

ЛЮДСЬКИЙ ВИМІР КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

У статті досліджено теоретичні та практичні проблеми людинознавчого аспекту корпоративної культури. Визначено перспективи та напрямки досліджень антропологічного чинника корпоративної культури, його сприяння формуванню нової парадигми трудових відносин.

Ключові слова: корпоративна культура, людина як суб'єкт корпоративної культури, нова парадигма трудових відносин.

В статье исследованы теоретические и практические проблемы человековедческого аспекта корпоративной культуры. Определены перспективы и направления исследований антропологического фактора корпоративной культуры, его содействия формированию новой парадигмы трудовых отношений.

Ключевые слова: корпоративная культура, человек как субъект корпоративной культуры, новая парадигма трудовых отношений.

Theoretical and practical problems of the human-centered aspect of corporate culture have been investigated in the article. Perspectives and research directions of anthropological factors of corporate culture, their fostering a new paradigm of industrial relations have been outlined.

The keywords: corporate culture, human being as the subject of corporate culture, new paradigm of industrial relations.

Формулювання проблеми. Корпоративна культура, будучи невід'ємною складовою сучасного суспільного життя, базується на цінностях професіоналізму та виступає прискорювачем суспільних перетворень, що виводять на перше місце людський фактор. Загальнокультурні зрушення в умовах трансформації постіндустріального суспільства, глобалізація світу праці відбиваються на пізньомодерній корпоративній культурі та активізують її людинознавчий потенціал. А отже, розгляд пізньомодерних трансформацій та репрезентацій антропологічного чинника корпоративної культури, дослідження коеволюції зі світом праці і до сьогодні залишаються актуальними проблемами філософської науки.

Звернення до людинознавчих проблем корпоративної культури в межах сучасної вітчизняної філософської науки зумовлено необхідністю вирішення низки теоретико-методологічних та практичних завдань, що сприятиме оптимізації регулювання соціальних процесів у системі виробництва українського соціуму, інтеграції української економіки в єдину систему світового господарства, успішній євроінтеграції, гуманізації та демократизації в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У контексті теоретичних завдань філософського дослідження феномену корпоративної культури, визначення перспектив розвитку сучасної людини методологічно й світоглядно значущими є напрацювання сучасних вітчизняних філософів у галузях теорії та історії культури, філософії культури, філософської антропології, історії філософії, етики та естетики філософії освіти таких знаних вчених, як В. Андрущенко, Т. Андрущенко, В. Бех, Є. Бистрицький, Є. Більченко, В. Бондаренко, В. Вашкевич, І. Дробот, Ю. Калиновський, В. Кремень, М. Култаєва, С. Куцепал, Г. Меднікова та ін. Особливої уваги заслугове науковий доробок дослідників Київської світоглядно-антропологічної школи, започаткованої академіком В. Шинкаруком, що зосереджуються на проблемах культури в єдності її есенціальних та екзистенціальних проявів у людському бутті (І. Бичко, В. Іванов, Г. Ковadlo, С. Кремницький, Т. Лютий, Т. Розанова, В. Табачковський, Н. Хамітов та ін.). Разом з тим проблема людинознавчого аспекту корпоративної культури в умовах нових соціокультурних й економічних реалій залишається недостатньо вивченою, а вироблення нової парадигми трудових відносин як складової корпоративної культури перебуває поза увагою філософської науки.

Формулювання цілей статті. Метою публікації є висвітлення еволюції людинознавчого виміру корпоративної культури, розгляд її проблем у філософсько-антропологічній площині в умовах становлення принципово нової соціокультурної реальності постіндустріального суспільства.

Виклад основного матеріалу. У процесі розвитку соціології, менеджменту, психології, інших галузей знань і зміни умов зовнішнього середовища в ХХ столітті розроблялися теоретичні основи дослідження організацій, що реалізуються в управлінській практиці. Розгляд організацій як спільнот індивідів, що взаємодіють і мають однакове розуміння своїх цілей, цінностей, норм і правил поведінки, привело до появи поняття корпоративної культури.

