

6. Положення про Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, затвержене Указом Президента України від 15.04.2002 р. №340/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/340/2002>.

7. Положення про Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді, затвержене Указом Президента України від 30.07.2004 р. №852/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/852/2004>.

8. Положення про Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, затвержене постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2006 р. №1573 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1573-2006-%D0%BF>.

9. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України // ВВР України. – 2000. – №35. – Ст.290.

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України // ВВР України. – 2005. – №52 – Ст.561.

11. Про затвердження Державної програми «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1849 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1849-2006-p>.

12. Про затвердження Державної програми підтримки сім'ї на період до 2010 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 лютого 2007 р. №244 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/244-2007-%D0%BF>.

13. Про затвердження Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї до 2016 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. №341 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/341-2013-%D0%BF>.

14. Про концепцію державної сімейної політики: Постанова Верховної Ради України від 17 вересня 1999 року №1063–XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1063-14>.

15. Про схвалення Концепції демографічного розвитку на 2005–2015 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/724-2004-p>.

16. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року №2947–III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

References

1. Bujanovs'ka Marija. G'enderni aspekty reprezentacii' gromads'koi' aktyvnosti v Ukraini 14.05.2012 / Naukovyj blog' NaU «Ostroz'ka Akademija» [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://naub.oa.edu.ua/2012/genderni-aspekty-reprezentatsiji-hromadskoji-aktyvnosti-v-ukrajini/>

2. Derega V. V. Derzhavna simejna polityka ta problemy i'i' formuvannya v Jevropejs'komu Sojuzi / V. V. Derega // Naukovi prac'i [Chornomors'ko derzhavnogo universytetu imeni Petra Mogyly kompleksu «Kyjevo–Mogylyans'ka akademija»]. Ser.: Politologija. – 2014. – Т.230. – Вип.218. – С.22–27.

3. Konstytucija Ukrainy vid 28.06.1996 №254k/96–VR [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>

4. Kulyk O. M. Sfera derzhavnoi' simejnoi' polityky v Ukraini: sutnist' i problemy / O. M. Kulyk. // Derzhavne budivnytvo. – 2013. – №2 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2013-2/doc/5/03.pdf>

5. Myhajlenko O. V. Zakonodavche zabezpechennja derzhavnoi' simejnoi' polityky v Ukraini / O. V. Myhajlenko // Aspekty publichnogo upravlinnja. – 2014. – №7. – С.15–24.

6. Polozhennja pro Derzhavnyj komitet Ukrainy u spravah sim'i' ta molodi, zatverdzhene Ukazom Prezydenta Ukrainy vid 15.04.2002 r. №340/2002 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/340/2002>.

7. Polozhennja pro Ministerstvo Ukrainy u spravah sim'i', ditej ta molodi, zatverdzhene Ukazom Prezydenta Ukrainy vid 30.07.2004 r. №852/2004 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/852/2004>.

8. Polozhennja pro Ministerstvo Ukrainy u spravah sim'i', molodi ta sportu, zatverdzhene postanovoju Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 8 lystopada 2006 r. №1573 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1573-2006-%D0%BF>.

9. Pro derzhavnu social'nu dopomogu malozabezpechenym sim'jam: Zakon Ukrainy // VVR Ukrainy. – 2000. – №35. – Ст.290.

10. Pro zabezpechennja rivnyh prav ta mozhlyvostej zhink i cholovikiv: Zakon Ukrainy // VVR Ukrainy. – 2005. – №52 – Ст.561.

11. Pro zatverdzhennja Derzhavnoi' programy «Reproduktyvne zdorov'ja nacii'» na period do 2015 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27 grudnja 2006 r. №1849 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1849-2006-p>.

12. Pro zatverdzhennja Derzhavnoi' programy pidtrymky sim'i' na period do 2010 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19 ljutogo 2007 r. №244 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/244-2007-%D0%BF>.

