

Дмитренко М. Й.
 доктор філософських наук, доцент, завідувач
 кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
 Черкаський інститут банківської справи УБС НБУ
 (Україна, Черкаси)-dmytrenko-@ukr.net

**КОНСТРУКТИВНІ ТА ДЕСТРУКТИВНІ СМИСЛИ
 СУЧАСНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ:
 ПЕРЕОЦІНКА ЦІННОСТЕЙ**

Стаття присвячена проблемі конструктивних і деструктивних смислів сучасної корпоративної культури. Дослідження цінностей у проявах об'єктивного суб'єктивного, особливо в аспекті їх предметності для суб'єкта, дозволило розширити уявлення про можливість цінностей, механізми їхнього впливу на життєдіяльність суспільства і особистості, на їх активність у творчому перетворенні самих себе і навколишнього світу. Автор статті визначає соціальні чинники, що зумовили зміни до ментальної та ціннісної сфер, та доводить думку про те, що форма і зміст системи цінностей корпоративної культури формуються під впливом багатьох факторів, найбільш значимими з яких є специфіка конкретного бізнесу, політичні та соціальні традиції країни і особисті погляди та устремління керівної ланки. Аналіз соціальних феноменів дозволив виділити основні цінності корпоративної культури сучасного суспільства. Задані цінності визначають стилі поведінки, стилі спілкування з колегами та клієнтами, рівень мотивованості та активності.

Ключові слова: корпоративна культура, корпоративні цінності, ціннісні норми, сучасне суспільство, переоцінка цінностей.

Корпоративна культура є невід'ємною складовою сучасного суспільного і культурного життя. Її вплив на самовизначення і саморозуміння людини значно посилюється через розвиток інформаційних технологій і притаманних їм антропотехнік. Усе це актуалізує розгляд корпоративної культури у філософсько-антропологічній площині. Така оптика дозволяє розсунути горизонти осягнення культурного виміру корпоративності і здійснити концептуалізацію її культурних репрезентацій на макрорівні теоретичної рефлексії. Загальнокультурні зрушення, що відбуваються внаслідок суспільних трансформацій постіндустріального зразка, глобалізація світу праці, відбиваються на корпоративній культурі, активізують її людино-творчий потенціал. Отже, розгляд пізньомодерних трансформацій і репрезентацій корпоративної культури, дослідження її коеволуції зі світом праці сприятимуть розумінню соціо- і психогенетичних тенденцій сучасного етапу цивілізаційного процесу.

Поняття, специфіка і структура корпоративної культури як культурного формоутворення, а також аналіз її компонентів розкриті у роботах М. Вебера, Е. Дюркгейма, А. Кребера, К. Клакхона, Р. Холла та ін., на ідеї і методологічні засади яких спирається це дослідження. Істотний внесок у дослідження становлення поняття “корпоративна культура” зробили І. Ансофф, М. Армстронг, Б. Карлоф, К. Камерон, Ф. Котлер, А. Маслоу, Р. Рюттенгер, К. Томпсон 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 аспекту корпоративної культури зробили С. Абрамова, А. Асаул, М. Баб'як, Т. Базаров, О. Віханський, І. Грошев, Е. Капіонов, В. Козлов та інші вчені. Разом з тим проблема корпоративних і деструктивних смислів сучасної корпоративної культури залишається недостатньо розробленою.

Тому метою даної публікації є з'ясування конструктивних і деструктивних смислів сучасної корпоративної культури на основі аналізу поглядів на цю проблему представників різних наукових шкіл, висвітлення власних підходів щодо вказаної проблематики.

У сучасному світі система цінностей як певний набір непорушних ідеальних утворень, соціальні нормативи і трудові традиції істотно впливають на діяльність людини. Цінності визначають структуру суспільства, принципи його організації, відіграють роль стабілізуючого фактора, визначають можливість його успішного існування. На думку О. Шкаратана [1, с. 78-79], система цінностей являє собою універсальну мотиваційну структуру.

Дослідження цінностей у проявах об'єктивного суб'єктивного, особливо в аспекті їх предметності для суб'єкта, дозволило розширити уявлення про можливість цінностей, механізми їхнього впливу на життєдіяльність суспільства і особистості, на їх активність у творчому перетворенні самих себе і навколишнього світу. Разом із тим, роздуми про цінності “від суб'єктивного” або “від об'єктивного” зрештою ведуть до злиття цінностей з оцінкою, від якої залежить, що інтерпретуватиме якості цінного. А в ряді випадків, до утвердження оцінки як загальної домінанти.

При зведенні сутності цінностей до умов і факторів втрачається їх об'єктивний зміст, а точніше, їх об'єктивна підстава. На практиці це веде, наприклад, до спрощення розуміння складного й актуального процесу, яким є переоцінка цінностей. Він може, на думку Н. Медведєва, [2, с. 24-25] наприклад, розглядатися як більш-менш швидкі революційні по суті процеси в суспільній свідомості, пов'язані із заміною однієї ціннісної системи іншою, як правило, альтернативною. Переоцінка передбачає заперечення старих цінностей, заміну їх новими, причому ця заміна супроводжується ламкою традиційних установок і орієнтації, фактичним руйнуванням традицій. Історичні епохи відрізняються одна від одної не стільки набором цінностей, їх складом, скільки їх трактуванням, характером зв'язків між ними, їх методом в ціннісних системах.