Інтракультурологічний аспект вивчення корпоративної культури дозволяє виявити її сутність, перелік необхідних і достатніх елементів, закономірності її функціонування, розвитку тощо. Екстракультурологічний підхід дозволяє глибше зрозуміти, що включають у себе взаємовідносини між культурою організації і природним середовищем, суспільством і людиною як об'єктом і суб'єктом корпоративної культури.

М. Каган увів поняття «коло культури» як перелік необхідних і достатніх складових частин культури, послідовність яких відображає хід функціонування й розвитку культури: надприродні риси людини як суб'єкта діяльності (потреби, здібності, вміння); способи творчої діяльності; велика кількість предметів – матеріальних, духовних, художніх, у яких опредмечуються процеси діяльності, що стають «другою природою»; вторинні способи діяльності, які допомагають розпредметити ті людські риси, що зберігаються в предметному бутті культури; людина як продукт культури (людина, яку створює культура, сама стає її творцем);

спілкування, що є особливим аспектом діяльності і, власне, феноменом культури.

Проектуючи поняття «коло культури» на феномен корпоративної культури, отримуємо багато нових методологічних наслідків. По-новому виступає такий елемент, як співробітник організації (до цього більше підкреслювалася роль лідера організації, а співробітник швидше розглядався як фактор супротиву змінам культури).

Центральним елементом корпоративної культури найчастіше розглядаються цінності. М. Каган запропонував вважати співробітника (колектив) центральною ланкою, що виступає і як суб'єкт, і як об'єкт корпоративної культури. Способи творчої діяльності відіграють ключову роль у формуванні і функціонуванні прийнятих в організації підходів до роботи. Матеріальні, духовні, художні предмети як «друга природа» найчастіше і розглядаються як елементи корпоративної культури. Це і документи, у яких фіксується філософія організації, і предмети – носії фірмового стилю. Але недостатньо підкреслюються такі складові, як опредмечені способи діяльності – процедури, стандарти обслуговування, опис бізнес-процесів тощо. Ще менше досліджуються аспекти внутрішньокорпоративного навчання. Спілкування як елемент корпоративної культури розглядається лише з точки зору стилю спілкування, а варто це робити як супровід процесів опредмечування й розпредмечування тих рис співробітника, які характерні для культури конкретної організації.

Із терміна «корпорація» походить і термін «корпоративна освіта», який загалом означає систему навчання персоналу корпорації. Ми звернемося до визначення, запропонованого А. Мінзовим: «Корпоративна освіта – це система накопичення і трансляції (передачі) різного роду знань: економічних, технологічних, виробничих, організаційних, знань у галузі корпоративної культури, професійно-етичних, управлінських та інших для ефективного досягнення поставлених перед корпорацією цілей» [8, с. 63–69].

Цілком вірогідно, що корпоративна освіта – це певним чином індивідуальний «продукт», що налаштовується під конкретні вимоги і завдання кожної окремої організації, але при цьому виконує загальну функцію – накопичує інтелектуальний капітал. Разом із тим, згадуючи побічно про корпоративну освіту, варто зазначити: сучасна система вищої освіти не може і, найімовірніше, не повинна повністю відображати функції корпоративної освіти. Цілком зрозуміло, що вищі навчальні заклади мають готувати випускників, які зорієнтовані на роботу в будь-якій корпорації, незалежно від її місії, цінностей і завдань корпоративної освіти. З іншого боку, наявність конкуренції приводить до появи нових форм і методів вирішення практичних завдань, знання яких важливі для майбутніх спеціалістів. Тобто наявна парадигма взаємовпливу корпоративної освіти на всю систему вищої освіти. Цей вплив проявляється і в підготовці спеціалістів за вимогами роботодавців, і в інноваційних освітніх проектах, що реалізуються у вищій школі.

Отже, соціокультурний підхід дозволяє розглядати і корпорацію, і її членів як носіїв єдиних цінностей та виконавців єдиних завдань.

