

УДК 316.354

О. С. Ковтун

*Київський національний університет
ім. Тараса Шевченка*

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ТРАНЗИТНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті розглянуто особливості впливу культури транзитного суспільства на процес формування корпоративної культури господарської організації.

Ключові слова: національна культура, транзитне суспільство, корпоративна культура, господарська організація.

Постановка проблеми. Сучасна соціальна організація як культурне явище функціонує не як замкнена система, а взаємодіє з культурами різних рівнів і типів. Організація в процесі свого становлення виробляє не тільки власну ідентичність, а й функціонує в межах більших та складніших систем: культури транснаціональних корпорацій, загальнолюдських цінностей та, що особливо важливо, – у системі національної культури. Тому для сучасної соціології організацій все більшої актуальності набувають потреби вивчення національних культурних особливостей у їх взаємозв'язку із корпоративною культурою організації, яку також необхідно розглядати і в історичному, і в соціальному часі. Поряд із цим в українській соціології приділяється надто мало уваги впливу культурних особливостей українського транзитного суспільства на господарські організації, що, по-перше, перешкоджає розумінню потенціалу власної ділової та господарської культури, по-друге, ускладнює адаптацію зарубіжних теоретичних розробок до вітчизняних реалій.

Аналіз досліджень і публікацій. Найбільш ґрунтовні дослідження впливу національної культури на культуру організації здійснив Г. Гофстеде. Серед українських та російських дослідників варто відзначити Ю. Латова, С. Ілляшенка, О. Харчишину, Н. Могутнову, В. Щербину та ін.

Метою статті є визначення ролі культури транзитного суспільства у процесі формування корпоративної культури господарської організації.

Виклад основного матеріалу. Культура окремої організації не існує ізольовано від інших ціннісно-нормативних систем, а перебуває з ними в складних взаємозв'язках та формується під їх впливом. Таким чином, кор-

поративна культура входить у систему ієрархічних рівнів, яка включає: 1) макрорівень (світовий рівень): загальнолюдські цінності та норми, актуальні для більшості культур; 2) рівень національної культури: на цьому рівні актуальними залишаються цінності та норми релігії, традиційної для конкретного суспільства, особливості його історичного розвитку; 3) культура регіону – рівень регіональних культурних особливостей, які залежать від умов історичного розвитку, національного складу, рівня урбанізації тощо. Цей рівень може включати не тільки регіони (в Україні, наприклад, Східний та Західний), але й культурні особливості великих населених пунктів, наприклад, центрів міських агломерацій та ін.; 4) організаційний рівень – рівень окремої організації, в якій формується система норм внутрішньоорганізаційних взаємодій між членами організації та взаємодій із зовнішнім середовищем під впливом норм та цінностей інших культурних рівнів; 5) культура малих соціальних груп – культурні особливості невеликих соціальних груп, наприклад, родини; 6) культура особистості – моральні норми, ціннісні орієнтації, переконання окремої особистості.

Отже, корпоративна культура організації перебуває в тісному взаємозв'язку із ціннісно-нормативними системами всіх рівнів, але більш тісний зв'язок проявляється із домінуючою культурою суспільства, що особливо важливо пам'ятати при дослідженні господарських організацій на теренах колишнього СРСР, де функціонують культурні зразки суспільства іншого історичного типу, а саме радянського. Таким чином, українська господарська культура (як значною мірою і російська) являє собою особливий тип, що необхідно враховувати, перш ніж намагатися накласти західні теоретичні схеми на українську дійсність.

Так, культивування фундаментальних цінностей радянської культури, в тому числі господарської, мало інші концептуальні напрями, порівняно із сучасним українським суспільством. Це необхідно враховувати з огляду на певну інертність культури як системи, що означає здатність окремих її елементів (цінностей, норм) продовжувати функціонувати в сучасних умовах. Так, у науковій літературі до "радянського культурного спадку" найчастіше відносять патерналізм, який характерний для всіх транзитних суспільств Східної Європи. Крім того, радянська культура принципово не орієнтувалася на ринкову конкуренцію, що в умовах реставрації капіталізму виявилось стримуючим фактором переходу і для окремої особистості, і для організації, і для суспільства загалом. Сучасна українська дійсність продовжує нагадувати в цьому плані культурний вакуум, який слабо наповнюється ринковими цінностями. Це особливо актуально для державного сектору, в якому, наприклад, дотаційні комунальні підприємства в умовах жорсткого ресурсного дефіциту взагалі не здатні проводити будь-яку культурну політику, не кажучи вже про розвиток людини, її творчих та професійних потенцій, що характерно для розвинених корпоративних культур. Загалом для характеристики

культури транзитного суспільства вдалою метафорою є *культурна травма*, яку вперше використав П. Штомпка.