У сучасному світі, на думку Л. Мяснікової, М. Фріда [3, с. 31] і А. Сенкевича [4, с. 313], енергія розвитку, особливо в економічній сфері, значною мірою визначається людиною в контексті цінностей, якими він керується у своїх діях, його менталітетом. Цей менталітет, зокрема, визначає схильність людей до кооперації і співробітництва, яким, які часто об'єднуються поняттям “економіка солідарності”. У цьому ж плані важливі моральні традиції як механізм самозбереження і розвитку суспільства. В умовах сучасного економічного розвитку індивідуальна свідомість не здатна раціонально оцінювати ситуацію, і моральні цінності стають компасом, що дозволяє приймати рішення, які відображають інтереси не тільки індивіда, але й суспільства в цілому.

А. Назарчук [5, с. 224] зазначає, що ніякі інституційні інновації не виникнуть у суспільствах, якщо вони не знайдуть резонанс і підтримку в раніше реформованих ціннісних орієнтаціях їх населення, при аналізі яких необхідно враховувати наступну важливу

обставину. З одного боку, нова система цінностей – реальна, її елементи, присутні в сьогоденні, справляють істотний вплив на сучасну соціальну дійсність і корпоративну культуру.

Найважливішим соціальним чинником, який зумовив зміни до ментальної та ціннісної сфери людей, а також вплинув на перехід організаційної культури до корпоративної, є підвищення рівня життя в країнах Заходу. В індустріальному суспільстві абсолютна більшість індивідів керується утилітарними стимулами, породженими необхідністю задоволення матеріальних потреб. Такий характер мотивації цілком адекватний його структурі, що забезпечує як певну рівновагу між інтересами класів і соціальних груп, так і поступальний прогрес виробництва.

До середини ХХ століття в розвинених країнах Заходу склалися високі стандарти споживання. Розвиток наукоємних технологій зажадав від персоналу не тільки першокласної освіти, а й творчих здібностей для підвищення інноваційності виробництва, що стало основою формування процесу модифікації системи мотивації та стимулювання виробничої активності.

Основоположним став поступовий перехід від домінування матеріальних цінностей до цінностей етичних, загальнолюдських. Цей процес протікав у двох сферах діяльності суспільства: моральній та соціально-політичній. В моральній сфері він відкрив дорогу до установок альтруїзму і філантропії, оскільки вузький егоїзм, що часто зустрічається у людей сьогодні, викликається, в першу чергу, страхом впасти в злидні. У соціально-політичній сфері ця зміна відкриває шляхи егалітаризму і соціальної ангажованості особистості. Фактично тут ми маємо справу з позитивною перебудовою системи цінностей людини; якщо в якості системи відліку прийняти гуманізм, що широко розуміється [6, с. 34].

Наслідком відходу на другий план матеріальних цінностей стає їх гуманізація, яка найбільш яскраво виразилася в поступовому переважанні альтруїзму й активності кожної особистості. У зв'язку з цим, найважливішим завданням корпоративної культури сучасного суспільства стає, на думку В. Іноземцева [7, с. 34], розвиток здібностей людини, експансія суб'єкт-суб'єктних взаємодій, заміщення трудової діяльності проявами творчої активності. Іншим наслідком зростання рівня життя в розвинених країнах стало поступове витіснення зі свідомості особистості цінностей "економічного" характеру "неекономічними". Вперше елементи "неекономічної" поведінки промислового персоналу були відзначені в роки Другої світової війни. П. Дракер [8, с. 89] стверджує, що напружена, виснажлива виробнича діяльність принесла робітникам задоволеність своєю працею, відчуття важливості того, що він робить, почуття виконаного обов'язку, самоповаги і гордості, чого він ніколи раніше не відчував. Подібні явища неможливо корелювали ні з матеріальним благополуччям працівників, ні з їх професійним зростанням і відзначалися у всіх країнах, що беруть участь у війні.

Виникли після Другої світової війни явища економічного дива разом із державами добробуту відкрили новий етап історії, в кінцевому рахунку,

проклали шлях піднесення цінностей постмодерну. Глибокі зміни в досвіді особистісного формування сприяли складанню особливої системи цінностей серед тих, хто виріс у передових індустріальних суспільствах в післявоєнний період.

У результаті, з кінця 60-х років минулого сторіччя в розвинених країнах Заходу зароджується процес зміни шкали життєвих цінностей людини, причому можливість самореалізації у професійній діяльності стає лідируючою в шкалі цінностей серед представників середнього класу США, а рівень заробітної плати посідає лише п'яте місце. Наступні дослідження, констатує Р. Інглхарт, Г. Мкртчян [9, с. 252] і ряд інших дослідників, виявили посилення цієї тенденції.