13. Pro zatverdzhennja Derzhavnoi' cil'ovoi' social'noi' programy pidtrymky sim'i' do 2016 roku: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 15.05.2013 r. №341 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/341-2013-%D0%BF>.

14. Pro koncepciju derzhavnoi' simejnoi' polityky: Postanova Verhovnoi' Rady Ukrainy vid 17 veresnja 1999 roku №1063–XIV [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1063-14>.

15. Pro shvalennja Koncepcii' demografichnogo rozvytku na 2005–2015 roky: Rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 8 zhovtnja 2004 r. [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/724-2004-r>.

16. Simejnyj kodeks Ukrainy vid 10 sichnja 2002 roku №2947–III [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

Fatkhutdinova I., Competitor of the Department of Philosophy, Perejaslav–Khmelnitsky State Pedagogical University named after Skovoroda (Ukraine, Perejaslav–Khmelnitsky), bazaluk@ukr.net

The role of the state family policy to strengthen the institution of the Ukrainian family

To conduct effective state family policy in Ukraine we need legal support, government regulations guaranteeing the influence of the state and state institutions on the development of the family. The main components of legal provision of state family policy are: 1. constitutional law; 2. Special family law; 3. sectoral laws (housing, labour, criminal, administrative).

Keywords: state family policy, family law, the institution of the family, the state, gender equality.

Фатхутдинова И., соискатель кафедры философии, Переяслав–Хмельницкий государственный педагогический университет им. Григория Сковороды (Украина, Переяслав–Хмельницкий), bazaluk@ukr.net

Роль государственной семейной политики в укреплении института украинской семьи

Для проведения эффективной государственной семейной политики в Украине необходимо правовое обеспечение, государственные нормативные акты, которые бы гарантировали влияние государства и государственных институтов на развитие института семьи. Основными составляющими правового обеспечения государственной семейной политики есть: 1. конституционное законодательство; 2. специальное семейное законодательство; 3. отраслевое законодательство (жилищное, трудовое, уголовное, административное). Именно рассмотрению этих вопросов и посвящена авторская работа.

Ключевые слова: государственная семейная политика, семейное законодательство, институт семьи, государство, гендерное равенство.

* * *

УДК 101.8:316.3 0875

Чугай О. М.,

викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, Навчально-науковий інститут права та психології Національної академії внутрішніх справ (Україна, Київ), chugay_oxana@meta.ua

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ВИМІРІ ЕКОНОМІКИ

Йдеться про те, що господарська діяльність сприяє суспільному благу не тільки в економічному, але й соціально-моральному плані. Але як свідчить практика, корпоративна культура, що поширена в організаціях, спрямована на досягнення прибутку, засоби досягнення якого можуть шкодити не тільки окремій людині, а й суспільству в цілому. В аналізі літературних джерел та у висновках підкреслюється загострення соціальної відповідальності суб'єктів господарювання із загальнокультурними цінностями, які сприяють розвитку особистості.

Ключові слова: корпоративна культура, соціальна відповідальність, господарська діяльність, моральні цінності.

Найвиразнішими цінностями в господарській діяльності є корпоративна культура і соціальна відповідальність, які взаємообумовлені єдиним соціокультурним буттям людини. Не вдаючись до широкого діапазону висвітлення питань, які передбачають подібну постановку проблеми, метою статті є абрис предметного поля їх взаємодії.

Явище корпоративної культури є невід'ємним від соціодинамічних процесів реалізації доцільної активності людей і знаходить свій вираз в багатогранній спрямованості соціальної практики і професійної зайнятості.

Ознакою автономії та незалежності особистості може бути відповідальність, міра усвідомлення якої визначає рівень індивідуальної свободи. В першу чергу, з'ясуємо основні поняття, серед яких корпоративна культура співвідноситься з інтерсуб'єктивними процесами, а відповідальність з особистісною поведінкою тих людей, котрі здійснюють господарську діяльність в різних її проявах. Наголосимо, що корпоративна культура безпосередньо передбачає соціальну відповідальність, оскільки господарська економічна діяльність здійснюється в певних межах соціуму.

