Балика Олена Георгіївна. Корпоративна культура як інститут удосконалення соціально-трудових відносин.- Дис. канд. екон. наук: 08.00.07, Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - Київ, 2014.- 246 с.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

1. На правах рукопису

**БАЛИКА ОЛЕНА ГЕОРГІЇВНА**

УДК 658.3:331.1

**КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТИТУТ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Дисертація

на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Науковий керівник

Колот Анатолій Михайлович

доктор економічних наук,

професор

Київ – 2014

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬВСТУП | **3****4** |
| РОЗДІЛ 1. Теоретико-методичні засади корпоративної культури як ІНСТИТУТУ УДОСКОНАЛЕння соціально-трудових відносин |
| **1.1** | Зміст корпоративної культури як інституту удосконалення соціально-трудових відносин | **11** |
| **1.2** | Обґрунтування впливу корпоративної культури на удосконалення соціально-трудових відносин в організації  | **28** |
| **1.3** | Методичні підходи до типізації та діагностики корпоративної культури і соціально-трудових відносин | **51** |
|  | Висновки до розділу 1 | **74** |
| РОЗДІЛ 2.Оцінка стану корпоративної культури та її впливу на соціально-трудові відносини |
| **2.1** | Методичне обґрунтування оцінювання стану та впливу корпоративної культури насоціально-трудові відносини | **76** |
| **2.2** | Діагностика станукорпоративної культури в контексті її впливу на соціально-трудові відносини | **99** |
| **2.3** | Оцінка ключових параметрів впливу корпоративної культури організацій на соціально-трудові відносини | **118** |
|  | Висновки до розділу 2 | **133** |
| РОЗДІЛ 3.Вдосконалення соціально-трудових відносин шляхом розвитку корпоративної культури  |
| **3.1** | Формування стратегії управління корпоративною культурою як інститутом удосконалення соціально-трудових відносин | **135** |
| **3.2** | Модернізація соціально-трудових відносин в процесі реалізації стратегії управління корпоративною культурою  | **150** |
| **3.3** | Контроль параметрів удосконалення соціально-трудових відносин засобами корпоративної культури | **179** |
|  | Висновки до розділу 3 | **192** |
|  | ВИСНОВКИ | **194** |
|  | СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ  | **197** |
|  | ДОДАТКИ | **213** |

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

ГК

Група компаній

ЗМІ

Засоби масової інформації

КК

Корпоративна культура

МОП

Міжнародна організація праці

ПП

Приватне підприємство

СПК

Соціально-психологічний клімат

СТВ

Соціально-трудові відносини

ТНК

Транснаціональна корпорація

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** В процесі становлення ринкової економіки в Україні механізм регулювання соціально-трудових відносин (СТВ) на всіх рівнях функціонування зазнає істотних трансформацій. Застарілі методи управління виявляють неспроможність у вирішенні суперечностей між працею і капіталом, забезпеченні пріоритетів стійкої соціальної динаміки на рівні організацій та суспільства в цілому. Розвиток системи СТВ на сучасному етапі характеризується посиленням низки негативних тенденцій. З одного боку, це непрозорість взаємовідносин між основними суб’єктами соціального діалогу, асиметричність їх майнових, статусних та рольових позицій, несправедливість у розподілі створених благ, відчуження людини від праці та її результатів. З іншого боку, це зниження соціокультурних цінностей суспільства, криза культури солідарності, зниження соціальної згуртованості, інтересу до праці, девальвація стандартів соціально відповідальної поведінки.

Ці суперечностінеможливо розв’язати, спираючись на арсенал традиційних методів управління. Необхідно задіяти потенціал нових соціальних ресурсів, здатних подолати асоціальні тренди у трудовій сфері. Одним з найпотужніших з них є інститут корпоративної культури (КК), як новий формат розвитку СТВ, в рамках якого патерналізм витісняється партисипативними методами управління. З огляду на це, необхідні підходи до формування нових цінностей та стандартів трудової поведінки, сучасні засоби регулювання відносин з працівниками, які містить в собі інститут корпоративної культури. Проте на даний час процеси формування корпоративної культури є недостатньо скерованими та цілеспрямованими, напрями розвитку корпоративної культури і системи СТВ часто не збігаються, внаслідок чого втрачається значний трансформаційний потенціал.

