

Semykina M.V.

Doctor of Economic Science, Professor

Volchkova G.K.

Postgraduate

Belyak T.A.

Postgraduate

Kirovograd National Technical University, Ukraine

CORPORATE CULTURE'S DEVELOPMENT AS A PREREQUISITE FOR THE ACCUMULATION OF SOCIAL CAPITAL

Семикіна М.В.

д.е.н., професор

Волчкова Г.К.

здобувач

Беляк Т.А.

аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, Україна

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ПЕРЕДУМОВА НАКОПИЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Scientific views on the essentiality of corporate culture and social capital are summarized. The relationship of corporate culture and accumulation of social capital is justified. The results of the sociological research of corporate culture's influence on the status of social and labor relations and the social capital formation are shown. The methods of recovery and social capital accumulation are defined.

Keywords: *corporate culture, social capital, social and labor relations, development*

Узагальнено наукові погляди на сутність корпоративної культури та соціального капіталу. Обґрунтовано взаємозв'язок розвитку корпоративної культури і накопичення соціального капіталу. Висвітлено результати соціологічного дослідження впливу корпоративної культури на стан соціально-трудових відносин та формування соціального капіталу. Визначено методи відновлення та накопичення соціального капіталу.

Ключові слова: *корпоративна культура, соціальний капітал, соціально-трудові відносини, розвиток*

Соціально-трудова сфера України нині переживає складний і конфліктний етап розвитку, який характеризується нестачею соціальної згуртованості, відповідальності, втратою прозорості, девальвацією багатьох морально-культурних цінностей, що зумовило кризу довіри – руйнацію соціального капіталу на різних економічних рівнях. На відміну від розвинених держав, в Україні розвиток корпоративної культури майже не застосовується в якості інструменту відтворення соціального капіталу.

Аспектам розвитку корпоративної культури присвячено праці У. Оучи, Е.Шейна, Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Хекхаузена Х., Балики О., Колота А., Пасеки С., Петрової І., Терон І., Ячменьової В. та ін. Питання взаємозв'язку корпоративної культури і соціального капіталу досліджують Терон І., Грішнова О., Заяц Т. та ін. Між тим у вітчизняній літературі все ще залишаються недостатньо вивченими сутність і роль корпоративної культури як інструмента регулювання соціально-трудових відносин і накопичення соціального капіталу.

Метою статті є обґрунтування взаємозв'язку розвитку корпоративної культури і соціального капіталу.

Аналіз наукових джерел дозволив з'ясувати, що перші згадки про застосування терміну «корпоративна культура», «корпоративний дух» відносять до кінця ХІХ-го – початку ХХ-го ст. [1; 2; 3]. Ґрунтовні дослідження цієї проблематики відносяться до 80-х рр. ХХ ст. і пов'язані з іменами дослідників Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда і П. Тернера [1]. Вони звернули увагу на вагому роль культурних особливостей різних організацій, неоднакових трудових традицій та ціннісних орієнтирів діяльності персоналу. Упродовж ХХ-го і початку ХХІ-го століття уявлення про корпоративну культуру, її місію, цілі, принципи, засоби і можливості реалізації змінювалися залежно від становлення наукового менеджменту, зміни суспільно-політичного устрою держав, форм власності, динамічних змін в культурі, домінуючих ідеологічних цінностях, нормах поведінки, особливостей національної самосвідомості [1].

У літературі переважають погляди на корпоративну культуру як сукупність матеріальних і нематеріальних артефактів організації, що базуються на системі цінностей, норм, правил і принципів поведінки, що засвоюються і поділяються переважною більшістю працівників. У свою чергу, Е. Шейн переконує в тому, що «корпоративна культура – це, перш за все, система базових уявлень, які не просто описані і зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в даній організації» [4]. К. Голд визначає корпоративну культуру як унікальні характеристики особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших галузей [5]. У працях Хаєта Г.Л. та Єськова О.Л. корпоративна культура розглядається в якості потужного інструменту управління персоналом, що забезпечує довготривалий успіх підприємства на ринку, сприяє гуманізації усіх сфер діяльності, формуванню високої національної ідеї [6, с.3].