Ю. А. Васильчук стверджує, що організаційна культура індустріальної епохи становила не тільки школу дисципліни праці, але була одночасно і школою масового вироблення моральної і політичної свідомості і дії, тобто вироблення соціально розвиненої особистості [2, с. 8].

На початку ХХ століття, на думку М. М. Зарубіної, організаційна культура формується на основі переходу індустріального суспільства США і Західної Європи до менеджеральної епохи, ціннісні та світоглядні основи якої були сформульовані Ф. Тейлором у роботах, що вже стали класичними: «Управління фабрикою» («Shop management») та «Основи наукового управління підприємством» («The principles of scientific management»). Кожний індивід, що бере участь у виробництві, розглядався Ф. Тейлором як ізольований, відокремлений від інших і орієнтований виключно на підвищення оплати своєї праці. Самостійна моральна цінність праці не береться до уваги, ні робітник, ні керівник не прагне отримати від нього нематеріальне задоволення. Трудовий процес технологічно подрібнюється на окремі якомога прості операції, виконання яких доводиться до високої досконалості й великої інтенсивності [6, с. 248].

Наукова організація праці була підкріплена веберівською моделлю «раціональної організації вільної праці», що вимагала від працівника суворої дисципліни, точності, відповідальності, стабільності. М. Вебер вважав, що центральне для протестантського світогляду поняття «покликання» робить робочих прихильними до ідеї «боргу щодо праці», сприйняття праці як самоцілі, оцінювання «свого заробітку з тверезим самовладанням і помірністю». У результаті працівник зводиться до рівня автоматичного виконавця трудових прийомів, суворо запропонованих інструкцією [3, с. 53].

Досконалу форму машинної демонстрації організаційної культури управління на основі людського фактору створив Г. Форд. На виробництвах компанії Г. Форда з успіхом застосовувалися потокові конвеєрні технології та інші ідеї Ф. Тейлора і М. Вебера. Основою успіху Г. Форда вважав максимальну самовіддачу в праці як підприємця, так і всього персоналу, одночасно він заперечував необхідність налагодження особливого психологічного клімату серед робітників і управлінців. Структура компанії Г. Форда була організована за принципом централізованої управлінської піраміди. Керівник компанії справляв величезний особистий вплив на всю діяльність, культуру внутрішньофірмових відносин, причому стратегія, менеджмент і внутрішньофірмові відносини були досить пристосовані до навколишнього середовища перших десятиліть ХХ століття [13, с. 96].

Проте з плином часу жорстка централізація управління, механістичний тип організаційної культури, напружена психологічна обстановка на виробництві, на думку Б. М. Шпотова, призвела до відтоку кваліфікованих «командних кадрів» [16, с. 170–171]. Співробітники з корпоративним типом мислення, які прагнули

працювати на компанію, а не на Г. Форда, ішли з причини своєї незатребуваності, відсутності змоги реалізувати свої можливості, а також через необхідність обов'язкової особистої відданості босові, беззаперечної згоди з ним у всіх стратегічних виробничих питаннях. Важливе місце в цьому процесі займали і норми негативних внутрішньофірмових відносин: ка'єризм, інтриги, таємні доноси, відмова від інновацій та ініціативності в робочому процесі.

Отже, в основі механістичного типу культури організації виробництва та управління людським потенціалом лідували жорсткий індивідуалізм і матеріальні цінності, у силу яких кожна людина прагнула до успіху і зростання фінансового добробуту.

Організаційна культура не тільки підготувала нового, фабрично-конвеєрного працівника, а й зруйнувала його колишню автономність, змусила мислити і діяти колективно, захищати свої права, апелюючи до совісті, законів і держави. Конвеєрна праця, будучи важким насильством над особистістю, вимагаючи підпорядкування своїх бажань інтересам сім'ї, високого уявлення про потреби близьких, стала головним чинником становлення емоційно розвиненої особистості. Тягар індустріальної організації праці був найважчим, але багато в чому необхідним процесом дискредитації і відсіву асоціальної, індивідуалістичної особистості, утвердження в масі людей ідеалів справедливості, рівності й колективізму.