Сам термін «корпоративна культура» й досі не зафіксований як стале поняття, а тому потребує теоретичного осмислення.

Як явище соціальної дійсності, корпоративна культура була відома ще за часів середньовіччя, коли певні правила поведінки заздалегідь розроблялися та підтримувалися всередині тогочасних організацій – торговельних гільдій, ремісничих об'єднань тощо. Як описує М. Оссовська, «їх порушення могло закінчитися виключенням з цеху та професійною дискваліфікацією, а підпорядкування, навпаки, гарантувало причетність до обраної спільноти, що, у свою чергу, дарувало впевненість у завтрашньому дні» [7, с. 292]. Але самого терміну «корпоративна культура» в словесному обігу ще не було.

Основи теорії організаційної культури, на думку багатьох учених, закладені Кліфордом Гірцем у книзі «The Interpretation of Cultures», котра вийшла у світ 1973 року, де поняття «корпоративна культура» розглядається через призму:

- а) проблем взаємодії груп;
- б) культури в організації;
- в) соціальних норм;
- г) соціально–психологічного клімату в організації тощо [3].

Культура, на думку К. Гірца, виступає в якості своєрідної «граматики», якою люди користуються для формування «висловлювань» – соціальних дій, що навантажені змістом і доступні повною мірою лише носіям цієї культури. Поведінка носіїв культури, в тому числі і корпоративної, на думку автора є вкрай важливою для дослідження соціокультурних явищ, оскільки «... саме в поведінці, а точніше, в соціальній дії – проявляються, артикулюються культурні форми» [3, с. 25].

В полеміці наукових досліджень є багато визначень корпоративної культури, однак найбільш повне з них належить Е. Шейну. Вчений характеризує її як «сукупність основних положень, сформованих самостійно, засвоєних або розроблених певною групою в силу того, як вона навчається вирішувати проблеми адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції – які виявилися достатньо ефективними, щоб вважатися цінними, а

тому передаватися новим членам у ролі правильного способу прийняття, мислення та ставлення до конкретних проблем» [10, с. 116]. Це визначення достатньо широке і може бути застосоване до будь-якої соціальної групи, в тому числі і для системи економічних відносин, що складається в процесі спільної трудової діяльності.

Теоретики зазначають, що за допомогою корпоративної культури реалізується основна функція повсякденності – життєзабезпечення. Культура виступає фактором створення колективу й одночасно необхідною умовою його розвитку. Але в такому випадку визначення корпоративної культури потребує деяких уточнень, пов'язаних зі специфікою спільної трудової діяльності людей в системі соціально–економічних відносин.

Зокрема, К. Юнг стверджує, що культура – це об'єднуюче поняття, що відбиває, з одного боку, соціальну єдність і згуртованість організації, а з іншого боку – ефективність її діяльності [12, с. 112]. Тут можна віднайти причини ототожнення понять організаційна й корпоративна культура.

Вітчизняний дослідник корпоративної культури А. Гашенко зазначає, що корпоративна культура характеризується як зовнішній прояв якості функціонування системи внутрішньофірмових цінностей, який служить нормативними правилами, зразками поведінки, інструментально значущими засобами й умовами (перешкодами) для професійної діяльності особистості або життєдіяльності соціального організму фірми [2, с. 58].

Отже, поняття «культура» і «корпоративна культура» перебувають у тісному «генетичному» зв'язку, який, у свою чергу, породжує співіснування понять «корпоративна культура» та «організаційна культура». Так, організаційну культуру можна ототожнювати з символікою, за допомогою якої ціннісні орієнтири передаються усім суб'єктам організації. На доказ цього, науковці С. Мішон і П. Штерн визначають організаційну культуру як сукупність поведень, символів, ритуалів і міфів, які відповідають поділюваним цінностям, притаманним підприємствам, і передаються кожному члену «з вуст в уста» в якості життєвого досвіду [13, с. 67].

