УДК: 130. 174

Н.С. Прокопенко, Н.В. Коваленко

DOI: 10.36919/2312-7812.2.2020.79

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА МЕТАМОРФОЗИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ ЕТИКОЮ

Доведено, що організаційна культура впливає на успішність підприємства та визначає поведінку й рівень компетентності членів організації в будь-яких ситуаціях його діяльності. Визначено, що моделювання поведінки працівників організації залежить від їх взаємодій і протидій, від ступеня злиття в загальну організаційну поведінку. Означено, що для досягнення рівня конкурентоспроможності у світовій економіці вітчизняним підприємствам варто перетворити професійні середовища на високоорганізовані спільноти з прогресивними системами цінностей, продуктивною діяльністю, що здатні забезпечити умови становлення особистості, яка компетентно вирішує як власні професійні проблеми, так і відзначається громадянською діяльною поведінкою. Аргументовано, що етика, яка визначається керівництвом підприємства, є складовою корпоративної культури. Рівновага між позитивними і негативними рисами поведінки працівників підприємства і осіб, що приймають участь у діяльності підприємства (партнери, представники державних структур тощо) характеризують високий рівень етики суб'єкта господарювання.

It is proved that the organizational culture affects the success of the enterprise and determines the behavior and level of competence of members of the organization in any situation of its activities. It is determined that the modeling of the behavior of employees of the organization depends on their interactions and oppositions, on the degree of merging into general organizational behavior. It is noted that in order to achieve the level of competitiveness in the world economy, domestic enterprises should transform professional environments into highly organized communities with progressive value systems, productive activities that can provide conditions for becoming a person who competently solves their own professional problems and civic behavior.

It is substantiated that organizational behavior is the behavior of employees united in certain management processes, which have their own cycles, rhythms, pace, structure of relations, organizational framework and culture. These processes, on the one hand, are guided by the efforts of leaders of all ranks, depend on their management culture, and on the other - are implemented in the behavior of direct employees of the organization. Organizational behavior is formed at the intersection of two main organizational forces: subordinate (subordination of employees «from top to bottom») and coordination (coordination of the interests of units). The optimal ratio of subordination and coordination forces in time and space and determine the organizational management system, organizational culture. Organizational behavior of employees is psychologically manifested primarily in their attitude to the organization in which they work. The attitude of the top administration towards its employees is the initial reason for this or that behavior.

It is determined that the level of corporate culture forms the image of the enterprise. Summarizing the existing definitions of corporate culture, its interpretation is proposed - it is mastered and used by members of the organization values that determine their behavior; social climate in the organization and the dominant system of values and behaviors in the enterprise.

It has been proven that the head of an organization or institution, at any stage of its development, can manage organizational behavior by modifying or adjusting it through his culture in two ways: the leader inspires staff and implements his fundamental beliefs and values, and the leader pays attention. details of the daily life of the team, controls the process of implementing the rules approved by the company.

It is noted that moral and ethical values are a component of corporate culture and are a legacy of national culture. Positive corporate ethics can be created in an effort to achieve a balance between positive and negative behaviors of persons working in the enterprise and indirectly involved in its activities.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Час, у який ми живемо, характеризується як епоха змін. Наше суспільство здійснює винятково важкі, багато в чому суперечливі, але історично неминучі і необоротні трансформації. У соціально-політичному житті – це перехід від тоталітаризму до демократії, в економіці від адміністративно-командної системи до ринку. Такі зміни в суспільстві, в економіці, у всьому нашому життєвому укладі складні тим, що вони потребують зміни нас самих. Організація складає основу світу менеджерів, які формують її культуру. Керівник будь-якої організації, незалежно від форми власності, при удосконаленні виробництва вирішує одну й ту ж проблему: як налагодити систему управління, щоб забезпечити співробітництво працівників і уникнути можливої конфронтації в організаційному середовищі. Модель «співробітництво-конфронтація» працівників організації залежить від їх взаємодій і протидій, від ступеня злиття в загальну організаційну поведінку. В останні роки зростає інтерес до вивчення організаційної культури. Досвід свідчить, що організаційна культура впливає на успішність діючої організації [1; 3; 4; 8] та має важливі наслідки: визначає поведінку й рівень компетентності членів організації в широкому колі соціальних ситуацій.

