібенко, А.М. Колот, В.М. Новіков, Ю.І. Палеха, В.В. Стадник, М.А. Йохна, О.Л. Єськов, С.В. Ковалевський, М.В. Семикіна, І.В. Сорока, О.Г. Солодухова, Г.Л. Хаєт, істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники корпоративного управління підприємствами й формування ціннісних мотиваційних механізмів як елементів управління людськими ресурсами.

Вітчизняні вчені М.М. Баб'як, Е.Н. Коренев, І.В. Мажура, О.Є. Кузьмін, Г.Л. Хаєт, Є.В. Рудинська, С.А. Яромич досліджували корпоративну культуру в різних сферах економічної діяльності в Україні, але проблема формування ефективної корпоративної культури у процесі становлення сучасного типу суспільного устрою в Україні викликає підвищений інтерес з боку представників національного бізнесу, громадських і державних організацій.

Мета статті. Вважаємо, що питання формування корпоративної культури в управлінні соціально-трудовими відносинами є новачинним і дискусійним, що обумовлює проблему співвідношення чинників запровадження та сталості корпоративної культури в економічних системах.

Виклад основного матеріалу. Аналіз впливу культури на економіку, зокрема на особливості організації виробництва, дозволяє відповісти на запитання: чому буває так, що країни, які мають найбагатші природні ресурси, живуть бідно, а інші, обділені природними багатствами, процвітають? Здавалося б, вигідне географічне положення, достаток природних ресурсів – що ще потрібно для процвітання і збагачення держави. Тоді чому Україна, природним багатством якої могли б позаздрити багато високорозвинених країн, ніяк не може досягти таких самих темпів економічного розвитку, як, наприклад, Японія, яка обділена природними ресурсами.

Виявляється, в лідируючих країнах є більш могутній, ніж нафта, газ, інші корисні копалини, ресурс – певний тип ділової культури, що дозволяє більш ефективно використовувати наявні природні багатства, забезпечуючи тим самим стабільність економічного і громадського життя в країні. Звідси можна зробити висновок, що бідність буває не тільки матеріальна, а й соціальна, тобто недолік у суспільстві деяких традицій, навичок, цінностей, що визначають ефективну або неефективну роботу людей. Соціальна бідність визначає матеріальну не в меншій, а може навіть у більшій мірі, ніж навпаки. Отже, якби ми могли якісно змінити ділову культуру більшості наших співвітчизників – їхнє ставлення до праці, до себе, один до одного, – ми могли б більш ефективно вирішувати наші матеріальні проблеми.

Розвиток культури є тривалим історичним процесом, і хоча глобалізація прискорює його, зміни відбуваються дуже повільно. І якщо неможливо швидко змінити загальну або ділову культуру країни, цілком можна почати зі змін у корпоративній культурі роботи підприємств і установ і через ці

зміни впливати на культуру міжорганізаційних відносин (культуру ведення переговорів, культуру партнерства, конкурентну культуру тощо), а отже впливати і на всю ділову культуру, а через неї й на загальну культуру й економіку.

Господарські процеси завжди мають певну «культурну» складову. На думку М. Грановеттера, визнаного лідера в галузі нової економічної соціології, економічна поведінка «укорінена в мережах міжособистісних стосунків» [2, с. 292]. Відомий соціолог культури Пол Дімаджіо вважає, що існують й інші види укоріненості, і насамперед укоріненість економічних дій у культурі, тобто культурна укоріненість. На думку Дімаджіо, культура впливає на господарські процеси за допомогою «вірувань та ідеологій, переконань, що визнаються більшістю, або формальних систем правил» [3, с. 30].

Вивченням проблем розвитку корпоративної культури займається ряд вчених, зокрема В. Співак, Н. Тесакова, Є. Катасонова, Л. Хайєт, І. Драб та інші. Проте варто зазначити, що обсяги дослідження корпоративної культури не є достатніми, оскільки остання характеризується значною динамікою розвитку, особливо у країнах з нестабільною економічною ситуацією, зокрема в Україні. Недостатньо дослідженим є питання інноваційних складових корпоративної культури, які впливають на розвиток вітчизняної системи корпоративної культури в цілому.