Стає очевидною та умова, що якщо «організаційна культура» виступає феноменом результативної діяльності природних групових процесів, то «корпоративна культура» є штучно сформованою системою процедур або процесів (навчання, комунікації, виконання) і значень (місія, цінності, традиції) з метою створення конкурентних переваг організації. Важливо підкреслити, що кожна компанія має «організаційну культуру», але це не означає наявність всередині неї корпоративної культури. Організаційна культура «живе» в організаційному організмі, її можна змінювати відповідно до соціально–психологічних законів. А «корпоративну культуру» необхідно підтримувати й розвивати, вона не може існувати без цілеспрямованого управління.

Пошук можливих стратегій впровадження норм корпоративної культури в економічні відносини та ділове спілкування є одним із пріоритетних напрямків наукових досліджень сучасної етики. Зокрема, К. Хоман та Ф. Бломе–Дрез називають тих, хто активно займається цією проблемою, «моральними новаторами» [9]. Мета такої діяльності полягає в «здійсненні нових комбінацій виробничих чинників. Там, де раніше уявна суперечність

моралі та економіки визначала думки та діяльність, ці піонери-підприємці відкривають нові можливості гармонізації моральних й економічних цільових величин. В концепції підприємницької діяльності необхідно враховувати цю суттєву ознаку підприємств. Для підприємств важливим є не обмеження можливостей, а, навпаки, їх розвиток та використання, в нашому випадку – сприяння ситуації легітимного використання принципу прибутку» [9, с. 295–296].

Нова стратегія порядку може бути впроваджена, на думку К. Хомана та Ф. Бломе-Дреза, за допомогою кодексів, у яких визначаються загальні норми та засади корпоративної культури. Це свого роду «створення комфортного загального поля діяльності поверх галузевих домовленостей або професійних етик» [9, с. 298].

Згідно теорії життєвого циклу, кожна організація проходить такі стадії: створення, ріст, зрілість і занепад. Відповідно до них і корпоративна культура має свої особливості.

Так, на стадії створення та становлення організації, коли цілі недостатньо чіткі, творчий процес формування цінностей відбувається інтенсивно. Основні зусилля спрямовані на створення продукту або послуг і на виживання в умовах жорсткої конкуренції. Розподіл функціональних обов'язків, повноважень і відповідальності ще тільки формується. Організація стурбована пошуком доступу до необхідних ресурсів і оволодінням механізму конкуренції. На цій стадії основні переконання щодо поставлених завдань, особливості розв'язування проблем, можливості адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції і є формою втілення корпоративної культури.

Об'єктивний характер пошуку ціннісних орієнтирів на стадії росту доповнюється суб'єктивним фактором, властивим будь-якій організації, – це культура. Саме від менеджерів залежить, які стандарти культури, норми етики стануть тим фільтром, що здатний зберегти і передати наступним поколінням цінності матеріальної та духовної культури організації. Дослідник В. Соколенко відзначає: «Коли люди вступають у безпосередню взаємодію з організацією, вони зіштовхуються із прийнятою в ній манерою одягатися, розповідями співробітників про те, що відбувається в організації, установленими правилами і практикою роботи, загальноприйнятими нормами поведінки, традиціями, завданнями, системою оплати, жаргоном і жартами, які зрозумілі тільки членам організації. Ці складені елементи і є проявами корпоративної культури» [8, с. 61].

Стадія становлення організації формує етику культури як явище «прояснення» змісту спільної діяльності, коли можна передбачати результати та побічні ефекти спільної практики. «Ми змінюємо наші ціннісні переконання і уявлення про належний на основі знань про побічні впливи нашої діяльності, про наслідки тих ціннісних переконань, які ми мали до цього, якщо це знання породило вагомий ціннісний і буттєвий аргументи на користь зміни наших ціннісних переконань» [11, с. 177]. Моральні норми та цінності описують той вплив майбутнього на вчинки і вибір окремої людини, якого бажає конкретна соціальна група.