Таким чином, осмислення культури транзитного суспільства з необхідністю повинне включати не тільки опис її сучасного стану, але й передумов формування, що означає виявлення тих норм та цінностей, які можуть бути ефективними/неефективними в сучасних умовах, та їх культивування або заміни більш актуальними. Таким чином, для адекватного розуміння сучасної української культури необхідним стає вивчення передумов її формування, зокрема, радянського періоду.

Фундаментальними цінностями радянської культури, які цілеспрямовано культивувалися, були такі [3]: добросовісна праця на благо суспільства: хто не працює, той не їсть; турбота про збереження та примноження суспільного надбання; високе усвідомлення суспільного обов'язку, нетерпимість до порушення суспільних інтересів; колективізм та товариська взаємодопомога; чесність та правдивість, моральна чистота, простота, скромність у громадському та особистому житті; взаємна повага в сім'ї, турбота про виховання дітей; непримиримість до несправедливості, дармоїдства, нечесності, кар'єризму, користолюбства. Звичайно, суспільні реалії далеко не завжди відповідали декларованим ідеалам, але необхідно зауважити те, що проводилася цілеспрямована політика, яка відсутня в транзитному українському суспільстві, де багато ефективних цінностей піддаються ерозії та нівелюванню.

Говорячи про культурні характеристики господарської організації радянського періоду, як характерні слід відзначити передусім такі [10]: 1) жорстка вертикальна ієрархія організаційних структур; 2) патерналізм у внутрішньо-організаційних відносинах; 3) концентрація влади в межах невеликого кола людей; 4) тенденція до концентрації влади; 5) досить жорсткий контроль над каналами комунікації, досить слабка горизонтальна, але добре налаштована вертикальна комунікація; 6) процес прийняття рішень тяжів до волюнтаризму, слабо розвинена колегіальність; 7) боротьба за контроль над ресурсами; 8) високе цінування матеріальних ресурсів. Крім багатьох негативних особливостей організації радянського періоду, необхідно звернути увагу на те, що організація так чи інакше орієнтувалася на розвиток потенціалу своїх членів, чим можуть похвалитися мало організацій у сучасній Україні.

Загалом культура радянської організації орієнтувалася на високу стабільність та передбачуваність, спеціалізацію працівників, регламентованість та розмежування управлінських функцій, сформовані ділові процедури та відповідали умовам існування організацій, забезпечуючи їх адекватне функціонування. Дослідження культури радянської організації для сучасної науки необхідне для виявлення тих її характеристик, які продовжують існувати в організаціях сучасних, негативно впливаючи на їх функціонування, та тих, які варто було б реабілітувати, звільнити від ідеологічної складової та адаптувати до сучасних умов.

Крім цінностей, що культивувалися у світському радянському суспільстві, в сучасному українському частково функціонують цінності традиційної культури, які своїм джерелом мають традиційну для Східної Європи релігійну конфесію – православ'я, етична система якого не відповідає цінностям західного варіанта капіталізму, хоча має значний потенціал стимулювання господарської діяльності та гармонізації соціальних відносин [1].

Досить глибоке уявлення про особливості співвідношення української транзитної культури та культури окремої організації дають результати досліджень, проведених за методикою Г. Гофстеде, який запропонував чотири виміри для опису національної культури [5, с. 3–9]:

Індивідуалізм – колективізм. За допомогою цього виміру описується характер зв'язку індивіда із суспільством. Відповідно виокремлюються культури – індивідуалістичні та колективістські.

Дистанція влади. Цей вимір описує рівень нерівностей у суспільстві як дистанцію до влади, де 0 – маленька дистанція, а 100 – велика. Дистанція влади визначає характер централізації влади та стиль керівництва (від авторитарного – до колегіального).

Неприйняття невизначеності. Цей вимір дозволяє порівнювати суспільства відповідно до способів прийняття суспільством невизначеності, яка пов'язана із невідомістю майбутнього та безповоротністю минулого. У суспільствах із слабким неприйняттям індивіди готуються до невизначеності та домагаються ослаблення її тиску. Суспільства із сильним неприйняттям характеризуються налаштованістю на спроби контролювати майбутнє. Такі суспільства намагаються забезпечити безпеку та мінімізувати ризики за допомогою технологій, законів, експертних груп та релігії.