Розвиток ідей Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда [1], Ячменьової В. [7; с.51], Пасеки С. [8, с.211], та інших дослідників дозволяє запропонувати розуміти корпоративну культуру як підсистему організаційної культури підприємства, яка відображає сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, що розділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств і їх підлеглими, доводячи ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації і вимог зовнішнього середовища.

Узагальнюючи та розвиваючи наукові погляди, зазначимо, що корпоративній культурі притаманна низка особливостей: системність, історичний розвиток, соціальна основа (відображає соціальні інтереси, зв'язки домінуючої групи людей в організації), тісний зв'язок з ментальними, культурними, моральними цінностями певної нації, певного регіону. Нехтування цими особливостями провокує посилення протиріч у соціально-трудових відносинах, доводячи конфліктність до крайніх форм. З іншого боку, менеджери підприємств, керівники будь-якого рівня мають розуміти, що вплив корпоративної культури на стан соціально-трудових відносин має бути лише

прогресивним, спрямованим на стабілізацію таких відносин, збільшення довіри працівників і менеджерів, тобто соціального капіталу [9, с.344].

Торкаючись категорії «соціальний капітал», підкреслимо, що в економічній та соціологічній науках її почали використовувати ще пізніше, ніж термін «корпоративна культура», – з середини ХХ сторіччя. Критичний аналіз наукової думки дозволяє стверджувати, що найбільш поширеним є розуміння соціального капіталу як довіри, певного соціального «клею», що формує єдність колективів на рівні організацій, суспільства загалом [10, с.240; 11].

Соціально-економічна криза українського суспільства, руйнація зв'язків, деструктивні процеси, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність визначення шляхів накопичення соціального капіталу. Значимість таких наукових пошуків посилює і той факт, що упродовж тривалого часу спостерігається низький рівень довіри до влади, керівників будь-якого рівня, приватних підприємств, банківської та страхової систем, які є фінансовим підґрунтям стабільного розвитку фірм.

З нашої точки зору, саме поєднання концепцій соціального капіталу з корпоративними цінностями дозволить прискорити пошуки формування згуртованості трудових колективів, нарощування довіри, що в свою чергу може створити передумови економічного зростання підприємств та гармонізації соціально-трудова відносин.

Виходячи з таких позицій, розвиток корпоративної культури має відображати процес позитивних якісних змін у формуванні спільних цілей, інтересів, цінностей і норм поведінки, яка забезпечить продуктивну взаємодію роботодавців і найманих працівників на засадах накопичення соціальної довіри, партнерську співпрацю в інтересах економічного зростання, інноваційного розвитку, реалізації соціальних цілей колективу.

За поглядами М. Пула і М. Уорнера, сучасне соціальне управління має бути націлене на розвиток прогресивної корпоративної культури, яка повинна служити цілям довіри, ефективної діяльності і розвитку [1]. Така культура, відбиваючись на нормах поведінки для усіх співробітників, своєрідних

традиціях, регламентах діяльності, корпоративних заходах, логотипах, іміджі компанії, поступово засвоюється кожним працівником, відбивається на його поведінці, позитивному відношенні до своєї роботи, колег, клієнтів. Як наслідок, формується той «корпоративний дух», який дозволяє співробітникам гордитися своїм підприємством і працювати для нього ще з більшою самовіддачею, демонструючи довіру до керівництва, до своїх колег. Накопичення соціального капіталу і гармонізація соціально-трудових відносин, у свою чергу, зумовлює підвищення мотивованості до ефективної праці, соціального діалогу. Наші схематичні уявлення про взаємозв'язок корпоративної культури і соціального капіталу через функціонування мотиваційної системи підприємства пропонуються на рисунку 1.