Головне досягнення організаційної культури індустріальної епохи полягало в тому, що кваліфікована фізична праця стала ідеалом, набула характеру соціальної цінності. Більше того, любов до праці й набуття досвіду освоєння техніки формували елементи творчості у професійній діяльності людини. Під впливом цих змін сучасне суспільство, на думку О. І. Шкаратана, визначило такий перелік якостей, необхідних сучасному працівникові: готовність до постійної інноваційної діяльності; підготовленість до оброблення й оцінення інформації як постійної складової трудової діяльності; уміння орієнтуватися в екстремальних ситуаціях, приймати нестандартні рішення, аналізувати проблеми, що постають; готовність до поєднання особистих і групових інтересів, встановлення контакту всередині своєї групи і з іншими колективами; ініціативність, підприємливість; включеність у систему безперервної освіти та підвищення кваліфікації; поєднання технічної та гуманітарної культури; професійна, кваліфікаційна, територіальна рухливість [15, с. 30–31].

Організації як соціальні об'єднання людей супроводжують наше життя з народження. Більшість із нас з раннього дитинства належить до тих чи інших суспільних структур: це і дитячі садки, школи, коледжі, вищі навчальні заклади, різноманітні молодіжні та релігійні організації, спортивні клуби, політичні партії тощо. Але саме у сфері трудової діяльності організації відіграють найбільш значиму роль як формальні об'єднання, створені для досягнення мети посередництвом діяльності своїх членів. Звернемося до одного із визначень

організації: «Під організацією розуміють форму стійкого об'єднання людей, що переслідують певні групові цілі та задовольняють пов'язані з їхнім колективним існуванням інтереси і потреби, що забезпечується відносно стабільним рівнем упорядкування в структурній побудові, розподілі функцій і погодженості дій суб'єктів спільноти» [14, с. 91–92].

Звернувшись до розробок відомого спеціаліста в галузі обслуговування й підтримання споживачів та автора книги «Душа організації» Річарда Гелегера, цілком упевнено можемо стверджувати, що душа організації – це її культура. Безперечно, носіями корпоративної культури є люди. Проте в організаціях зі стійкою корпоративною культурою вона немов відокремлюється від людей і стає атрибутом організації «надколективним розумом», «корпоративною ноосферою» («ноосфера» від грец. *noos* – розум і *sphaira* – сфера) тощо, впливаючи на членів організації, модифікуючи їхню поведінку відповідно до тих норм і цінностей, які складають її основу [4, с. 352].

Отже, прогресивні, інноваційні зміни соціально-економічних відносин у країнах Заходу в другій половині ХХ століття сприяли становленню сучасного типу цивілізації і трансформації світоглядних орієнтирів особистості під впливом таких факторів: по-перше, технічний прогрес звільнив багатьох від ручної праці, характерної для індустріальної епохи; по-друге, рушійною силою розвитку суспільства стало виробництво інформаційного продукту, а не продукту матеріального; по-третє, зазнали зміни співвідношення «вільного» і «робочого» часу; по-четверте, збільшилася кількість ролей, у яких кожна людина в сучасному суспільстві може спробувати себе; по-п'яте, як обов'язкова умова для здійснення професійної діяльності в рамках інформаційного суспільства та подальшого кар'єрного росту середній рівень освіченості більшості людей підвищився.

Інформаційні технології якісно перетворили творчий потенціал людини, різко підвищили рівень її інформованості, збільшили пам'ять та інтелектуальні здібності. Оскільки робота з такою швидко змінюваною субстанцією, як інформація, високий темп розвитку інформаційних технологій вимагає ініціативи та гнучкості від кожного окремого працівника, великого спектра знань і умінь, а також здатності навчатися. Індивідуальні творчі здібності людини були доповнені креативними можливостями комп'ютерів.