Мужність – жіночність. У "мужніх" суспільствах домінують соціальні цінності, що в основному характерні для чоловіків: прагнення до заробляння грошей, результативність, бажання бути на виду. У "жіночих" суспільствах домінують цінності, пов'язані із скромністю, пріоритетністю людських відносин, піклуванням про якість життя та ін.

Довгострокова орієнтація. Демонструє здатність суспільства до прагматизму та орієнтацію на майбутнє, на протигагу традиціоналізму та тактичній (короткостроковій) орієнтації.

Хоча досліджень за методикою Гофстеде в Україні проводилося мало, все ж вони дають деяке уявлення про культурні характеристики нашої країни, що впливають на культуру окремих організацій. Так, можна вказати на досить значну дистанцію влади в Україні та низький рівень індивідуалізму [7, с. 165], що є наслідком тривалого перебування цих країн у складі СРСР.

Варто наголосити на близькості української та російської культур. Так Ю. В. Латова та Н. В. Латов вказують на те, що Україна потрапляє "майже прямо в "пляму" російської ментальності" [7, с. 167]. Дослідження трансфор-

маційних процесів культури російських підприємств, що, як і багато українських, формувались у схожому соціокультурному середовищі, продемонстрували спрямованість на індивідуалізацію, зниження рівня дистанції влади, зниження рівня патерналізму та підвищення "мужності" [6].

Таблиця 1

| Країни Східної Європи | Індивідуалізм | Дистанція влади |
|--|---------------|-----------------|
| За Д. Майтрі та Т. Бредлі (1990-і рр.) | | |
| Росія | 31 | 43 |
| Україна | 51 | 23 |
| Білорусь | 58 | 44 |
| За П. Спектером, К. Купер та К. Спаркс (1990-і рр.) | | |
| Україна | 54 | 45 |
| За Р. Кюстин (2005 р.) | | |
| Білорусь | 66 | 61 |

Джерело: за [7, с. 166].

Хоча Україна, згідно з даними дослідження Д. Майтрі та Т. Бредлі, за вимірами *індивідуалізм* та *дистанція* влади більше тяжіє до західної культури, все ж досить чітко проглядається її проміжне положення між західною та східною культурами.

Таким чином, у загальних рисах, культуру транзитного українського суспільства можна охарактеризувати за такими ознаками: поєднання традиційно українських, радянських (патерналістських) та "модерністських" (капіталістичні цінності західної ринкової економіки) цінностей; гетерогенність культури – класові, конфесійні, національні, регіональні субкультури та політичні цінності тощо; відчуження, атомізованість суспільства як результат провалу індивідуалістичного проекту, низький рівень соціальної солідарності, відсутність консенсусу щодо основних економічних цінностей, соціально-класова напруга [2]. Це свідчить про незавершеність транзиту української культури, що відбивається на колективній свідомості, яка "виглядає різновекторним суперечливим еkleктичним поєднанням прогресивних та консервативних елементів світобачення практично всіх суспільних груп і прошарків. Така ситуація є закономірним руйнуванням попередньої соціальної системи і культивованої нею ієрархії цінностей" [8, с. 193]. У цьому контексті виникає одне з ключових питань: яким же чином співвідноситься амбівалентна і гетерогенна культура українського суспільства з культурою господарської організації? Відповідь необхідно шукати в механізмах формування культури організації. Не викликає сумніву те, що культура організації може формуватися,

по-перше, цілеспрямовано, раціонально, часто науково обґрунтовано, по-друге, – стихійно, під впливом домінуючої культури суспільства і культури окремих членів організації. Останній механізм формування культури характерний здебільшого для організацій, що перебувають у складному економічному становищі та змушені вирішувати перш за все базові організаційно-економічні проблеми [9]. Очевидно, що організація, в якій відсутня ефективна культурна політика, більше сприйматиме особливості культури суспільства загалом, а її культурна ідентичність буде виявлятися здебільшого на рівні формальних норм, що зафіксовані у відповідних документах. Але навіть організації, які мають можливість проводити цілеспрямовану культурну політику, змушені взаємодіяти із зовнішнім культурним середовищем, у яке так чи інакше включені самі члени організації, у тому числі і керівництво. Тому "природний" механізм формування буде притаманний і таким організаціям, навіть якщо він не домінуючий. Але формування корпоративної культури як цілеспрямована політика організації досі залишається характеристикою небагатьох підприємств, що також є ознакою господарської культури транзитного суспільства. Тому можна сказати, що культура організації, яка входить у систему культури транзитного суспільства як її складовий елемент, може сприймати і її характеристики [4]. Це особливо стосується тих організацій, де домінуючим механізмом формування культури є природний (стихійний). Отже формування корпоративної культури господарської організації може бути процесом і природним, і штучним водночас. Саме таким чином культура транзитного суспільства впливає на формування культури окремих організацій, які внаслідок цього сприймають її характеристики. Цю обставину необхідно враховувати для адекватного розуміння конкретних механізмів взаємопроникнення та взаємовпливу культур різних рівнів, а також для визначення культурних типів організації.