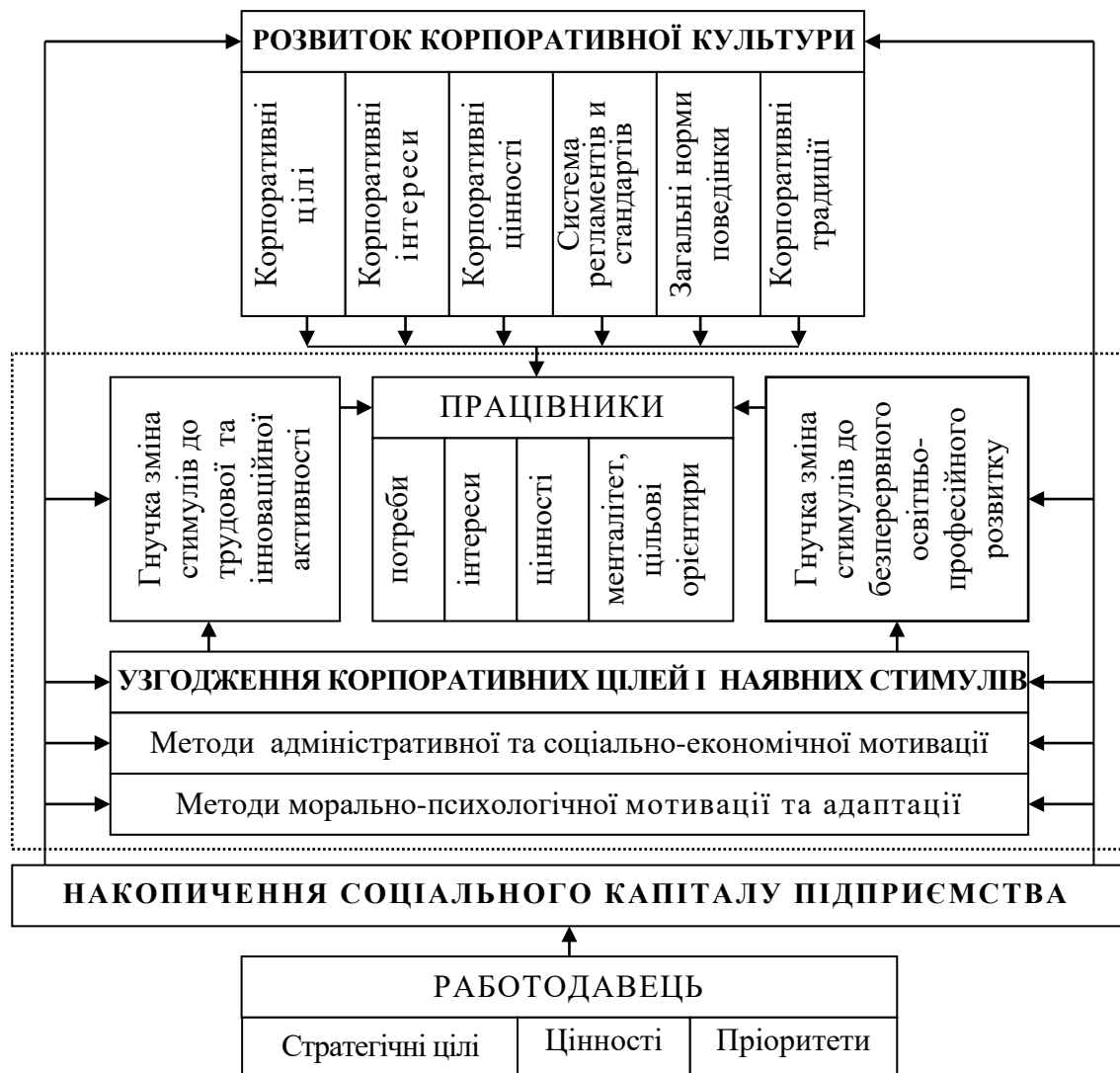


Рис. 1. Взаємозв'язок корпоративної культури і соціального капіталу підприємства (розроблено авторами)

