

КОРПОРАТИВНА НАЦІОНАЛЬНА КУЛЬТУРА ЯК ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКОГО АНАЛІЗУ

І.Г. Остапенко

аспірантка кафедри філософії та соціології Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського, м. Одеса, Україна.

ostapenkoir@mail.ru

Анотація

Ирина Григориевна Остапенко. Корпоративната национална култура като предмет на социално-философския анализ. Икономическите закономерности и корпоративната култура се анализират в статията в съответствие с принципите на икономическата рационалност в контекста на обществените тенденции, съгласно които от членовете на обществото при определени условия се очаква определен начин на действие. Корпоративната и стопанска култура на Украйна е сложна и противоречива. Нейната особеност се свежда до слабостта на отечественния организационен потенциал. Като най-важна базисна ценност на стопанската култура се разглежда трудът. Трудът като ценност на културата съществено влияе на стопанското развитие, заедно с това ценността на труда се определя от икономическите, политическите и социо-културни те условия. Необходими атрибути на всяка стопанска дейност се явяват практицизмът и рационалността. Отношението към практицизма в Украйна в течение на досдтатъчно дълго време беше нееднозначно. Съществуваше известна традиция за осъждане на стремежа към лично обогатяване и към „еснафството“ като битов, всекидневен практицизъм. Тази традиция беше свързана с колективисткия идеал, разпространен и сред селяните, и сред либералната интелигенция, която, на свой ред, се опитваше да утвърждава нравствените идеали на безкористното „служене на народа“. Разпространение сред определена част на интелигенцията получи и поддържаният от православиеото идеал на упростяването, т.е. свеждането към минимум на потреблението и всекидневния битов комфорт. От друга страна съществуваше и тенденция, при която се култивираше практическо умение да достигнеш успех, заможност, честно да забогатееш. И в Украйна, както и в другите страни, също така се ценеше стопанинът, енергичният предприемач, разширяващ своето дело по честен начин. Обществото поддържаше естественото уважение към инициативата и справедливата разсъдливост, умението да се уреди стопанския механизъм. Корпоративната култура на територията на съвременна Украйна се намира още в началото на своето демократично формиране. Социалната философия притежава несъмнени предимства като методологическо обосноваване на научното търсене на възможностите за оптимизация на общественото развитие. Социално-философският анализ на проблемите на корпоративната култура и корпоративната етика е оправдан от призива на времето – и изисква неотложни преобразования в общественото съзнание на украинците.

Ключови думи: корпоративна култура, икономическа дейност, социално-философски анализ, икономическа теория, рационалност, социална реалност

Аннотация

Ирина Григорьевна Остапенко. Корпоративная национальная культура как предмет социально-философского анализа. Экономические закономерности и корпоративная культура анализируются в статье в соответствии с принципами экономической рациональности в контексте общественных тенденций, согласно которым от членов общества при определенных условиях ожидается определенный образ действий. Корпоративная и хозяйственная культура Украины сложна и противоречива. Ее особенность заключается в слабости отечественного организационного потенциала. Важнейшей базовой ценностью хозяйственной культуры рассматривается труд. Труд как ценность культуры существенно влияет на хозяйственное развитие, вместе с тем ценность труда определяется экономическими, политическими и социокультурными условиями. Необходим-

ыми атрибутами любой хозяйственной деятельности является практицизм и рациональность. Отношение к практицизму в Украине в течение достаточно долгого времени было довольно неоднозначным. Существовала известная традиция осуждения стремлений к личному обогащению и «мещанства» как бытового, повседневного практицизма. Эта традиция была связана с коллективистским идеалом, распространенным и среди крестьян, и среди либеральной интеллигенции, которая, в свою очередь, пыталась утверждать нравственные идеалы бескорыстного «служения народу». Распространение среди определенной части интеллигенции получил и поддерживаемый православием идеал упрощения, т.е. сведения к минимуму потребления и повседневного бытового комфорта. С другой стороны, существовала и тенденция, где культивировалось практическое умение добиться успеха, достатка, честно разбогатеть. И в Украине, как и в других странах, также ценился хозяин, энергичный предприниматель, расширяющий свое дело честным образом. Общество поддерживало естественность уважения к инициативе и справедливой рассудительности, умению наладить хозяйственный механизм. Корпоративная культура на территории современной Украины находится еще в начале пути своего демократического формирования. Социальная философия обладает несомненными преимуществами как методологическое основание научного поиска возможностей оптимизации общественного развития. Социально-философский анализ проблем корпоративной культуры и корпоративной этики оправдан вызовом времени, и требует неотложных преобразований в общественном сознании украинцев.