Важливою стадією життєвого циклу є стадія росту організації, яка характеризується сформованою структурою, системою і стилем управління, формальними і неформальними зв'язками, стійким

соціально-психологічним кліматом, чітким уявленням про функціональні обов'язки та зобов'язання кожного працівника. На цій стадії розвиваються інноваційні процеси, формується місія (призначення) організації. Її члени витрачають на роботу багато часу, демонструють колективізм і високі зобов'язання.

Моральні проблеми можуть виникнути, коли організація починає швидкороти, з'являється необхідність у виділенні окремих видів діяльності, починається процес поділу праці та спеціалізації, з'являється необхідність делегування повноважень і ієрархії відповідальності. Перед організацією на даній стадії стоять завдання створення умов для економічного росту та забезпечення високої якості товарів і послуг. Ефективність управління залежить від політики підтримки стійкої рівноваги між сталістю та інноваціями. На цьому етапі етика відіграє роль системи організаційних цінностей. Цінності – це значимі для людини явища матеріального або духовного світу, що визначають його переваги і відповідають потребам, інтересам, намірам, цілям, планам.

Стадія зрілості характеризується складною, ієрархічною і формалізованою структурою організації. На цій стадії відбуваються бюрократичні процеси: зростає ступінь поділу праці і спеціалізації, підсилюється централізація, зростає роль вищого керівної ланки, процеси прийняття рішень стають більш зваженими, консервативними. Головними принципами діяльності стають інноваційність, стабільність та ефективність.

Етика корпоративної культури на стадії зрілості організації може бути визначена як етика порядку. Бюрократична раціоналізація є, на думку М. Вебера, відмітною рисою капіталістичних ринкових відносин. Людина в капіталістичній системі не може діяти за звичкою або в силу своїх здібностей. «Якщо чиновник є в бюро в певну годину, то така його поведінка викликана не тільки звичкою (звичаєм) і не стільки власними інтересами... Як правило, це викликано «значимістю» для нього системи (службовою регламентацією), що виражається у вимозі, порушення якої не лише завдало б йому шкоди, але й (у більшості випадків) несумісне (у більшій або меншій мірі) з його «почуттям обов'язку як раціональною цінністю» [1, с. 120]. Звідси, порядок стає цінністю, яка є ваговою і значимою для індивіда, а норми порядку – обов'язковими. Порядок виступає умовою гармонійної цілісності організації.

Як бачимо, досить складно визначити ідеальну корпоративну культуру, тим більше якщо на практиці не існує її «чистої» моделі. Однак із впевненістю можна стверджувати, що усталена культура продуктивно впливає на поведінку працівників і, в остаточному підсумку, на ефективність всієї організації.

В сучасному глобалізованому світі економічні відносини породжують безглузді правила господарської діяльності, що пригнічують гуманістичні орієнтири традиційних уявлень про етичні норми. Суспільна діяльність може призвести до занепаду культур через створення «новаційної» етики, що вже має негативні наслідки. Погоджуємось, що «люди повинні критично оцінювати суспільство, і надати йому дійсно морального забарвлення, а всі суспільні принципи, переконання та ідеали необхідно вимірювати абсолютною етикою «благочинності перед життям», тим самим примушуючи полемізувати принципи та ідеали колективності з гуманністю [6, с. 32].

Виходом з такого становища може стати етика відповідальності, основні принципи якої описав німецький філософ Г. Йонас. Він вважав, що принцип відповідальності повинен стати центром етики. Це, відповідальність за майбутнє як можливість запобігання негативних планетарних наслідків діяльності людини. Відповідальність відбивається не в уявній незалежності довільних переваг, а у виборі тих можливостей, що в даній ситуації відповідають нагальним завданням розвитку суспільства і людини [5, с. 12]. Автор вимагає кардинальних змін у етиці, оскільки остання тісно пов'язана з людською діяльністю, яка беззаперечно вимагає трансформації своєї природи в умовах глобалізації.