З огляду на запропоновану схему (рис. 1), корпоративна культура і формування соціального капіталу тісно взаємозв'язані з формуванням методів мотивації (адміністративною, соціально-економічною, морально-психологічною), які визначають трудову і інноваційну активність працівників. Методи мотиваційного впливу повинні формуватися на базі соціального діалогу між адміністрацією і працівниками, шляхом реалізації цілей колективно-договірного регулювання праці. Методами мотивації передбачаються усі форми матеріального і нематеріального стимулювання і покарання персоналу: підвищення або зниження розміру оплати праці, величини премій, компенсаційних пакетів, різних пільг, просування або пониження на посаді, надання можливості підвищення кваліфікації за рахунок засобів підприємства (чи відмова в цій можливості), визначення більшої або меншої самостійності в роботі, збагачення змісту праця і так далі.

Відзначимо, що в Україні корпоративна культура набувала логічних змін одночасно з реформуванням економіки, організаційної структури підприємств, форм власності, методів управління, соціально-трудова відносин. За період ринкових реформ з'явилося регулювання праці за допомогою колективних договорів. Водночас на тлі соціальних потрясінь і конфліктності у суспільстві виникло усвідомлення дефіциту довіри, потреба формування спільних цілей діяльності, згуртованості. Сформована корпоративна культура увійшла в протиріччя із завданнями адаптації до вимог конкурентного середовища; демократизм у відносинах, соціальний діалог, соціальне партнерство все ще залишаються дуже рідкісними явищами на українських підприємствах. Недоліки і проблеми формування корпоративної культури стали негативно відбиватися на мотивації персоналу до ефективної праці, стані соціально-трудова відносин, формуванні соціального капіталу, що, у свою чергу, стає однією з відчутних перешкод у забезпеченні ефективної діяльності підприємств [9, с. 353; 10]. Реалії засвідчують, що розвиток корпоративної культури не завжди відбувається у позитивному напрямі. Досить поширені ситуації, коли працівники бачать, що проголошені корпоративні цінності не реалізуються,

домовленості у сфері оплати та умов праці порушуються, отже, корпоративна культура втрачає свою цінність і прогресивність, соціальний капітал (довіра) руйнується, що негативно позначається на результативності праці.

Ці положення знайшли своє підтвердження в процесі проведення соціологічного опитування на підприємствах Кіровоградської, Київської, Дніпропетровської областей. Опитування ставило за мету з'ясувати вплив корпоративної культури на стан соціально-трудоких відносин і розвиток соціального капіталу. За результатами аналізу анкет виявлено зокрема таке:

- переважна більшість опитаних працівників (82%) слабо інформовані про цілі та цінності корпоративної культури;
- більшість опитаних (92%) дотримується думки, що корпоративна культура має відношення до етики поведінки і не впливає на життєво значимі інтереси і потреби працівників (зокрема умови праці, оплата праці);
- 84% опитаних не задоволені величиною оплати праці, вважають її несправедливою до рівня життя;
- 66% респондентів указують на відсутність тісного зв'язку між трудовими зусиллями й отримуваним доходом;
- 52% опитаних звертають увагу на відсутність тісного зв'язку між рівнем освіти і розміром оплати праці;
- 48% респондентів підкреслюють надмірну інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати праці;
- 38% висловлює впевненість, що розмір заробітку, кар'єра часто залежить не стільки від результатів праці, скільки від стосунків з керівництвом, отже, свідчить про поширеність «подвійних стандартів» у корпоративній культурі;
- 46% опитаних не довіряють профспілкам, 78% – не довіряють керівника підприємства в питаннях розв'язання проблем оплати та умов праці, подолання конфліктів;
- кожен третій (34%) визнає себе свідком корупції на підприємстві, а також подвійних стандартів керівництва в оцінці своєї праці і праці підлеглих.

Отже, підсумки опитування вказують на те, що на досліджуваних підприємствах соціальний капітал майже не сформований і в цьому корпоративна культура виявляє свою слабкість.