На нашу думку, для аналізу основ корпоративної культури вкрай важливо дослідження "неекономічних" цінностей індивіда, їх еволюції в рамках сучасного суспільства. У першу чергу, необхідно відзначити тенденцію зміни ролі освіти в системі ціннісних мотивацій людини. В індустріальний період капіталістичного суспільства диплом коледжу або університету розглядався як сасібі, що дозволяє домогтися отримання високих доходів і гідного соціального статусу. Високопрофесійна освіта розглядалася як найбільш вдале, довгострокове інвестування коштів, так як, на думку П. Дракера, [10, с. 127-128] не існувало іншої форми вкладення капіталу, здатної окупити себе в десятикратному розмірі, приносячи в середньому 30% річного доходу протягом тридцяти років.

Ситуація змінилася в другій чверті ХХ століття, коли вартість професійного навчання, необхідного для роботи у високотехнологічному виробництві, в п'ять разів перевершила всі інші витрати, здійснювані до досягнення працівником повноліття. У середині 80-х років ХХ століття розміри щорічного накопичення "людського капіталу" в США по "усіченим" підрахункам більш ніж у три рази перевищували накопичення в матеріальній сфері [11, с. 92]. У той же період вартість підготовки фахівця з вищою освітою перевищила 1 млн доларів. У той же час, як зазначає В. Іноземцев, [12, с. 69] особи з вищою освітою з кінця 80-х років минулого сторіччя поступово стають цілком ординарними працівниками і поступаються пальмою першості носіям унікальних знань про певні виробничі процеси технології, тобто володарям докторських та інших вчених ступенів.

Отже, інвестиції в людину виходять на перший план структур і капіталовкладень сучасного суспільства, якість професійної підготовки стає найбільш принциповим чинником, що визначає як ефективність працівника, так і рівень оплати його праці. Ступінь професійної підготовленості працівника, широта його кругозору, наявність спеціальних навичок і здібностей – фактично однозначно означає його майбутнє соціальне становище. Отримання освіти, її престижність, стають домінуючою цінністю для всіх представників сучасного суспільства.

Соціальний розвиток людини на доіндустріальній та індустріальній стадіях визначався виключно виробничою діяльністю. Коло осіб, що не беруть участь безпосередньо в матеріальному виробництві, було обмеженим. Чітка диференціація праці та дозвілля є

видатним цивілізаційним досягненням, де воно не сформувалося, наприклад, в країнах Латинської Америки, Азії, Африки, там не вдається створити феномен трудової дисципліни та корпоративної культури, оскільки працівники працюють спонтанно, за настроєм і бажанням, не здатні реально сприймати межі дозволеного і недозволеного на фірмі. У результаті, відсутні структурні зв'язки в організації, механізми ідентифікації працівника з фірмою, корпоративна моральна дисципліна. У сучасну епоху завдяки чіткій диференціації праці та дозвілля людині анабує більше широкій можливості для вільного, творчого використання наявного часу. Дозвілля та можливість самореалізації поза рамками виробництва, разом із високопрофесійною, якісною освітою, стає найбільш престижною життєвою цінністю індивіда в соціумі. Найбільш точно сформулював суть процесу, що відбувається А. Маслоу [13, с. 46], який підкреслив, що людина повинна бути тим, чим вона може бути; вона повинна відповідати своїй внутрішній природі.

Еволюція соціальних цінностей потягла засобою формування нової, корпоративної мотиваційної системи в рамках сучасного виробництва. У 60-70-ті роки минулого сторіччя цінність самореалізації у виробничому процесі займала другорядне значення, оскільки індустріальна система господарювання і притаманна їй організаційна культура, були не в змозі адекватно задовольнити потреби творчої особистості. У цей період перше місце за шкалою цінностей займали елементи соціального і колективного визнання тих чи інших досягнень працівника.

Інформаційно-комп'ютерна революція і зростання високотехнологічного виробництва 80-х рр. ХХ ст. скоротили рутинні виробничі операції, розширили поле докладання творчих, індивідуальних здібностей кожного працівника, посилили прояв "неекономічних" мотивів і цінностей в масштабах всього сучасного суспільного виробництва. З одного боку, людина глибше втягувалася у виробничі процеси, з іншого – її діяльність на робочому місці припускала зростання обсягів споживаної інформації, засвоєння знань, отриманих попередниками. У результаті сталося розмивання межі між вільним і робочим часом, робочим місцем та рекреаційним простором. Виник перехід від "чистого" виробництва до процесу, в якому важливу роль відіграє споживання, від "чистого" споживання – до продуктивної діяльності, яка сприймається в якості своєрідного "дозвілля".

Необхідно відзначити, що мова йде не тільки про стирання кордонів між вільним і робочим часом. Мається на увазі набагато сильніша системна трансформація, що виявляється у виникненні, постійному розширенні господарської діяльності такого типу, який спочатку припускає, що виробництво невіддільне від споживання деяких суб'єктивних факторів виробництва (інформаційних продуктів), неможливо без активної, діяльної позиції споживача.