Нині чимало суспільних груп беруть участь у формуванні своєї культури з «чистої сторінки», намагаючись задати нові виміри стосункам між організацією та людиною. Нова організаційна культура являє собою недостатньо досліджений та усвідомлюваний об'єкт управління, особливо в аспекті впливів на формування орієнтацій, соціальної поведінки суб'єктів взаємодії цього процесу. Для українського суспільства важливо вирішити питання, як у новій соціокультурній ситуації перетворити професійні середовища на високоорганізовані спільноти з прогресивними системами цінностей, продуктивною діяльністю, що здатні забезпечити умови становлення особистості, яка компетентно вирішує як власні професійні проблеми, так і відзначається громадянською діяльною поведінкою. Питання організаційної культури є відносно новим та мало вивченим в нашій країні та за кордоном. Навіть в США дослідженням цієї проблеми почали займатися лише в 1980-1990-х рр., а в Україні ще пізніше.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Про інтерес до цієї проблеми свідчать запити керівників та спеціалістів, а також реальні замовлення організацій на виконання дослідницьких проектів. Зв'язок між культурою та успіхом організації досліджували відомі вчені: Л. Аргоут, Д. Бескет, О. Виханський, Д. Коттер, А. Наумов, Т. Пітерс, Д. Руссо, Р. Уотерман, Є. Шейн, К. Шольтс та ін.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у дослідженні питання аналітичної оцінки організаційної культури, її впливу на ефективність діяльності суб'єкта господарювання, розгляд метаморфози управління корпоративною етикою. Ці проблеми залишаються не достатньо вирішеними. Останнє підкреслює актуальність обраної теми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція організаційної (корпоративної) культури почала більш широко розглядатися наприкінці 70-початку 80-х рр. XX ст. і була представлена у працях А. Петтігрю «Вивчаючи організаційну культуру». (1979), У. Оучі «Теорія Z (Методи організації виробництва. Японський і американський підходи)» (1988), Р. Паскаль і А. Атос «Мистецтво японського менеджменту» (1981), Т. Діал та А. Кенеді «Корпоративна культура» (1982), Т. Пітерс і Р. Уотрмен «У пошуках ефективного управління» (1982).

Невирішеною частиною загальної проблеми при цьому визначається необхідність приведення організаційної структури та організаційної культури у відповідність з обраною стратегією, мобілізація і розподіл стратегічних ресурсів до яких належить персонал, реінжиніринг, загальний менеджмент якості, створення гнучких систем мотивації та стимулювання персоналу, корпоративної культури організації, чітке впровадження принципів стратегічного планування.

З терміном «культура» часто зв'язують музику, живопис, стародавні цивілізації, але в сучасному житті цей термін використовується багато ширше. У 1990-ті роки багато говорилось про необхідність розвивати рух в економічній і соціальній сферах, від «культури залежності» до «культури загального підприємства» [7, с. 7]. Коли ми застосовуємо поняття культури до організації, ми знову маємо на разі ідеї, переконання, традиції і цінності, які виражаються, наприклад, у переважаючому стилі управління, у методах мотивації співробітників, образі самої організації. Визначень сутності корпоративної культури є чимало. За П. Б. Вейллом «культура - це система відносин, дій і артефактів, яка витримує іспит часом і формує у членів даного культурного суспільства досить унікальну загальну для них психологію» [2, с. 17]. Саме психологічна спільність дозволяє членам однієї культури почувати, що вони ближче один до одного, ніж до тих, хто не є членом цієї культури. Сучасний менеджмент розглядає організаційну культуру як могутній стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи і працівників на загальні цілі.

М.Х. Мескон так визначає культуру організації: «Атмосфера чи клімат в організації називається її культурою. Культура відображає переважаючі звичаї в організації» [6, с. 356]. Керівництво використовує цю культуру для залучення робітників певних типів і для стимулювання визначених типів поведінки. Культура, образ фірми підкріплюється чи послаблюється репутацією компанії. Існує кілька визначень організаційної (корпоративної) культури, згідно яких це поняття означає:

- засвоєні і застосовувані членами організації цінності, що визначають їх поведінку;
- атмосфера або соціальний клімат в організації;
- домінуюча в організації система цінностей і стилів поведінки.