Ключевые слова: корпоративная культура, экономическая деятельность, социально-философский анализ, экономическая теория, рациональность, социальная реальность

Abstract

Irina Ostapenko. Corporate national culture as an object of socio-philosophical analysis. The article socio-philosophical analysis of corporate culture in terms of economic activity and is based on the principle of economic rationality. Economic laws are discussed in the context of social trends, according to which members of the public in certain circumstances a certain course of action is expected. Historical-philosophical analysis of economic culture, national culture, labor and management revealed the historical and socio-economic conditions of the corporate culture in modern Ukraine. The economic culture of Ukraine is complex and controversial. Feature Ukraine is the weakness of its institutional capacity. Contradictions extreme fighting and coexist, passing one another without indirect links directly. The most important core value of the business culture is labor. Work as a cultural value has a significant impact on economic development, however, the value of labor is determined by economic, political and socio-cultural conditions. Necessary attribute of any economic activity is practicality and rationality. Attitudes toward practicality in Ukraine has been mixed. There was a strong tradition of conviction of personal enrichment and "middle class" as a domestic, everyday practicality. This tradition has been associated with collectivist ideal, as the peasants, and in the liberal intelligentsia, who claimed the moral ideal of "serving the people".

One reason for the lack of development of corporate culture in Ukraine is immersion in domestic issues, the desire to improve the welfare seemed somewhat contrary to the highest ideals. Supported Orthodoxy ideal simplification, ie to minimize consumption and everyday domestic comfort became widespread among some of the intelligentsia. On the other hand, the practical ability to achieve abundance, get rich honestly always respected in Ukraine, as in other countries. Appreciated boss, energetic merchant that expands their business honestly, sturdy peasant, who personally created the material basis of life. Society defines a natural respect for the initiative, business acumen and prudence fair, establishing economic mechanism. Corporate culture on the territory of Ukraine is only beginning its democratic path formation. Social philosophy has undeniable advantages as a methodological basis of scientific research ways to optimize social development. Socio-philosophical analysis of the problems of corporate culture and corporate ethics is justified response time challenges that require urgent reforms in the public consciousness of ukrainians.

Keywords : corporate culture, economic activity, social and philosophical analysis, economics, rationality, social reality

Постановка проблеми. Корпоративна культура – це складне багатоманітне соціокультурне явище, засноване на цінностях «спільної долі», професіоналізму, самовираження і саморозвитку, творчості, «співучасті» особистості у діяльності сучасної корпорації і суспільства. Вона визначає сенс існування корпорації та взаємовідносини поміж співробітниками і суспільством. Концептуальні підходи зарубіжних (Д. Белл, Дж. Гелбрайт, Р. Інглхарт, А. Тоффлер) та вітчизняних вчених (М. Булакова, Л. Кримець, Ю. Васильчук, Г. Зінченко) дозволяють досліджувати корпоративну культуру в контексті аналізу еволюції культури організації, управління, трудових відносин у рамках індустріального і постіндустріального суспільства [1, 2, 3, 4]. Згідно з поданими концептуальними підходами соціокультурним середовищем виникнення, розвитку і функціонування корпоративної культури виступає постіндустріальне суспільство, в рамках якого знання, інформація і «людський капітал» придбали домінуюче значення у виробничій та господарській діяльності. Корпоративна культура забезпечує ефективність розвитку інтелектуальної і духовної енергії [3]. Філософський аналіз корпоративної культури, національної культури праці та управління дозволив виявити особливості історичних і соціально-економічних умов розвитку корпоративної культури в сучасній Україні.