Варто зауважити, що в онові етики відповідальності Г. Йонас лежить імператив: «Дій так, щоб наслідки твоєї діяльності були сумісні з підтримкою справді людського життя на Землі» [5, с. 45].

Отже, варто погодитись з точкою зору Г. Йонаса, що відповідальність концентрує в собі соціально-універсальне і суб'єктно-індивідуальне начала. Цей принцип лежить в основі етики відповідальності, що, на думку німецького філософа, повинна взяти на себе роль легітимациї людських відносин в епоху єдиної планетарної цивілізації. У такому аспекті етика відповідальності знімає установку і досвід традиційної етики, відповідно до якої будувалася вся попередня мудрість про правильну поведінку, але яка не може бути основою для рішення нових проблем.

Етика підтримує корпоративну культуру на належному рівні й допомагає зміцнити господарську діяльність. Сучасний філософ Р. Т. де Джордж справедливо зазначає, коли б усі учасники бізнесу – покупці, продавці, виробники, менеджери, працівники, споживачі – діяли неморально чи аморально, бізнес невдовзі зазнав би краху [4, с. 41]. Звідси, мораль виступає «згладжуючою» і «закріплюючою» основою суспільного механізму, а отже, і економічних відносин.

У висновку слід зазначити, що актуальність корпоративної культури та глобальної відповідальності постійно зростає, оскільки людство намагається віднайти відповіді на ключові питання, серед яких: як виробляти блага, не породжуючи при цьому зло; як зберегти природну автентичність особистості; як зробити правильний вибір науково-технічного розвитку. Опорою існування людства традиційно була індивідуальна відповідальність, але сьогодні пріоритет належить відповідальності планетарній. На практиці, етики планетарної відповідальності людства ще немає, тому її необхідність висувається як завдання.

Список використаних джерел

1. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму / Макс Вебер; пер. з нім. О. Погорілого. – К.: Основи, 1994. – 261 с.
2. Гашенко А. В. Генезис, елементи, структура та провідні функції системи внутрішньофірмових цінностей / А. Гашенко // Нова парадигма: Альманах наукових праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип.39. – С.57–77.
3. Гирц К. Интерпретация культур / Пер. с англ. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. – 560 с.
4. Джордж Р. Де Т. Деловая этика / Пер. с англ. Р. И. Столпера. – М.: ИГ «Прогресс»; ИД «РИПОЛ КЛАССИК», 2003. – 736 с.
5. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації. – К.: Лібра, 2001. – 399 с.
6. Лебедь Е. А. Альберт Швейцер: vita contra cogi tationem / Е. Лебедь // Практична філософія. – 2004. – №3 (13). – С.32–40.
7. Оссовская М. Рыцарь и буржуа: Исследования по истории морали / М. Оссовская. – М.: Прогресс, 1987. – 528 с.

8. Соколенко В. Глобальное управление. Эпоха выживания Homo Sapiens. – М.: Научная книга, 2000. – 280 с.

9. Хоман К. Экономическая и предпринимательская этика / К. Хоман, Ф. Блуме–Дрез // Политическая и экономическая этика. – М.: Ф АИР–ПРЕСС, 2001. – 368 с.

10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

11. Шинкаренко О. В. Проблема соціального порядку в умовах глобалізації / О. Шинкаренко // Людина і культура в умовах глобалізації / Зб. наук. ст. – К.: ПАРАПАН, 2003. – С.175–182.

12. Юнг К. Воспоминания, сновидения, размышления (пер. И. Булкиной). – К.: AirLand, 1994. – 416 с.