На наш погляд, відновлення соціального капіталу потребує тривалого часу для трансформацій масової свідомості і послідовних рішучих дій соціального, морально-правового та економічного змісту, що виходять, як правило, за межі організації (підприємства), зачіпаючи соціальне середовище, культуру, правовий простір. Бачення окремих методів відновлення та накопичення соціального капіталу у соціально-трудої сфері ілюструє рис.2.



Рис. 2. Методи відновлення та накопичення соціального капіталу.

Викладене у статті дозволяє зробити декілька висновків:

- корпоративну культуру слід розглядати в якості важливого чинника розвитку соціального капіталу;

▪ корпоративна культура в західному розумінні цього поняття в Україні поки що не склалася, вона слабо виконує мотиваційні функції щодо формування прогресивних трудових цінностей, не працює на формування довіри між соціальними партнерами;

▪ становлення прогресивної корпоративної культури потребує активної взаємодії соціальних партнерів на засадах формування довіри за рахунок запровадження запропонованих методів; у свою чергу, відновлення та накопичення соціального капіталу потребує оновлення ментальності та рішучих дій для подолання деформацій цінностей у соціально-трудої сфері.

Перспективи стабілізації розвитку соціально-трудої відносин слід обов'язково пов'язувати зі становленням корпоративної культури прогресивного типу, орієнтованої на збереження трудових цінностей, оновлення свідомості керівників і підлеглих у напрямі формування соціальної згуртованості, нарощування соціального капіталу, формування соціальної відповідальності за результати спільної діяльності, обрані цінності та пріоритетні цілі.

Література:

1. Пул М., Уорнер М. Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия / М. Пул, М. Уорнер. – СПб: Питер, 2002. – 1200 с.

2. Арнаутова Ю.Е. Средневековые истоки современной корпоративной культуры Текст. / Ю.Е. Арнаутова // Менеджмент в России и за рубежом. 2008. – № 1. – С. 119 –123.

3. Henri Fayol. Administration Industrielle et Générale, 1916. Анри Файоль. Общее и промышленное управление. Перевод на русский язык: Б. В. Бабина-Кореня. — М.: 1923. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>

4. Shein E.H. Organizational Culture and Leadership: A dynamic view. — San Fransisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985. – 437 с.

5. Gold K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors // Public Administration Review. — 1982. — Nov.-Dec.

6. Корпоративна культура [Текст]: [Навч. посіб. для вищ. навч. закл.] / [Г.Л. Хаєт, О.Л.Єськов, Л.Г.Хаєт та ін.]; Під заг. ред.: Г.Л.Хаєт ; Донбаська державна машинобудівна академія, ЗАТ«Новокраматорський машинобудівний завод» – К. : Центр навч. л-ри, 2003.– 402 с.

7. Ячменева В.М. Особенности формирования корпоративной культуры в Украине [Текст] : к изучению дисциплины / В.М Ячменева, Л.И. Вериковская // Экономика и управление : Научно-практическое издание. – 2006. – № 5. – С. 49-54.

8. Пасєка С. Р. Формування корпоративної культури в контексті розвитку підприємництва в Україні [Текст] / С. Р. Пасєка // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць / Державний вищий навчальний заклад "Українська академія банківської справи Національного банку України". — Суми, 2004. — Т. 11. — С. 210-217.

9. Семикіна М.В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу / М.В. Семикіна // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. пр. / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; редкол.: Донецьк, 2013. – С. 343-353.

10. Терон И.В. Анализ аспектов механизма модернизации социально-трудовых отношений в контексте влияния на социальный капитал / И.В. Терон // Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы II междунар. науч.-практич. конф., г. Москва (16 декабря 2011 г.) - М.: ООО «НИПКЦ Восход - А», 2012. – С. 232 –242.

11. What is Social Capital? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTOSOCIALCAPITAL/0,,contentMDK:20185164~menuPK:418217~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:401015,00.html>. – Назва з екрану.