Світ сучасної людини як суб'єкта сучасного виробництва не протистоїть його самосвідомості як споживача або як особистості, що розвивається. Даний феномен, за твердженням А. Тоффлера, кваліфікується як розвиток "прозьюмера" [14, с. 388] (термін утворений з англійських слів production – виробництво

і consumer – споживач), який не поділяє виробничу діяльність і активне споживання благ і послуг.

Феномен прозьюмеризму проявляється в таких сферах суспільного виробництва як високі інформаційні технології, науково-дослідна діяльність, освіта, культурі мистецтво. У цих областях переважають суб'єкт-суб'єктні взаємодії, в яких і виробник, і споживач благ у порівнянній мірі визначають процес його використання. Фахівці даних галузей формують корпорацію, соціальну групу, яка має підвищену сприйнятливість до нових мотиваційних факторів. Як зазначає Дж. К. Гелбрайт [15, с. 156] служіння цілям нації, держави або суспільства, прагнення максимально використовувати можливості, надані займаним становищем для досягнення намічених цілей, – такі єдиноприйнятні для цих людей мотиваційні чинники.

У динаміці ціннісних норм індивідів у сучасному суспільстві відбулися наступні зміни. Основоположними цінностями стали: освіта; довіра людей один одному як базова підстава підтримки соціального порядку. В. Ільїн [16, с. 27] у цінностях сучасного суспільства бачить орієнтацію на "безумовних і неминущих гуманітарних констант – соціальних, моральних абсолютів". Демократизм, цивільність, персональна автономія, незалежність, вивілила права, а так самоетико-гуманістичні ідеали достатнього існування як альтруїзм, людюлюбство, взаємодопомога, являють собою образи оптимального життя людини сучасного суспільства.

Останні мають специфічні форми вираження на кожному з рівнів соціального розвитку. У матеріальному виробництві переважає максимальна вмотивованість, стимулювання продуктивної діяльності. У духовній сфері – максимальна самореалізація; в політико-цивільній – максимальна участь, залучення, волевиявлення; екзистенційній – максимальна самозадоволеність, повнота, глибина існування. У підсумку, констатує В. Ільїн [16, с. 132], цінності сучасного суспільства виступають як оптимальна стратегія буття, пов'язана з втіленням принципу мінімакса, розпорядчого учасникам історичного процесу прагнути до "максимально досягнених, гарантійних, успішних і виграшних ліній поведінки".

Отже, для постматеріалістів характерний пошук способів самовираження поза традиційними стереотипами поведінки, висуваючи на перший план розвиток духовних потреб, прагнення до саморозвитку, повазі особистої гідності самостійності. Що стосується матеріальних потреб, то вони зберігаються і розвиваються, але вже в новій якості, не яку мова існування людини, а як необхідна умова його духовного розвитку, як зауважує Е. Вільховченко [17, с. 39] являють собою символ визнання статусу в суспільстві, як джерело самооцінки і задоволеності життям і професійною діяльністю.

Особливе місце серед характеристик цінностей людини культури "постмодерну", на думку, Р. Інглхарта, [18, с. 11] займає самовираження, вільне розгортання здібностей і творчих сил, іншими словами – гра. Гра в житті людини "постмодерну" (на відміну від раціонального, орієнтованого на зовнішні цілі людини "модерніти") охоплює не тільки надзвичайно

розвинену сферу дозвілля, а й саму професійну діяльність, у тому числі і підприємницьку, наукову і т.д. Якщо в епоху розвиненого і класичного капіталізму трудова та підприємницька діяльність трактувалася через поняття боргу, то зараз вона розглядається як особистісний прояв, спосіб самовираження.

Зміни, що відбуваються в сучасному суспільстві, пов'язані з відродженням і переосмисленням індивідуалізму, в якому вченими вбачається одна із основних "мегатенденцій" розвитку людства в останньому десятилітті ХХ – початку ХХІ сторіччя. За їх оцінками, цей сучасний індивідуалізм відрізняється від традиційного західного індивідуалізму акцентом на відповідальність особистості, це неіндивідуалізм типу "кожен за себе", коли задовольняють власні бажання, а до всіх інших немає ніякого діла. Це етична філософія, що підносить особистість до світового рівня; ми всі у відповіді за збереження навколишнього середовища, запобігання світової війни, знищення злиднів. При цьому індивідуалізм визнає, що важливе значення має енергія кожної конкретної людини. Коли люди задовольняють справжню потребу в звершенні, в мистецтві, діловій сфері або науці, то виграє суспільство.

Новому індивідуалізму відповідають і нові форми спільнот людей: на місце колективу, де особистість розчиняється в масі, не має можливості для прояву творчої ініціативи і не несе всієї повноти відповідальності, приходять корпорація сучасного типу, "вільна асоціація окремих людей", що надає можливість кожному своєму члену розгорнути свої здібності та отримати відповідну їм винагороду.