У цілому вчені здебільшого досліджують сутність та структуру корпоративної культури. Зокрема, у [1, с. 332] аналізується сутність корпоративної культури, чинники, що впливають на її розвиток, а також формування вітчизняної системи корпоративної культури. В [2, с. 159] досліджуються основні типи корпоративної, які характерні для країн із різним рівнем розвитку, зокрема надається їх детальна класифікація в залежності від різних критеріїв дослідження. В [3, с. 44] аналізується філософський підхід стосовно проблеми розвитку корпоративної культури. Можна сказати, що дослідження проблеми інноваційних складових корпоративної культури в Україні потребує поглибленого та всеохоплюючого дослідження.

Як вже зазначалося, недостатньо висвітленим є питання формування інноваційних складових у вітчизняній корпоративній культурі, зокрема дослідження сутності інноваційних складових корпоративної культури в Україні. Крім того, необхідно здійснити визначення причин та передумов їх появи, а також виявити можливості створення інноваційної моделі вітчизняної корпоративної культури. До основних завдань також належить висвітлення основних проблем у її формуванні. Варто зазначити, що для формування інноваційної моделі вітчизняної корпоративної культури необхідно розробити ряд рекомендацій, які дозволили б наблизитися до цієї мети.

Корпоративну культуру можна визначити як сукупність думок, еталонів, поведінки, настроїв, символів, відносин та способів ведення бізнесу [4, с. 332]. Характерним для неї є те, що вона майже не отримує нормативного закріплення в законодавстві і базується швидше на моральних якостях суб'єктів господарювання та на культурному рівні працівни-

ків підприємства. Динамічний розвиток ринкової економіки призвів до формування інноваційних складових вітчизняної корпоративної культури, які відіграють важливу роль у функціонуванні акціонерних товариств в Україні. Формування інноваційних складових корпоративної культури є результатом розвитку вітчизняного корпоративного сектору, що характеризується рядом особливостей, а також впливом загальної економічної та політичної ситуації в країні. Корпоративна культура є досить складним явищем, яке є результатом історичного, культурного, релігійного та економічного розвитку країни. Саме тому вона характеризується різними проявами, зокрема зовнішніми (манера поведінки, стиль одягу, архітектура приміщення тощо) цінностями та віруваннями, а також базовими концепціями та відносинами, які формуються внаслідок ментальних особливостей нації. Під корпоративною культурою також розуміють сукупність правил, звичаїв та сталої практики в галузі корпоративного управління, яка не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці тощо. Остання є поєднанням домінування економічних пріоритетів та внутрішньої потреби індивіда до визначених правил поведінки та самоорганізації. Крім того, корпоративна культура умовно розділяється на декілька видів, кожен з яких характерний для того чи іншого стилю управління компанією [2, с. 161]. Стосовно різних видів корпоративної культури можна сказати, що вони є відображенням відносин між різними

групами економічних агентів всередині корпорації і по-різному впливають на трудову атмосферу в колективі.

Головною метою корпоративної культури, при її правильній побудові і розвитку, є максимальне згуртування колективу, об'єднання його в одне ціле. У результаті компанія отримує шанси підвищити власну привабливість як бренда, зможе якісно різнитися від конкурентів [5, с. 29]. Крім того, люди починають ефективніше працювати, що допомагає компанії вижити, особливо в умовах кризи. Їм цікаво, їм комфортно, кожен відчуває, що він потрібен і саме тут його місце. Все це відображається на загальній атмосфері колективу, він починає жити і працювати із задоволенням, бачити перспективу гідного майбутнього, бо об'єднаний спільною метою, що є запорукою успіху фінансово–економічної діяльності системи.