Така обставина викликала явище, яке А. Тоффлер озвучив як «ера зміщення влади», коли поступово розпадаються всі існуючі в світі раніше владні структури і зароджуються нові. Високоосвічена людина не бажає покірно й беззаперечно підкорятися адміністрації, бути «слухняним гвинтиком» в «адміністративній машині». Він все частіше вимагає у керівництва пояснень власних дій, ставить під сумнів своє місце і роль у ситуації соціальної ієрархії. У результаті «як керівник підприємства, так і цеховий майстер відзначають, що робітники вже не схильні беззаперечно виконувати накази. Вони вимагають їх пояснення і обґрунтування» [12, с. 332].

Аналогічну поведінку спостерігають офіцери у солдатів, начальники поліції у рядових поліцейських й особливо – викладачі у студентів.

Сутність сучасного суспільства склали нові тенденції культурного розвитку, пов'язані з наростаючою несумісністю економіко-технологічних та соціокультурних реалій кінця ХХ століття з цінностями культури «модерну». Культура новітньої епохи в цілому і соціокультурні фактори економічного розвитку зокрема, на думку творця теорії постіндустріального суспільства Д. Белла, усвідомлюються як відмова від «модернити» або навіть її заперечення. Воно викликане неможливістю взяти в нових умовах безособове, відірване від загальнолюдських цінностей виробництво й буття «економічної людини», основане на раціоналізмі й ціннісному універсалізмі [1, с. 20].

Нова соціокультурна й економічна реальність сучасного суспільства зажадала переходу від «філософії контракту», що служила фундаментом індустріального виробництва, до філософії «спільної долі», що передбачає спільну роботу в ім'я досягнення загальної мети. Філософія «спільної долі», на думку Дж. К.-мол. Грейсона і К. О'Дейла, дозволяє співробітникам корпорації: по-перше, розуміти й поділяти проблеми корпорації; по-друге, відчувати себе належними до неї; по-третє, бути впевненими, що їхні особисті інтереси нерозривно пов'язані з успіхом фірми і її учасників; по-четверте, приймати більш широкую відповідальність; по-п'яте, швидко реагувати на надані можливості [4, с. 228].

С. Ніколаєва вважає, що нині роботодавець, укладаючи трудову угоду, проявляє інтерес до особистості та кваліфікації працівника. Пропонуючи оплату праці, він не просто набирає робочу силу, він бере на себе обов'язки з життєзабезпечення співробітника, відповідальність за його здоров'я, за можливість самореалізації і зростання, за нормальні трудові та психологічні умови життя в колективі. Натомість він розраховує на допомогу й підтримку, готовність бути в одній справі й прагнути до досягнення єдиних цілей [10, с. 107].

Отже, трудова угода – це не просто відчуження робочої сили та надання її роботодавцю, а зобов'язання, укладене між вільними особистостями, які повністю зберігають свою особистісну свободу в рамках трудових відносин. Ці відносини етичні за своєю природою цілей [11]. Їх легко порушити, і в результаті трудові відносини перетворюються у форму рабства, тобто робота в обмін на засоби до життя.

Підвищення ступеня знання ємності сучасного виробництва, на думку М. М. Моїсеєва, веде до зміни концепції економії на розвиток праці на протилежну, все більш висуває на перший план творчі потенції людини, її професіоналізм й ерудицію, здатність бути «надмірною», більшою за ті ролі і функції, в яких її можна замінити, і постає лише «черговим смертним носієм безсмертного соціального начала» [9, с. 236–237].

Демократизація економічного життя веде до того, що від працівника, який формально не належить до категорії менеджера, все більше вимагається володіння

навичками та уміннями, що раніше вважалися винятковою прерогативою менеджерів або організаторів виробництва. Дж. Ходжсон стверджує, що розмивання межі між менеджерами та працівниками веде до «сплощення» традиційної ієрархії, розподілу відповідальності, яка раніше зосереджувалася на верхньому поверсі ієрархії, по всій організації. Тим самим послаблюється опір змінам: більш «плоскі» ієрархічні структури сприяють організаційному навчанню.