Сформована ситуація з домінуванням неекономічних цінностей призводить до того, що корпорації сучасного типу, виступаючи як "вільні асоціації окремих людей", прагнуть заслужити лояльність по відношенню до себе з боку висококваліфікованих фахівців. В індустріальну епоху спостерігалася протилежна тенденція відносинах між роботодавцем і найманим персоналом. Особливо значуще місце на шкалі соціальних цінностей сучасного суспільства відповідно корпоративної культури займають цінності, позначені поняттям "довіра", що є очікування, що виникає в рамках певної спільноти того, що члени даного співтовариства будуть вести себе нормально і чесно, проявляючи готовність до взаємодопомоги відповідно до загальноновизнаних норм. Загальноновизнані норми можуть належати до сфери "фундаментальних цінностей" – про природу Господа або справедливості, охоплювати цілком світські поняття, такі, як професійні стандарти і кодекси поведінки. Довіра – це органічна риса ментальності будь-яких індивідів, що виступає як антропологічно задане дораціональне досягнення людини, яке було дискредитоване лише в недавній час у результаті прогресу техніки, а так само через складність та анонімність відносин. Отже, відродження взаємної довіри людей – це не тільки їх особисте, але й державне завдання.

Цінність довіри для корпоративної культури сучасного суспільства полягає в наступних положеннях. По-перше, підвищення якості життя, морально-психологічний комфорт у корпорації. По-друге,

підвищення надійності, міцності відносин. По-третє, розвиває самостійність людини (співробітника), його почуття відповідальності. По-четверте, підвищує почуття власної гідності людини (співробітника). Процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, об'єктивно ведуть до обмеження матеріальних благ, а до витіснення матеріальних стимулів їх виробництва мотивами самореалізації особистості, нарощування інтелектуального потенціалу, його максимального розкриття в суспільнозначущій діяльності. Коли суспільство буде мати в своєму розпорядженні все необхідне для життя людини, причому на високому рівні споживання, накопичення багатства і підпорядкування життя цьому як мети, стане не тільки зайвим, але й попросту смішним.

Слід виділити два соціальні феномени: по-перше, носіями нових "постматеріальних" цінностей є, в основному, представники покоління, що вступило в самостійне життя в 70-80-ті роки минулого сторіччя. Характерні риси цієї групи: високий рівень матеріального достатку; якісна освіта; прагнення до діяльності, що забезпечує суспільне визнання. Представлений соціальний феномен соціолога ми пояснюємо таким фактом: "постматеріалістами стають найчастіше ті, хто з народження користується всіма матеріальними благами", а одного разу засвоєні цінності змінюються лише у виняткових випадках. Звідси особистість, що з юності прагнула до економічного успіху, не сприймає "неекономічні" цінності і "постматеріалістичні" ідеали; по-друге, протистояння в соціумі представників матеріалістичних і постматеріалістических цінностей – це завуальоване і досить складне явище соціокультурної реальності одного боку, мотиви діяльності виступають найбільш глибинними її підставами і не завжди виявляються в поверхневих, емпіричних формах. З іншого, неекономічна вмотивованість діяльності спостерігається в корпораціях, формально підлеглих економічним цілям. Експансія творчої діяльності підриває основи індустріального виробництва, заперечує політичний лад, в основі якого переважає ринкова природа, долає відносини приватної власності, формує умови для подальшого усунення громадських антагонізмів, що склалися в рамках ринкової економіки.

Спостережувані соціальні феномени вимагають пояснення не тільки на емпіричному, але і на теоретичному рівні. Гуманітарне пізнання змінило свій об'єкт дослідження, оскільки замість соціальних процесів вивчає еволюцію системи цінностей людини. Відповідно до цього пояснення нових тенденцій будується з уявлення про суспільствоне як про систему інститутів, а як про процес реалізації цінностей. Отже, зі стадій розвитку даної системи виводилися і зміни в суспільному розвитку: реалізація цінностей свободи і прогресу веде до безпрецедентного в історії людства зростання матеріального виробництва.

Інші дослідники не констатували визначальний вплив неекономічних цінностей на соціальні трансформації, а прагнули виявити їх специфічні риси. Наприклад, П. Дракер [8, с. 89.], у рамках теорії управління, одним із перших приступив до розгляду економічних і неекономічних цінностей у системі ментальних орієнтирів людини. На його думку, потреба

в чому-небудь у рівній мірі виражає як економічні, так і неекономічні потреби і бажання.

Отже, основу корпоративної культури складають цінності, що мають довгострокове значення і задають сенс діяльності членів корпорації. Саме цінності є ядром, що визначає корпоративну культуру в цілому. Необхідно відзначити, що система корпоративних цінностей формується відповідно до базових цінностей конкретної культури, притаманних більшості співробітників. Задані цінності визначають істилі поведінки, і стилі спілкування з колегами та клієнтами, рівень умотивованості, активність. Їх значення найгостріше виявляється в критичні моменти, коли особливу роль грають моральні чинники.