Побудова якісної корпоративної культури має власну специфіку і власні особливості. Тому єдиного рецепта немає. Унікальність корпоративної культури може полягати в будь-чому. Є фірми, що дозволяють своїм співробітникам приходити на роботу в будь-який час, проте при цьому денний обсяг роботи має бути виконаний. Є фірми, що практикують у колективі традиції благодійності, дехто влаштовує суботники. Ми, наприклад, щороку проводимо корпоративний турнір з футболу. Всі ці заходи спрямовано на зміцнення дружніх стосунків і створення здорового командного духу.

Організація свят і власне святкування також є частиною корпоративної культури, але при цьому неправильно вважати, що лише на цьому остання і базується. Корпоративна

Чинники запровадження та сталості корпоративної культури

Чинник	Фактор запровадження КК	Фактор сталості КК
1	2	3
Структура	Взаємодія органів і осіб, діючих правил, прямого керівництва та контролю	Управлінська структура оптимізується відповідно поставлених завдань і цілей
Напрямок	Ступінь формування цілей та перспектив діяльності організації	Дослідження напрямів діяльності відбувається на підставі конкурентних засад
Інтеграція	Ступінь, в якій частини (суб'єкти) в рамках організації користуються підтримкою на користь здійснення скоординованої діяльності	Професійна діяльність, за якої індивідуальні характеристики впливають на формування та досягнення колективних цілей
Управлінське забезпечення	Ступінь, за якого менеджери забезпечують чіткі комунікаційні зв'язки, допомогу і підтримку своїм підлеглим	Професійна діяльність, за якої виконання обов'язків, дотримання субординації не чинить опору досягнення колективних цілей
Підтримка	Рівень допомоги, яка надається керівниками своїм підлеглим	Відчуття підтримки сприймається як елемент підвищення кваліфікації з метою ефективізації соціально–трудова відносин та набуття конкурентних переваг працівниками
Стимулювання	ступінь залежності винагороди від результатів роботи	Стан матеріального і нематеріального мотиваційного стимулювання збалансований відповідно індивідуальних мотиваційних карт працівників
Ідентифікація	Ступінь отождолення працівників з організацією в цілому	Сприйняття працівником єдності з організацією і організацій з працівниками прагне до єдності
Управління конфліктами	Ступінь вирішуваності конфліктів	Конструктивні конфлікти вирішуються у встановленому порядку, причини виникнення деструктивних конфліктів мінімізуються у зародку
Управління ризиками	Ступінь, в якому працівники заохочуються в інноваціях	Інноваційна діяльність заохочується на всіх ланках управління, підтримуються раціоналізаторські пропозиції працівників усіх рівнів
Індивідуальна автономність	Ступінь відповідальності, незалежності та можливостей вираження ініціативи в організації	Відсутність одного з працівників відділу або ланки не впливає на досягнення результатів господарської діяльності

* Розроблено автором.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

культура розпочинається від того моменту, коли людина вперше приходиться до компанії, коли вона її пізнає, спілкується з майбутніми колегами, вивчає ситуацію, збирає якусь інформацію. Так людина з часом стає частиною колективу, приймаючи вже існуючі в ньому традиції та вносячи власні.

В умовах фінансової кризи формування корпоративної культури особливо важливе. Більше того, в такій ситуації правильно побудована корпоративна культура може відіграти вирішальну роль у житті компанії. Якщо колектив відчуває себе спільнотою, якщо все це підкріплено правилами функціонування культури, люди, об'єднуючись, можуть гідно протистояти скрутні і намагатимуться в її рамках досягти максимально позитивних результатів у роботі. Адже вони розумітимуть, що їхня компанія – це їхнє майбутнє. До речі, інколи достатньо лише однієї чутки для того, щоб команда або навіть компанія вщент розвалилася. Таких прикладів – безліч. Тому я б рекомендувала, перш ніж скорочувати певні статті витрат, дуже уважно проаналізувати ситуацію. На корпоративній культурі не можна економити – вона може стати запорукою ефективності бізнесу і комфортного життя всіх співробітників. У такий спосіб компанія набуде сили, що дасть їй змогу втриматися в умовах кризи.