Об'єктом статті можна вважати корпоративну культуру.

Предметом – є соціально-філософський аналіз процесів формування корпоративної культури в українському соціумі.

Метою статті будемо вважати висвітлення особливостей формування корпоративної культури в Україні.

Аналіз останніх досліджень. Визнаним родоначальником вивчення корпоративізму та корпоративної культури є М. Вебер, який досліджував засади самоорганізації корпорацій, взаємозв'язок морально-етичних принципів і соціально-економічного благополуччя окремих корпоративних структур, а також розробив модель «раціональної організації вільної праці», яка вимагала від працівника суворої дисципліни, точності, відповідальності і стабільності [2, с. 125]. У продовження веберовської концепції Ф. Тейлор та А. Файоль створили монополіарну модель промислової організації виробництва індустріального суспільства, в якій домінувала жорстка ієрархія запропонованих ролей і статусів, і людина розглядалася лише як функціонер.

Дослідження О. Зуєвої, Р. Кричевського, Є. Скліяра, А. Співака присвячені аналізу визначень корпоративної культури та організаційної культури. Одні дослідники вважають, що дані концепти – синоніми, інші поділяють ці концепти, вважаючи, що корпоративна культура спеціально формується, як правило, першими особами в корпорації і об'єднує ціннісні підстави цієї організації, а організаційна культура утворюється спонтанно через взаємодію цінностей самих працівників. Треті – використовують концепт «корпоративна культура» при дослідженні великої корпорації, а організаційну культуру при аналізі діяльності невеликої корпорації.

Процеси формування корпоративної культури в рамках становлення громадянського суспільства розглядаються в роботах А. Ахієзера, А. Давидова, В. Іноземцева.

С. Перегудов досліджує великі корпорації як специфічні групи інтересів і один з найважливіших елементів політичної системи світової спільноти. Особливу увагу автор приділяє відносинам корпорації з інститутами державної влади та громадськими організаціями, ролі й місцю корпорацій в процесі формування громадянського суспільства [3, 109].

Процес формування корпоративної культури знаходиться у взаємозв'язку з проблемами розвитку глобального культурного середовища, творчих, інтелектуальних і моральних якостей особистості і усього людства. У цьому зв'язку слід відзначити роботи В. Каширіна, М. Моїсєєва, А. Панаріна.

Виклад основного матеріалу. Аналіз існуючої наукової літератури показує, що в сучасній вітчизняній науці відсутня всебічно розроблена концепція корпоративної культури. У багатьох роботах корпоративна культура не виступає самостійним об'єктом дослідження, а розглядається в контексті проблем корпоративного управління. У першу чергу це обумовлено відсутністю понятійного апарату дослідження цієї проблеми. Значний обсяг наукової літератури, присвяченої загальним і спеціальним аспектам корпоративної культури та посиленню її ролі в соціально-економічному житті сучасного суспільства, не знімає необхідності соціокультурного аналізу проблем, пов'язаних з розвитком корпоративної культури в умовах сучасного українського суспільства. Недостатньо вивчені питання ціннісних підстав і структурних елементів корпоративної культури сучасного суспільства.

Історико-філософський аналіз господарської культури, національної культури праці та управління дозволить виявити особливості історичних і соціально-економічних умов розвитку корпоративної культури в сучасній Україні. Господарська культура України складна і суперечлива. Суперечності існують у всіх культурах, у всіх цивілізаціях. Особливість України полягає не в суперечливості самій по собі, а в слабкості серединного початку. Суперечності, крайності борються і співіснують у даному випадку, переходять одна в іншу без посередніх ланок, безпосередньо.

З цих позицій розглянемо господарську культуру України у її історичному розвитку, фіксує особливості, суперечливості і спадкоємність. Особливу увагу слід приділити діалектиці індивідуального, корпоративного (общинного) і державного ідеалів.