13. Michon C. La dynamisation sociale / C. Michon, P. Stern. – P.: Ed. d 'organization, 1985. – 115 p.

References

1. Veber M. Protestants'ka etyka i duh kapitalizmu / Maks Veber; per. z nim. O. Pogorilogo. – K.: Osnovy, 1994. – 261 s.
2. Gashenko A. V. Genezys, elementy, struktura ta providni funkciï systemy vnutrishn'ofirmovoyh cinnostej / A. Gashenko // Nova paradygma: Al'manah naukovykh prac'. – Zaporizhzhja, 2004. – Vyp.39. – S.57–77.
3. Girc K. Interpretacija kul'tur / Per. s angl. – M.: «Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija» (ROSSPJeN), 2004. – 560 s.
4. Dzhordzh R. De T. Delovaja jetika / Per. s angl. R. I. Stolpera. – M.: IG «Progress»; ID «RIPOL KLASSIK», 2003. – 736 s.
5. Jonas G. Prynyp vidpovidal'nosti. U poshukah etyky dlja tehnologichnoi' cyvilizacii'. – K.: Libra, 2001. – 399 s.
6. Lebed' E. A. Al'bert Shvejcer: vita contra cogi tationem / E. Lebed' // Praktychna filosofija. – 2004. – №3 (13). – S.32–40.
7. Ossovskaja M. Rycar' i burzhua: Issledovanija po istorii morali / M. Ossovskaja. – M.: Progress, 1987. – 528 s.
8. Sokolenko V. Global'noe upravlenie. Jepoha vyzhivaniya Homo Sapiens. – M.: Nauchnaja kniga, 2000. – 280 s.
9. Homan K. Jekonomicheskaja i predprinimatel'skaja jetika / K. Homan, F. Blome–Drez // Politicheskaja i jekonomicheskaja jetika. – M.: F AIR–PRESS, 2001. – 368 s.
10. Shejn Je. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. Shejn – SPb.: Piter, 2002. – 336 s.
11. Shynkarenko O. V. Problema social'nogo porjadku v umovah globalizacii' / O. Shynkarenko // Ljudyna i kul'tura v umovah globalizacii' / Zb. nauk. st. – K.: PARAPAN, 2003. – S.175–182.
12. Jung K. Vospominanija, snovidenija, razmyshlenija (per. I. Bulkinoj). – K.: AirLand, 1994. – 416 s.
13. Michon C. La dynamisation sociale / C. Michon, P. Stern. – P.: Ed. d 'organization, 1985. – 115 p.

Chugay O. M., lecturer, Department of humanitarian and socio-economic disciplines, Training and Research Institute of Law and Psychology of the National Academy of Internal Affairs (Ukraine, Kyiv), chugay_oxana@meta.ua

Corporate culture and social responsibility in the socio-cultural dimension of the economy

The article says that economic activity contributes to the public good, not only in economic, but also social and moral terms. But as practice shows, corporate culture, which is common in organizations aimed at achieving profit, means to achieve which may affect not only the individual, but also society as a whole. In the analysis of the literature and the findings emphasized the aggravation of social responsibility of business entities with common cultural values that contribute to the development of the personality.

Keywords: corporate culture, social responsibility, economic activity, moral values.

Чугай О. М., преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Учебно-научный институт права и психологии Национальной академии внутренних дел (Украина, Киев), chugay_oxana@meta.ua

Корпоративная культура и социальная ответственность в социокультурном измерении экономики

Говорится о том, что хозяйственная деятельность способствует общественному благу не только в экономическом, но и социально-нравственном плане. Но как показывает практика, корпоративная культура, распространенная в организациях, направлена на достижение прибыли, средства достижения которого могут вредить не только отдельному человеку, но и обществу в целом. В анализе литературных источников и в выводах подчеркивается обострение социальной ответственности субъектов хозяйствования с общекультурными ценностями, которые способствуют развитию личности.

Ключевые слова: корпоративная культура, социальная ответственность, хозяйственная деятельность, нравственные ценности.

* * *