Як зазначено в короткому енциклопедичному довіднику з соціології за редакцією В.І. Воловича, організаційна культура - специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації [11, с. 497]. В межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, норми, поведінку [7, с. 118]. Виходячи з цих визначень під корпоративною культурою розуміються в основному цінності і норми, які поділяють більшість членів організації, а також їх зовнішні

прояви (організаційну поведінку). Організаційна поведінка - це поведінка працівників, об'єднаних у певні управлінські процеси, що мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відносин, організаційні рамки і культуру. Зазначені процеси, з одного боку, направляються зусиллями керівників усіх рангів, залежать від їх культури управління, а з іншої - реалізуються в поведінці безпосередніх працівників організації. Організаційна поведінка формується на перетині двох основних організаційних сил: субординаційних (підпорядкування працівників «зверху донизу») і координаційних (узгодження інтересів підрозділів). Оптимальне співвідношення субординаційних і координаційних сил в часі та просторі і визначають організаційну систему управління, організаційну культуру. Організаційна поведінка працівників психологічно виявляється насамперед у їхньому ставленні до організації, в якій вони працюють. Саме ставлення вищої адміністрації до своїх працівників є вихідною причиною тієї чи іншої поведінки. Звідси випливає основний управлінський закон - як керівництво ставиться до працюючих, так і працівники ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків. Керівник організації чи установи, незалежно від того, на якій стадії розвитку вона знаходиться, може управляти організаційною поведінкою, видозмінюючи або підлаштовуючи її за допомогою своєї культури двома способами.

У перший спосіб керівник-лідер надихає персонал і запроваджує в життя свої фундаментальні вірування і цінності, ідеали в порядок та режим роботи підприємства.

Другий спосіб: керівник достатньо багато приділяє уваги деталям повсякденного життя колективу, контролює процес реалізації режимних вимог (правил), намагається крок за кроком вносити визначені корективи в організаційну поведінку, якщо в ній виникають непередбачені ситуації. Організаційна культура має важливе значення також при формуванні стратегічного вибору підприємства. Вона стоїть на другому місці у плануванні стратегічних змін після організаційної структури. До речі, остання також має свій опосередкований вплив на культуру організації. Отже, організаційна структура, яка встановлює межі структурних підрозділів і формальні зв'язки між ними, виступає в ролі «хребта» організації. А, так би мовити, «душею» організації, яка визначає відносини в середині організації, слугує організаційна культура. Основними елементами організаційної корпоративної культури є:

1. Поведінкові стереотипи: а) загальна мова, яка використовується членами організації; б) звичаї і традиції, яких вони дотримують; в) ритуали, що виконуються ними у певних ситуаціях.

2. Групові норми, які поділяють співробітники організації та які визначають принципи взаємостосунків у організації: властиві групам стандарти і зразки, що регламентують поведінку їхніх членів.

3. Проголошувані домінуючі цінності, на яких базується організація та які становлять цілі її існування або способи їх досягнення: артикульовані, що повідомляються привселюдно та принципи і цінності, до реалізації яких прагне організація або група («якість продукції», «лідерство на ринку» тощо).

4. Філософія організації, яка обумовлює саме існування організації та її ставлення до співробітників і клієнтів: найбільш загальні політичні й ідеологічні принципи, якими визначаються її дії стосовно того, кому служить, клієнтам або посередникам.

5). Правила гри: а) правила поведінки при роботі в організації; б) традиції й обмеження, які варто засвоїти новачкові для того, щоб стати повноцінним членом організації; в) «заведений порядок».

6. Організаційний клімат, ритуали поведінки: почуття, обумовлене фізичним складом групи і характерною манерою взаємодії членів організації один з одним, клієнтами або іншими сторонніми особами.

7. Існуючий практичний досвід: а) методи і технічні прийоми, використовувані членами групи для досягнення визначених цілей; б) здатність здійснювати визначені дії, передані з покоління в покоління і які не потребують обов'язкової письмової фіксації.