Прихильність працівника до корпорації є таким чинником, в якому відображаються трудові цінності, трудова етика працівників, їх мотивація і задоволеність працею. У ній містяться відповідні установки, що визначають ставлення до роботи, до клієнтів, до керівництва і до корпорації в цілому. Рівень прихильності працівників корпорації й установки і трудові цінності, що стоять за цим поняттям, значною мірою визначають ступінь сприйнятливості персоналу як до зовнішніх стимулів – заробітна плата, пільги, робочі умови, такі до внутрішніх – зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання та оцінка досягнень. Віддані працівники більшою мірою схильні до прояву творчості та ініціативи, що часто має вирішальне значення для збереження конкурентоспроможності корпорації на ринку.

Досвід провідних світових компаній показує, що домогтися високої прихильності і відданості персоналу можна тому випадку, якщо керівництво організації дотримується таких принципів управління, при яких враховуються цілі та інтереси працівників, коли забезпечується широке їх залучення в процес вирішення корпоративних проблем. Працівникам необхідно відчувати, що вони є частиною спільної команди, що їх залучають до вирішення сформованих проблем, прислухаються до їхньої думки, що для працівників спеціально створюються умови для розвитку кар'єри всередині компанії і т.д. Персоналу підприємства дуже важливо відчувати до себе увагу з боку керівництва і знати, що вони є невід'ємною частиною “загального організму”, “спільної сім'ї”.

Отже, модель управління людськими ресурсами, заснована на жорсткому контролі і на слухняності, завідомо формує низький рівень прихильності працівників до справи підприємства і, як правило, не дає високих результатів. Люди відчують себеліше інструментом для досягнення хорошого результату. Ринковий успіх визначається рівнем ефективності продуктивності, який у значній мірі залежить від участі працівників у справах підприємства, від їх прихильності і відданості спільній справі. Привиборі засобів мотивування величезний вплив роблять ціннісні орієнтації керівника, які, у свою чергу, можуть відповідати або не відповідати прийнятим цінностям в організації, тобто корпоративній культурі.

Таким чином, культура “постмодерну” характеризується розпадом єдності, плюралізмом цінностей, культурних форм і стилів, контекстуалізм справив фундаментальний вплив на формування

системи цінностей корпоративної культури сучасного суспільства. У теоріях постіндустріального суспільства звертається увага на зростаючу гетерогенність і мозаїчність соціуму, деідеологізацію в сенсі втрати центральних, базових цінностей та смислів, а найголовніше – на нову зміну суті суспільного багатства: це вже не виробничий капітал епохи “модерніти”, а знання, інформація, інформаційні технології, “ноу-хау” і т.п.

Основними цінностями корпоративної культури сучасного суспільства є довіра, як цінність, що представляє собою базову підставу підтримки соціального порядку в корпорації і визначає позитивні очікування індивіда щодо середовища проживання і сфер професійної діяльності; цінність кваліфікації і здатності кожного індивіда, можливості для його професійного саморозвитку в корпорації; цінність творчості, автономності, пріоритету самовираження перед соціальним статусом; цінність якості життя і співучасті діяльності колективу.

Вони сформовані: новими пріоритетами особистості і соціуму культури “постмодерну”, що означає перехід від максимізації матеріального споживання до “якості життя”: гуманістичним, екологічним взагалі “немонетарним”, “постекономічним” критеріям буття; процесами інтелектуалізації економіки, що підірвали основи техногенної цивілізації – тих мотивів, цілей, які сформували її цілісність, виступали рушійною силою поступального розвитку. На зміну імперативу максимізації матеріального добробуту прийшло усвідомлення можливості самоствердження через володіння і вміння скористатися знаннями.

Список використаних джерел

1. Крюков В.В. Феномен ценностей в культуре. [Текст] / В. В. Крюков. – Новосибирск: 1990. – С. 78–79.
2. Медведев Н.П. Переоценка ценностей как социальный феномен / Н. П. Медведев. – Ставрополь: 1995. – С. 24–25.
3. Мясникова Л.А., Фрид М.И. Постмодерн коммерции (трансформация коммерции в современном обществе) [Текст] / Л. А. Мясникова, М.И. Фрид. – СПб., 2001. – С. 31–107.
4. Сенкевич А.В. Ценностный аспект судьбы человека в условиях глобализации / А.В. Сенкевич // Философия и будущее цивилизации: тезисы докладов и выступлений IV Российского конгресса (Москва, 24–28 мая 2005 г.): в 5 т. – М., 2005. – С. 313.
5. Назарчук А.В. Этика глобализирующегося общества. [Текст] / А. В. Назарчук. – М., 2002. – С. 224.
6. Скідін О.Л. Соціальні технології в управлінні закладами освіти: Автореф. дис. д-ра соц. наук : 22.00.06 [Рукопис] / О. Л. Скідін. – К.: Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, 2001. – 44с.
7. Иноземцев В.Л. Перспективы постиндустриальной теории в меняющемся мире [Текст] / В.Иноземцев // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М., 1999. – С. 34.
8. Дракер П. Посткапиталистическое общество [Текст] / П. Дракер// Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / [под ред. В. Л. Иноземцева]. – М.: 1999. – С. 89.
9. Инглеарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе / Р. Инглеарт // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология; [под ред. В. Л. Иноземцева]. – М., 1999. – С. 252–253.
10. Drucker P. F. Landmarks of Tomorrow. New Brunswick (US) [Text] / P. F. Drucker. – L. (UK), 1996. – P. 127–128.
11. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес: Матеріали до першої лекції [Текст] / уклад. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков; відп. ред. М. Ф. Степко. – К., 2004. – 26 с.
12. Иноземцев В.Л. “Класс интеллектуалов” в постиндустриальном обществе [Текст] / В.Иноземцев // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 69.

13. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 479 с.
14. Тoffлер А. Третья волна [Текст] / А. Тoffлер. – М., 1999. – С. 388.
15. Гэлбrait Дж.К. Новоеиндустриальноеобщество [Текст] / Дж. К. Гэлбrait. – М. : Прогресс, 1969. – 480с.
16. Ильин В.В. Философия истории / В. В. Ильин. – М., 2003. – С. 27.
17. Вильховченко Э. Прогресс труда на современном этапе НТР (соотношение детерминизма технологического, организационного и социокультурного) (статья вторая) / Э. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. – 1992. – № 10. – С. 39-40.
18. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества / Р. Инглхарт // Политические исследования. – 1997. – № 4. – С. 11-32.

References

1. Kriukov V. V. Fenomen tsennoستي v culture. [Tekst] / V. V. Kriukov. – Novosibirsk : 1990. – С. 78-79.
2. Medvedev N. P. Pereotsenka tsennoستي kak sotsial'noi fenomen. / N. P. Medvedev. – Stavropol': 1995. – С. 24-25.
3. Miasnikova L. A., Frid M. I. Postmodern kommertsii (transformatsiia kommertsii v sovremennom obshchestve) [Tekst] / L. A. Miasnikova, M. I. Frid. – Spb., 2001. – С. 31-107.
4. Senkevich A. V. Tsennoستيnyi aspekt sud'by cheloveka v usloviyakh globalizatsii / A. V. Senkevich // Filosofiia i budushchee tsivilizatsii: tezisy, doklady i vystupleniia IV Rossiiskogo kongressa (Moskva, 24–28 maia 2005 g.), v 5 t. – М. : 2005. – С. 313.
5. Nazarchuk A. V. Etika globaliziruiushchegosia obshchestva. [Tekst] / A. V. Nazarchuk. – М., 2002. – С. 224.
6. Skidin O. L. Sotsial'ni tehnologii v upravlinni zakladamy osvity : avtoref. dys. doktora sots. nauk : 22.00.06 [Rukopys] / O. L. Skidin. – К. : Kyivs'kyi natsional'nyi universytet. Tarasa Shevchenka, 2001. – 44 s.
7. Inozemtsev V. L. Perspektivy postindustrial'noi teorii v meniaiushchemsia mire [Tekst] / V. L. Inozemtsev // Novaia postindustrial'naia volna na Zapade. Antologiiia. – М., 1999. – С. 34.
8. Draker P. Postkapitalisticheskoe obshchestvo [Tekst] / P. Draker // Novaia postindustrial'naia volna na Zapade. Antologiiia / [pod red. V. L. Inozemtseva]. – М., 1999. – С. 89.
9. Ing'legart R. Kul'turnyi sdvig v zrelom industrial'nom obshchestve / R. Ing'legart // Novaia postindustrial'naia volna na Zapade : Antologiiia ; [pod red. V. L. Inozemtseva]. – М., 1999. – С. 252-253.
10. Drucker P.F. Landmarks of Tomorrow. New Brunswick (US) [Text] / P.F. Drucker–L. (UK), 1996. – P. 127–128.
11. Modernizatsiia vyshchoii osvity Ukrainy I Bolons'kyi protsess : Materialy do pershoi leksi [Tekst] / Ukklad. M. F. Stepko, Y. Y. Boliubash, K. M. Levkiv'skyi, U. V. Sukharnikov ; vidp. red. M. F. Stepko. – К. :Izd., 2004. – 26s.
12. Inozemtsev V. L. "Klassi ntellektualov" v postindustrialnom obshchestve [Tekst] / V. Inozemtsev // Sotsiologicheskie issledovaniia. – 2000. – № 6. – С. 69.
13. Maslow A. Motivatsiia i lichnost [Tekst] / Maslow. – Spb. : Evroaziia, 1999. – 479 s.
14. Toffler A. Tretia volna [Tekst] / A. Toffler – М., 1999. – С. 388.
15. Gelbrait J. K. Novoe industrialnoie obshchestvo [Tekst] / J. K. Gelbrait. – М. : Progress, 1969. – 480 s.
16. Iiin V. V. Filosofiiaistorii / V. V. Iiin – М., 2003. – С. 27.
17. Vilkhovchenko E. Progress truda na sovremennom etape NTR (sootnosheniie determinisma tekhnologicheskogo, organizatsionnogo i sotsiokulturnogo) (stattiia vtoraiia) / E. Vilkhovchenko // Mirovaia ekonomika i mezhdunarodnye otosheniia. – 1992. - #10. – С. 39-40.
18. Ing'lhart R. Postmodern: meniaiushchiesia tsennoستي I izmeniaiushchiesia obshchestva / R. Ing'lhart // Politicheskie issledovaniia. – 1997. – № 4. – С. 11-32.