Проведений огляд наукових праць, присвячених впливу національних особливостей на формування культури окремої організації, дозволяє зробити такі **висновки**: 1) культура українського суспільства являє собою систему, якій притаманна власна динаміка, пов'язана із транзитним станом суспільства, тобто його переходом (транзитом) від одного суспільного типу (радянського) до іншого (капіталістичного). Цей аспект створює досить багато труднощів як практичного, так і теоретичного характеру, адже культура такого суспільства характеризується значними протиріччями, пов'язаними не тільки із суспільними трансформаціями, але й з особливостями історичного розвитку окремих регіонів країни, релігійними, політичними особливостями тощо, які впливають на культуру окремих суб'єктів господарювання, зокрема, господарських організацій. Ця обставина вимагає більш фундаментальних досліджень культури організацій в її історичній, соціальній динаміці та взаємозалежності із іншими культурними рівнями; 2) пострадянську транзитну культуру можна охарактеризувати як таку, що частково поєднує

в собі радянські культурні елементи (цінності патерналістської культури, колективізму), традиційно українські (частково пов'язані із православною етичною системою, не спрямовані на капіталістичну ефективність) та капіталістичні цінності, що запозичуються із західної культури; є гетерогенною (конфесійні, регіональні, національні відмінності). Для неї характерні відчуженість, атомізованість, конфліктність, суперечливість (внаслідок поєднання культурних елементів суспільств різного типу, регіональних відмінностей та ін.), еkleктичність; 3) культури організації та суспільства загалом не є автономними та ізольованими явищами, а здатні до взаємопроникнення та взаємозалежності. Організація, взаємодіючи із зовнішнім культурним середовищем, виявляється сприйнятливою до його змін та впливів, набуваючи відповідних характеристик.

Таким чином, при дослідженні та формуванні корпоративної культури господарської організації необхідно враховувати вплив на неї особливостей національної культури, історичних передумов її становлення, сучасного її стану та того впливу, який на неї справляють глобалізаційні економічні та соціокультурні процеси. Зважаючи на незначну кількість досліджень особливостей культури транзитного суспільства та її впливу на окремі організації, для соціології відкривається широке поле для досліджень та розвитку теоретичних засад вивчення корпоративної культури.

-
1. Булгаков С. Православие и хозяйственная жизнь / С.Булгаков // Православие. Очерки учения православной церкви. – 3-е изд. – Paris : YMCA-PRESS ; Genevieve, 1989. – С. 345–369.
 2. Ілляшенко С. Умови та особливості становлення корпоративної культури вітчизняних підприємств / С.Ілляшенко, М.Овчаренко // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 114–118.
 3. История Коммунистической партии Советского Союза. – М. : Политиздат, 1978. – С. 594.
 4. Ковтун А. Транзитивная культура хозяйственной организации: основные характеристики и механизмы формирования / А.Ковтун // Психология и педагогика: развитие новых научных направлений в XXI веке : XII Междунар. науч.-практ. конф. для студентов, аспирантов и молодых ученых. – М. : Центр психологии и педагогики. – С. 36–40.
 5. Колонтай М.М. Влияние национальных культур на становление и развитие менеджмента в разных странах (исследования Гирта Хофстеде) [Електронний ресурс] / М.М.Колонтай. – Режим доступу : <http://old.research.by/pdf/1999n2r06.pdf>
 6. Кремнева Н.Ю. Формирование корпоративной культуры : инновации и стереотипы / Н.Ю.Кремнева // СОЦИС. – 2007. – № 7. – С. 52–59.