Сьогодні і вчені, і менеджери усвідомили, що культура організації значно впливає на поведінку співробітників компанії. Деякі автори вважають, що сильна культура сприяє об'єднанню індивідумів у команду чи організацію, стверджуючи, що адекватна форма культури є ключовим елементом відмінного виконання робочих завдань. Одна й та сама культура не завжди придатна для всіх умов: та, яка ефективна на стадії зростання організації, згодом перетворюється на її «кайдани». Однак така точка зору є дискусійною. Оцінити або порівняти організаційні культури різних організацій дуже непросто. Різні вчені пропонують різні способи визначення деяких культурних елементів. Широкого застосування та уваги заслуговує «абетка» корпоративної культури У. Холла [5, с. 126].

Морально-етичні цінності є складовою культури будь-якого суспільства. Етичні імперативи у будь-якій сфері є спадщиною національної культури.

Стосовно корпоративної етики: про її якість варто судити при наявності рівноваги між позитивними і негативними рисами поведінки осіб, що задіяні безпосередньо в діяльності підприємства, та тих осіб, що опосередковано впливають на результати суб'єкта господарювання.

Управління корпоративною етикою — це явище, що включає в себе безліч чинників. Воно об'єднує наступні елементи, які взаємопов'язані між собою:

поведінку працівників підприємства, їх мотивацію та менталітет;

сприймання ними місії, мети, напрямів політики підприємства щодо досягнення визначених цілей;

відображає ставлення дійових осіб виробничого та управлінського процесу до керівництва підприємства і до своїх колег.

Варто вказати, що корпоративна етика створюється історією держави, соціальними та економічними умовами, що складаються у суспільстві, тому в епоху євроінтеграції і глобалізації відбуваються певні метаморфози в цій етиці. В наслідок цього, вітчизняні підприємства досліджують етику провідних підприємств економічно розвинутих країн і проявляють тенденцію до адаптування кодексу етики цих бізнес-структур, або принаймні окремих моральних принципів (табл. 1).

Соціально-психологічна складова кодексу етики — корпоративна мораль, функціональна складова — дотримання дисципліни на підприємстві. Корпоративна мораль свідчить про готовність індивідууму виконувати свої функціональні обов'язки сподіваючись на отримання певної вигоди у вигляді заробітної плати, премії тощо. Ступінь виконання функціональних обов'язків свідчить про дисциплінованість працівників підприємства.

Таблиця 1.

Основні універсальні моральні принципи

Автор	Сутність морального принципу
Л. Кольберг	Метою морального виховання є “повага до особистості”, що сприяє взаємодії “я” з іншими індивідуальностям.
А. Швейцер	Благоговіння перед життям. При цьому він апелював до основ поваги людської екзистенції та необхідності розроблення універсальної етики
В. Чабанов	Корпоративна етика формується на основі системи моральних вимог і норм поведінки, які ґрунтуються на головних нормах та принципах етики, що вироблені моральною свідомістю суспільства (гідність, обов’язок тощо) та, які відтворюються у поведінці учасників ділових відносин.
Н. Рихліцька	...особистісні та професійні цінності спираються на загальнолюдські моральні норми і принципи: принцип блага, особисті чесноти (чесність, відкритість, відповідальність, міра; християнські чесноти: любов до іншого, милосердя, співчуття); принципи “суспільного договору” та “розумного егоїзму” та становлять основу для сучасної професійної діяльності та спілкування. ї

Джерело: систематизовано на основі джерел [9, с.64; 10, с. 92].

Висновки з даного дослідження. Визначено, що рівень корпоративної культури формує імідж підприємства. Узагальнюючи існуючі визначення корпоративної культури запропоновано його трактування — це засвоєні і застосовувані членами організації цінності, що визначають їхню поведінку; соціальний клімат в організації та домінуюча на підприємстві система цінностей і стилів поведінки.

Доведено, що керівник організації чи установи, на будь-якій стадії його розвитку, може управляти організаційною поведінкою, видозмінюючи або підлаштовуючи її за допомогою своєї культури двома способами: керівник-лідер надихає персонал і запроваджує в життя свої фундаментальні вірування і цінності та приділяє увагу деталям повсякденного життя колективу, контролює процес реалізації правил, затверджених на підприємстві.

Означено, що морально-етичні цінності - це складова корпоративної культури і є спадщиною національної культури. Позитивну корпоративну етику можливо створити при намаганні досягти рівноваги між позитивними і негативними рисами поведінки осіб, що працюють на підприємстві та опосередковано приймають участь у його діяльності.