Отже, посилення залученості працівників у справі підприємства веде до скорочення розриву між рівнем політичної та економічної демократії, сприяє зняттю суперечностей між двома протилежними ролями людини: як повноправного громадянина в демократичному суспільстві і підлеглого у виробництві. Створюється нове соціальне середовище «розвитку працівника в праці», нова «якість трудового життя». Останнє, як зауважив Г. Мкртчян, зумовлює «соціалізацію праці» й означає самостійне мислення і нестандартне творче ставлення до роботи як критерій професійної вимоги [7, с. 101].

Висновки та перспективи подальших розвідок. Як бачимо, за умов становлення принципово нової соціокультурної реальності корпоративна культура перестає бути виключно вузькою локальною культурною формою, набуваючи глобального виміру. Загальнокультурні зрушення, глобалізація світу праці активізують її людинознавчий потенціал. Особиста свобода людини у виборі професії та можливість самовдосконалення та професійного зростання, підвищення цінності таких властивостей працівника як професіоналізм, професійна майстерність, професійна зацікавленість, творчість, талант тощо мають стати визначальними складовими нової парадигми трудових відносин. Таким чином, завдання корпоративної культури сучасного суспільства полягає в тому, щоб зберегти якість трудових відносин на рівні гідності вільних особистостей.

Вважаємо, що проблема людинознавчого аспекту корпоративної культури залишається актуальною як для філософської науки, так і практики нашого соціального буття. Її вирішенню сприятиме глибоке вивчення напрацьованого досвіду попередніх поколінь, його теоретичне обґрунтування, вдумлива і серйозна робота щодо впровадження вказаних наукових положень у життя.

Література:

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. – М., 1993.
2. Васильчук Ю. А. Социальное развитие человека в XX веке / Ю. А. Васильчук // Общественные науки и современность. – 2001. – № 1. – С. 8–13
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990. – С. 73–83.
4. Гэлэгер Р. Душа организации: как создать успешную корпоративную культуру / Р. Гэлэгер ; [пер. с англ.]. – М. : Добрая книга, 2006. – 352 с.
5. Грейсон Дж. К. мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. мл. Грейсон, К. О'Дейл. – М., 1991.
6. Зарубина Н. Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства / Н. Н. Зарубина. – М., 1998. – С. 248–250.

7. *Мкртчян Г.* Социальные аспекты рынка труда / Г. Мкртчян // Общество и экономика. – 1999. – № 9. – С. 97–101.
8. *Минзов А. С.* Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития / А. С. Минзов, Е. Н. Черемисина // Вестник Российской академии естественных наук. – 2008. – № 1. – С. 63–69.
9. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера / Н. Н. Моисеев. – М., 1990. – С. 236–237.
10. *Николаева С.* Понятие злоупотребления в отношениях между работодателями и наемными работниками / С. Николаев // Корпоративная этика и ценностный менеджмент : сб. статей междунар. конф. «Корпоративная этика и ценностный менеджмент» (20–21 ноября 2002 г.). – М., 2003. – С. 107.
11. *Половникова О. В.* Корпоративная культура как объединяющая основа вуза [Электронный ресурс] / О. В. Половникова // Ежегодная международная интернет-конференция 2010. – Способ доступа: <http://www.imek.org/?q=node/1968>
12. *Тоффлер А.* Эра смещения власти / А. Тоффлер // Философия истории. Антология. – М., 1994.
13. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эперсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М. : Республика, 1992. – 351 с.
14. *Флиер А. Я.* Культурология для культурологов / А. Я. Флиер. – М. : Академический проект, 2000. – 496 с.
15. *Шкаратан О. И.* Русская культура труда и управления / О. И. Шкаратан // Общественные науки и современность. – 2003. – № 1. – С. 30–31.
16. *Шпотов Б. М.* Внутрифирменные отношения в централизованной компании «Форд мотор» и ее упадок в 20–30-е годы / Б. М. Шпотов // Проблемы экономической истории: человек и общество в мировой экономике / ред. М. В. Бибииков. – М., 2002. – С. 170–171.