Найважливішою базовою цінністю господарської культури є праця. Праця як цінність культури має істотний вплив на господарський розвиток, разом з тим, цінність праці визначається економічними, політичними та соціокультурними умовами. Цінність праці в українській культурі неоднозначна і суперечлива, як і багато інших цінностей.

Для українського селянина, що відчуває нерозривну єдність своєї особистості, способу життя з сільською працею, природою взагалі, праця була найважливішим змістом життя, її єдиним сенсом. А.В. Гордон відзначає, що, виявляючи в концентрованому вигляді архаїчне сприйняття землеробства як священнодійства, жнива відтворювали архаїчну цілісність буття, злитість людських сил з силами природи, повноцінність особистості хлібороба. Повнота буття припускала повну самовіддачу, витрату всіх фізичних і духовних сил. Час ставав вічністю, конкретна праця – самоцінністю.

Основи мотивації та цінності праці були істотно підірвані кріпосним правом і підневільними формами праці (панщиною). Панщина розривала єдність праці і господарювання, придушувала ініціативу, підприємливість. Відпрацьовуючи панщину, селянин не прагнув працювати з повною віддачею, намагаючись зберегти сили для роботи на своїй ниві. У результаті сформувався подвійний моральний стандарт щодо праці.

Суттєвим відбитком на українському національному характерові праці позначилися природно-кліматичні умови. Насамперед, мова йде про здатність української людини до крайнього напруження сил. Стислий цикл сільськогосподарських робіт не сприяв зміцненню в українцеві звички регулярної, наполегливої праці. Природне середовище визначило особливості формування типу господарювання всієї системи життєдіяльності людей, трудових навичок і вмінь.

Специфіка української культури господарювання формувалася в умовах півтисячолітньої традиції примусової праці, від встановлення кріпосного права в XVI ст. до добровільно – примусової роботи радянських громадян у XX ст., в період, коли суспільство практично не знало вільної праці. Українське селянство, яке становило перед скасуванням кріпацтва 82% населення країни, не мало історичного досвіду приватної власності. Кріпацтво і общинне землеволодіння не дозволили вкоренитися навичкам продуктивної праці. Примус виховував ставлення до роботи як до прокляття. Фортечна система призвела до ототожнення у свідомості українця землеробської і продуктивної фізичної праці з низьким соціальним статусом.

У той же час, праця інтелектуальна, духовна українським селянством не сприймалася як праця взагалі. Подібне ставлення до різних видів професійної діяльності, праці мало місце бути і в радянський період історії України. Статус інтелектуальної праці під впливом офіційної ідеології

класової боротьби і керівної ролі робітничого класу в суспільстві був принижений на користь «творчої» виробничої праці. У той же час на рівні суспільної свідомості віддавався пріоритет «інтелектуальним» професіям, люди прагнули дати дітям вищу освіту і сприймали це не лише як придбання професії, а й як зростання престижу родини.

Значний вплив на формування української господарської культури мав і етноконфесійний фактор. У фольклорній релігійній свідомості певні трудові моделі майже не закріпилися, тому що вони не були ані «престижними», ані «перспективними» з точки зору православної концепції порятунку душі [3, 66]. Витоки православної байдужості до господарського життя Т.Б. Коваль знаходить у візантійській православній традиції. Аналізуючи цю традицію, дослідник робить важливе зауваження: «чернечий «град», зосереджений на молитовному подвигу і спогляданні, хоча і мав великий вплив на суспільство, сам відрізнявся байдужістю до духовних доль світу». У результаті, «соціальне та господарсько – економічне життя в миру залишалася цілком і повністю у владі язичницьких стихій». Повсякденна праця, професійна діяльність, взаємини людей у процесі виробництва та споживання «не узгоджувалися з їх вірою, вищим сенсом служіння Богу і ближньому». Характерним елементом православної трудової етики була широка поширеність хресних ходів і прохальних молін про гарну погоду, багаті врожаї і т.д. Можна стверджувати, що православний ритуал в чомусь заміщав для українського селянина економічну раціональність.