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М. : Экономика, 1989. 235 с.; 2. Вейлл П. Б. Культура предпринимательства и культура организации. М.: Экономика и жизнь, 1994. 95 с.; 3 Лапина Т. А. Корпоративная культура URL: http://window.edu.ru/window_catalog/files/727599/05100012.pdf; 4. Макаренко М. В. Производственный менеджмент. М. : Норма, 1998. 342 с.; 5. Маслов В. О стратегическом управлении персоналом. Проблемы теории и практики управления. 2002. № 5. С. 99; 6. Мескон М. Х. Мотиваційний клімат організації. Керування персоналом. 1998. — 356 с.; 7. Сацков Н. Л. Практический менеджмент. Методы и приемы деятельности руководителя. Донецьк, Сталкер, 1998. 448 с.; 8. Семикіна М. В. Корпоративна культура підприємства як важіль економічного зростання та інноваційного

розвитку Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины. [сб. науч. тр. : в 3 т.]. Донецк : Ин-т экономики пром-ти Украины, 2007.-Т. 2.-2007. 528 с.; 9. Чабанов В. Корпоративна етика державного управління. Політичні науки. Vol. 2, No. 2, 2016. С. 63-67; 10. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації. Гуманітарний часопис. 2011. No 1. С. 89–97. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14; 11. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / Під заг. ред. В.І. Воловича. – К.: УЦДК, 1998. 480 с.

1. Ansoff, I. (1989). Strategic management. Ekonomika, 235. [in Russian]; 2. Veyll, P. B. (1994). Enterprise culture and organizational culture. Ekonomika i zhizn, 95. [in Russian]; 3. Lapina, T. A. Corporate culture. Retrieved from: http://window.edu.ru/window_catalog/files/727599/05100012.pdf. [in Russian]; 4. Makarenko, M. V. (1998). Production management. Norma.342. [in Russian]; 5. Maslov, V. (2002). About strategic personnel management. Problemyi teorii i praktiki upravleniya, 5, 99. [in Russian]; 6. Meskon, M. Kh. (1998). Motivational climate of organization. Keruvannia personalom, 356. [in Ukrainian]; 7. Satskov, N. L. (1998). Practical management. Metodyi i priemyi deyatel'nosti rukovoditelya, 448.[in Russian]; 8. Semykina, M. V. (2007). Corporate culture of enterprise as a lever of economic growth and innovative development. Sotsialno-ekonomicheskie aspektyi promyshlennoy politiki. Aktualnyie problemyi upravleniya chelovecheskimi resursami i marketinga v kontekste strategii razvitiya Ukrainyi, 2-2007, 528. [in Ukrainian]; 9. Chabanov, V. (2016). Corporate ethics of public administration. Politychni nauky,2,2,63-67.[in Ukrainian]; 10. Rykhlytska, O. D. (2011). On the issue of corporate ethics in a modern organization. Politychni nauky, 1, 89-97. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14. [in Ukrainian]; 11. Volovycha, V.I. (Eds.). (1998). Sociology: a short encyclopedic dictionary. K.: UTSDK, 480. [in Ukrainian].

УДК: 330.32: 330.34

DOI: 10.36919/2312-7812.2.2020.85

С.В. Захарін, О.М. Парубець,
Є.В. Смирнов

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

Визначено ключові тенденції динаміки і структури інвестиційної діяльності в агропромисловому комплексі України. Вказано, що найбільш привабливим видом продукції агропромислового комплексу для іноземних інвесторів є виробництво харчових продуктів. Виявлено тенденцію зменшення рівня прямої державної підтримки капітальних інвестицій у агропромисловому комплексі. Встановлено, що у видах економічної діяльності агропромислового комплексу протягом 2017 р. впроваджувалося 233 інвестиційних проєктів, що супроводжувалися органами державної влади та управління (національного, відомчого та регіонального рівнів). Внесено пропозиції щодо поліпшення інвестиційної привабливості агропромислового комплексу. Обґрунтовано заходи, спрямовані на удосконалення організаційно-економічного механізму інвестиційної діяльності агропромислового комплексу. Запропоновано інструменти стимулю-