Dmytrenko M. Y., Ph.D., Associate Professor, Head of Social Sciences and Humanities Department, Cherkassy Banking Institute of the University of Banking of the National Bank of Ukraine (Ukraine, Cherkasy), - dmytrenko@ukr.net

Constructive and Destructive Senses of Modern Corporate Culture: Revaluation of Values

The article deals with the problem of constructive and destructive senses of modern corporate culture. The research of the values manifested in the objective and the subjective, especially in their importance for the subject, enables to widen the knowledge of the abilities of the values, mechanisms of their influence on the life and

activities of the society and an individual, their active position in their creative impersonation. The author of the article distinguishes social factors which have led to the transition to the sphere of values and proves the fact that the form and nature of the system of values is developed under the influence of a variety of factors. The most important ones are the peculiarities of the business, political and social traditions of the country and personal views and intentions of the management. The analysis of social phenomenon helped to outline the main values of corporate culture of the modern society. These values determine behavioral style, communication style and the level of motivation.

Keywords: corporate culture, corporate values, standards of values, modern society, revaluation

Дмитренко М. Й., доктор філософських наук, доцент, завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Черкаського інституту банківського дела УБД НБУ (Україна, Черкаси), - dmytrenko@ukr.net

Конструктивные и деструктивные смыслы современной корпоративной культуры: переоценка ценностей

Статья посвящена проблеме конструктивных и деструктивных смыслов современной корпоративной культуры. Исследование ценностей в проявлениях объективного и субъективного, особенно в аспекте их предметности для субъекта, позволило расширить представление о возможностях ценностей, механизмах их влияния на жизнедеятельность общества и личности, на их активность в творческом перевоплощении самих себя и окружающего мира. Автор статьи определяет социальные факторы, приведшие к переходу к ценностной сфере. Подтверждается мысль о том, что форма и содержание системы ценностей корпорации формируется под влиянием многих факторов, наиболее важными среди которых являются особенности конкретного бизнеса, политические и социальные традиции страны и личные взгляды и устремления руководящего звена. Анализ социальных феноменов дал возможность выделить основные ценности корпоративной культуры современного общества. Заданные ценности определяют стили поведения, стили общения с коллегами и клиентами, уровень мотивации и активности.

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративные ценности, ценностные нормы, современное общество, переоценка ценностей.

* * *

УДК 141.333 + 130.2

Кравічник Г. О.

докторант кафедри філософії, Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди (Україна, Харків), gileya.org.ua@gmail.com

АВТОР І СПІВАВТОРИ ХУДОЖНЬОГО ТЕКСТУ В КУЛЬТУРІ ПІЗЬНОГО МОДЕРНУ І ПОСТМОДЕРНУ

В культурі пізнього Модерну і постмодерну філософська проблема автора і авторства художнього тексту характеризується дискусійним характером. На зміну традиційній однозначній трактовці концепту автора, як людини, що створює власне повідомлення, приходить освячення його контекстальності і множинності, що пов'язано з неоднозначним ставленням гуманітарної науки до природи художнього тексту, до закритості або відкритості його смислових границь, а також до самої потенційної можливості ідентифікації автора тексту. Концепт, що розглядається, до певної міри деперсоналізується, продукуючи свій текст. Він постійно запрошує реципієнта до переписування, інтерпретації та активної участі в конструюванні нових смислів як прояву процесу самопізнання.

Ключові слова: автор, художній текст, Модерн, постмодернізм, множинність, інтерпретація.

Постановка проблеми. Філософське осмислення концепту автора з'являється ще в античні часи, як проблема ідентифікації текстів. С.С. Аверінцев зазначав, що автор (від лат. auctor – винний, створювач) і авторство є термінами, що виражають специфічне відношення до письмового тексту, як власного, створеного самим “творцем” [1]. В період пізнього Модерну і постмодерну цей концепт піддається переосмисленню. Акцент зміщується з індивідуально-особистісних і соціально-психологічних аспектів його змісту – на аспекти дискурсивно-текстологічні. В рамках вказаного відходу змінюється статус імені автора: зберігаючи всі параметри ідентифікації, воно, тим не менш, не співпадає а ні з дескрипцією, а ні з десігнацією, тому що асоціює власне ім'я не стільки з