Відповідно до особливостей усіх видів чинники, що впливають на формування корпоративної культури, можна систематизувати таким чином (див. табл.).

Досліджуючи вплив характеру українців на формування корпоративної культури, варто враховувати, що для нашого народу характерне надання пріоритету не формальному розуму, а нормам морального життя суспільства, які базуються на принципах індивідуальності й людяності, гармонії з природою. У національному характері українців, ментальності, вкорінена низка рис, пов'язаних із властивим для значної частини населення економічним нігілізмом.

За твердженням В. Соловйова: «Царина матеріальних відносин (найбільшим чином економічних) має право на те, щоб стати предметом моральної дії людини...» [6, с. 704]. Ця думка підтверджується широким розвитком корпоративної культури в межах акціонерних секторів різних країн.

Висновки

На динаміку розвитку інноваційної моделі вітчизняної корпоративної культури впливає ряд чинників, зокрема історичних, релігійних, культурних та економічних. Передусім до них можна віднести історичні особливості розвитку країни.

Другим суттєвим чинником формування корпоративної культури в багатьох країнах є релігійні переконання нації. Зокрема, корпоративна культура США та країн Західної Європи традиційно пов'язується з протестантською етикою, а культура Японії – з етикою буддизму. Деякі дослідники вважають, що на корпоративну культуру в Україні впливає пра-

вославна етика, проте, на жаль, роки атеїстичної пропаганди послабили її вплив на всі сфери діяльності суспільства, тому вплив релігійної етики не є відчутним.

На розвиток корпоративної культури також впливають ментальні особливості народу. Їхній вплив особливо відчутний у країнах Західної Європи, США та Японії. В Україні, за умов активізації глобалізаційних процесів, та система корпоративних цінностей, яка нав'язується нам з боку Заходу досить часто не відповідає ментальним особливостям українців. Передусім зі становленням у нашій країні корпоративного сектору в найманих працівниках намагаються розвивати такі якості, як прагматизм, індивідуалізм, раціональність. Проте далеко не всі з цих рис відповідають менталітету українців, крім того, такий підхід призводить до «споживацького» ставлення до життя. В цілому бездумне копіювання західного зразка корпоративної культури без врахування національних особливостей може призвести до послаблення позицій національної культури народу.

Крім того, на розвиток корпоративної культури впливають також економічні, політичні та ідеологічні передумови, проте їхній вплив швидше простежується в зовнішніх проявах корпоративних цінностей. Також, формуючи певний тип корпоративної культури, важливо враховувати особливості національного менталітету, суспільної свідомості і психології населення країни. Адже сліпо впроваджені зарубіжні організаційні технології часто не приживаються, основні їх принципи спотворюються, і це може призвести до болючих наслідків. Отже, можна сказати, що тип корпоративної культури, який формується на підприємстві, визначається саме загальною культурою країни.

Список використаних джерел

1. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
2. Рудинская Е.В. Корпоративный менеджмент: Учеб. пособие / Рудинская Е.В., Яромич С.А. Корпоративный менеджмент [Текст] – К.: КНТ. Эльга–Н. – 2008. – 416 с.
3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Пер. с англ. под ред В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
4. Deal T.E., & Kennedy A.E. Corporate culture: The rites and rituals of corporate life. Reading, MA: Addison–Wesley, 1982.
5. DiMaggio P. Culture and Economy // N.Spelmer, R. Swedberg (eds.). The Handbook of Economic Sociology. Princeton: Princeton University Press, 1994. – P. 27–57.
6. Соловьев В.С. Критика отвлеченных начал / Соловьев В.С. Сочинения в 2 т. – М., Мысль, 1988. – Т. 1. – С. 691–709.