7. *Латова Н.В.* Восточнославянские страны на ментальной карте мира по Г.Хофстеду / Н.В.Латова, Ю.В.Латов // Науч. тр. ДонНТУ. Серия экономическая. – Вып. № 38-1. – С. 161–168.
8. *Мартинюк І.* Чи стабільні демократичні перетворення в Україні? / І.Мартинюк // Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг : у 2 т. Т. 1 : Аналіт. матеріали / за ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2011. – С. 193.
9. *Могутнова Н.Н.* Типы корпоративной культуры на современных российских предприятиях : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Наталья Николаевна Могутнова. – М., 2007. – 195 с.
10. *Щербина С.В.* Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Сергей Вячеславович Щербина. – М., 1999. – 146 с.

Транслітерований список джерел

1. *Bulgakov S.* Pravoslavie i khozyaistvennaya zhizn' / S. Bulgakov // Pravoslavie. Ocherki ucheniya pravoslavnoi tserkvi. – 3-e izd. – Paris : YMCA-PRESS ; Genevieve, 1989. – S. 345–369. [in Russian]
2. *Illiashenko S.* Umovy ta osoblyvosti stanovlennia korporatyvnoi kultury vitchyznianskykh pidpriemstv / S. Illiashenko, M. Ovcharenko // Problemy ekonomiky. – 2012. – № 3. – S. 114–118. [in Ukrainian]
3. *Istoriya Kommunisticheskoi partii Sovetskogo Soyuza.* – М. : Politizdat, 1978. – S. 594. [in Russian]
4. *Kovtun A.* Tranzitivnaya kul'tura khozyaistvennoi organizatsii: osnovnye kharakteristiki i mekhanizmy formirovaniya / A. Kovtun // Psikhologiya i pedagogika: razvitie novykh nauchnykh napravlenii v KhKhI veke : KhII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. dlya studentov, aspirantov i molodykh uchenykh. – М. : Tsentr psikhologii i pedagogiki. – S. 36–40. [in Russian]
5. *Kolontai M. M.* Vliyanie natsional'nykh kul'tur na stanovlenie i razvitie menedzhmenta v raznykh stranakh (issledovaniya Girta Khofstede) [Elektronni resurs] / M.M. Kolontai. – Rezhim dostupu : <http://old.research.by/pdf/1999n2r06.pdf> [in Russian]
6. *Kremneva N.Yu.* Formirovanie korporativnoi kul'tury : innovatsii i stereotipy / N.Yu. Kremneva // SOTsIS. – 2007. – № 7. – S. 52–59. [in Russian]
7. *Latova N. V.* Vostochnoslavyanskije strany na mental'noi karte mira po G. Khofstedu / N. V. Latova, Yu. V. Latov // Nauch. tr. DonNTU. Seriya ekonomicheskaya. – Vyp. № 38-1. – S. 161–168. [in Russian]
8. *Martyniuk I.* Chy stabilni demokratychni peretvorennia v Ukraini? / I. Martyniuk // Ukrainske suspilstvo. Dvadsiat rokiv nezalezhnosti. Sotsiolohichni monitorynh: u 2 t. T 1 : Analit. materialy. / za red. d.e.n. V. Vorony, d.sots.n. M. Shulhy. – К. : In-t sotsiolohii NAN Ukrainy, 2011. – S. 193. [in Ukrainian]

9. *Mogutnova N. N.* Typy korporativnoi kul'tury na sovremennykh rossiiskikh predpriyatiyakh : dis. ... kand. sots. nauk : 22.00.04 / Natal'ya Nikolaevna Mogutnova. – M., 2007. – 195 s. [in Russian]

10. *Shcherbina S. V.* Organizatsionnaya kul'tura kak faktor perekhoda k rynochnoi ekonomike: dis. ... kand. sotsiol. nauk : 22.00.08 / Sergei Vyacheslavovich Shcherbina. – M., 1999. – 146 s. [in Russian]

Отримано 21.06.13

A. S. Kovtun

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ
ТРАНЗИТНОГО ОБЩЕСТВА

В статье рассматриваются особенности влияния культуры транзитного общества на процесс формирования корпоративной культуры хозяйственной организации.

Ключевые слова: национальная культура, транзитное общество, корпоративная культура, хозяйственная организация.

O. S. Kovtun

FORMATION OF CORPORATE CULTURE OF ECONOMIC
ORGANIZATION IN CONDITIONS OF TRANSIT SOCIETY

The article is devoted to review the peculiarities of influence of culture of transit society on the process of corporate culture of economic organization

Keywords: national culture, corporate culture, economic organization, transit society.