Дані аспекти православної трудової етики та господарської культури, на наш погляд, певною мірою суперечать християнському протестантському підходу до соціально-економічних питань, де більш продуктивний працівник повинен заробляти більше, ніж недбайливий, і суспільство має сприяти перерозподілу ресурсів від неефективних працівників і підприємств до ефективних. Це впливає з євангельської притчі про трьох працівників, яка проголошує принцип соціального устрою: «Тому, хто має – дається і примножитья, а в того, хто не має, відніметься навіть те, що він має». Західні системи управління та господарювання, на відміну від української православної культури, більшою чи меншою мірою відповідають цьому принципу. Система винагороди за працю є складовою частиною конкурентного устрою суспільства. Люди в організації конкурують за отримання роботи, а отримавши роботу, за її краще виконання.

Отже, православ'я не могло створити продуктивне в веберовському сенсі поле моральних імперативів господарської діяльності. Православ'я явно чи неявно формувало своєрідну гедоністичну мотивацію трудової діяльності.

Необхідними атрибутами будь-якої господарської діяльності є практицизм і раціональність. Практицизм суперечить цінностям більшості релігій (крім протестантизму і іудаїзму), оскільки вони орієнтують віруючого на глибоке духовне проникнення в основи віровчення, на відхід від мирських турбот або на мінімізацію інтересу до них.

Ставлення до практицизму в Україні було неоднозначним. З одного боку, існувала сильна традиція засудження особистого збагачення і «міщанства» як побутового, повсякденного практицизму. Ця традиція була пов'язана з колективістським ідеалом, як у селян, так і у ліберальної інтелігенції, яка проповідувала моральний ідеал безкорисливого «служіння народу».

Однією з причин нерозвиненості корпоративної культури в Україні є заглибленість у побутові проблеми, прагнення до підвищення добробуту здавалося чимось таким, що суперечить високим ідеалам. Підтримуваний православ'ям ідеал спрощення, тобто зведення до мінімуму споживання і повсякденного побутового комфорту, отримав поширення серед деякої частини інтелігенції. З іншого боку, практичне уміння домогтися достатку, чесно розбагатіти так само поважалися в Україні, як і в інших країнах. Цінувався господар, енергійний підприємець, який розширює свою справу чесним шляхом, міцний селянин, що власноруч створює матеріальну основу життя. Суспільство культивувало повагу до ініціативи, ділової хватки і справедливої розважливості, налагодження господарського механізму.

У радянську добу престиж праці так само був незначний. Праця перебувала поза сферою природних, першочергових потреб людини, радянською владою їй було надано ідеологічної,

сакральної функції. Людина працювала, в першу чергу, не для того щоб прогодувати себе, свою сім'ю, а для Батьківщини. Життя людини розглядалося тільки з точки зору такої суспільної праці, якій підпорядковувалося все інше. Тема праці була базовою і для радянського мистецтва.

Основні риси соціалістичної господарської культури були сформульовані М.М. Зарубіною. По-перше, для неї був характерний примат ідеологічних і політичних цінностей і цілей над економічними. По-друге, в соціалістичній господарській культурі найбільш яскраво проявився мобілізаційний, екстремальний характер української господарської культури. Безпосередніми стимулами трудових звершень стали служити висунуті політико-ідеологічні гасла. В результаті соціокультурними особливостями радянського працівника виступали висока самовідданість, безкорисливість, терпіння, готовність працювати за ідею при мінімальній винагороді.

По-третє, централізована, планова економіка придушувала господарську ініціативу працівника. Господарські функції з необхідною свободою економічного цілепокладання та індивідуальною відповідальністю відчужувалися від працівника, перетворювалися на прерогативу адміністрації та держави.

По-четверте, відбулося остаточне витіснення індивідуального господаря і працівника і заміна його трудовим колективом. На відміну від дореволюційних форм колективного господарювання, які давали можливість поєднувати колективні та особисті інтереси, то нормою соціалістичного колективізму стали відмова від особистих інтересів на користь громадських, повне підпорядкування особистості колективу.

По-п'яте, соціалістичне господарство не залишало місця для особистої підприємницької ініціативи.

На індивідуальному рівні зберігався маргінальний характер індивідуалізму і практицизму. Убогість, дефіцитний характер ринку споживчих товарів, великі витрати часу та праці на елементарне облаштування побуту змушували приділяти споживанню надзвичайно багато уваги. Всупереч офіційним ідеологічним установкам сформувався підвищений інтерес до споживацтва. З ним був пов'язаний і споживчий індивідуалізм, який замикав особистість на задоволенні егоїстичних потреб.

Значну роль у формуванні української господарської культури зіграла авторитарна держава з централізованою системою управління. Ця роль принципово відрізнялася від тієї, яку відіграла держава в розвитку економіки Заходу. У Європі розвиток товарно-грошових відносин був пов'язаний із зростанням міст, що володіли вже в середні століття відповідною системою прав і свобод. Надалі розвиток капіталістичного підприємництва йшов знизу, на основі формування «третього стану» і його боротьби за політичні права і свободи, за вплив і визнання у суспільстві. Західний підприсмець працював, розвивав свою справу, багатів незалежно від держави, і часто при цьому протиставляв себе їй, відстоюючи свої права. Причому в країнах континентальної Європи традиційно держава більш активно регулювала господарське життя, ніж в Англії, а в США економічний індивідуалізм і ідеологія невтручання держави у бізнес отримали статус державної політики у економічній сфері.

В Україні ж, на жаль, усе було навпаки.

Висновки. Українська традиційна модель управління до певного часу цілеспрямовано пригнічувала конкуренцію в суспільстві. Ідея взаємозв'язку між результатами праці та її винагородою суперечили як історичним умовам формування української системи управління, так і самій сутності цієї системи. Зрівняльний підхід як складова частина трудового менталітету була необхідним елементом у функціонуванні української системи управління соціально-економічними та виробничими процесами.

Отже, українська трудова та господарська культура по причині геокліматичних, етноконфесійних особливостей, специфічного формування державного устрою та управління мала мобілізаційний, екстремальний характер. Український працівник був здатний до зверхінтенсивної, самовідданої праці у кризові моменти історії, під тиском зовнішньої необхідності і по натхненню ідеологічних гасел.

Проте екстремальний підйом трудового ентузіазму був недовгим і не постійним, він змінюється застоєм, як тільки зовнішні стимули до інтенсивної праці пропадають. Відповідно, нерегулярний характер сталості трудової культури, що поєднується зі звичкою працювати в одних випадках добре, «на себе», а в інших погано, «на пана», породив поєднання найвищої майстерності і професіоналізму в одних сферах господарства з негативним ставленням до праці в інших.

Корпоративна культура на території сучасної України ще тільки починає шлях свого демократичного формування. Розвиток і розквіт, сподіваємось, попереду. Соціальна філософія володіє безперечними перевагами як методологічне підґрунтя наукового пошуку шляхів оптимізації суспільного розвитку. Соціально-філософський аналіз проблем корпоративної культури та корпоративної етики є виправданою відповіддю викликам часу, що вимагає нагальних перетворень у суспільній свідомості українців.

Література

1. Булгаков С.Н. Философия хозяйства // Булгаков С.Н. Соч.: В 2-х т. Т. 1. - М: Наука, 1993. - С. 47-297.
2. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий. Попытка сравнительного исследования в области социологии религий / Вебер М. Избранное. Образ общества. - М.: Прогресс 1994. - С. 43.
3. Крымец Л.В. Социальное взаимодействие в контексте постиндустриального общества на современном этапе развития: монография / Л.В.Крымец, Lap Lambert Academic Publishing, Saarbrucken, Germany.-2012.-163с.
4. Boyett J.H. Maximum Performance Management / J.H. Boyett, H.P. Conn. . – Oxford, 1995. – P. 32.

© Ирина Григориевна Остапенко