Основи дослідження корпоративної культури закладено зарубіжними вченими, серед яких Р. Акофф, М. Армстронг, Р. Блейк, М. Бурке, М. Вебер, Т. Дейл, Д. Денісон, К. Камерон, А. Кеннеді, Р. Куін, А. Лапіна, Дж. Лафферт, В. Маслов, Дж. Мутон, Дж. Отт, І. Оучі, О. Стєклова, О. Тихомирова, Р. Харрісон, С. Ханді, Е. Шейн та ін. Значний внесок у розвиток теорії корпоративної культури та соціально-трудових відносин здійснили вітчизняні вчені: М. Бабяк, М. Буковинська, А. Воронкова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, Д. Задихайло, Т. Кицак, А. Колот, І. Мажура, Г. Назарова, В. Новіков, С. Пасєка, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, Г. Хаєт, В. Ячменьова та ін.

Водночас проблеми взаємозв’язку корпоративної культури та СТВ, можливості регулювання СТВ засобами корпоративної культури залишаються недостатньо дослідженими. Крім того потрібна розробка теоретичних та практичних підходів до формування і впровадження альтернативних стратегій розвитку корпоративної культури, спрямованих на удосконалення СТВ за умов сучасної ринкової економіки.

Актуальність зазначених питань зумовила вибір теми дисертаційної роботи, її мету, завдання і логіку дослідження.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаціювиконано згідно з планом науково-дослідних робіт ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами «Розвиток відносин у сфері праці та соціально-трудової інфраструктури» (номер державної реєстрації 0106U001807) і «Соціально-трудові відносини в сучасній українській економіці:стан, тенденції розвитку, регулювання» (номер державної реєстрації 0111U002618). В межах цих тем особисто автором виявлено основні типи корпоративної культури та відповідних їм СТВ, обґрунтовано стратегічні напрями розвитку КК з метою удосконалення СТВ.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування корпоративної культури як інституту удосконалення СТВ, розробка стратегічних напрямів її розвитку та практичних інструментів її регуляторноговпливу на удосконалення СТВ різного типу.

Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність постановки та розв’язання таких завдань:

- розкрити сутність корпоративної культури як інституту удосконалення соціально-трудових відносин на сучасному етапі соціально-економічної трансформації країни;

* визначити складові механізму регуляторного впливу корпоративної культури на удосконалення соціально-трудових відносин в організаціях;
* здійснити класифікацію рівнів та типів корпоративної культури залежно від сфери та характеру її впливу на соціально-трудові відносини;
* розробити науково-методичний підхід до аналізу стану та виявлення ключових проблем СТВ в організаційно-культурному контексті;
* методично обґрунтувативибір ключових параметрів та оцінити вплив елементів корпоративної культури організацій на СТВ;
* здійснити діагностику стану КК та результатівїї впливу на СТВ;
* обґрунтувати стратегічні альтернативи розвитку корпоративної культури за вектором гармонізації соціально-трудових відносин;
* розробити інструментарій реалізації стратегій розвитку корпоративної культури та регулювання відповідних типів СТВ;
* розробити науково-методичні основи комплексної оцінки регулювання соціально-трудових відносин засобами корпоративної культури.

*Об’єктом дослідження*є процеси розвитку корпоративної культури та її вплив на соціально-трудові відносини.

*Предметом дослідження* є теоретико-методичні та прикладні аспекти розвитку корпоративної культури як інституту удосконалення соціально-трудових відносин в організаціях сучасної економіки.

*Методи дослідження.*Теоретичним і методичним підґрунтям роботи є система загальнонаукових і спеціальних методів, а саме: історико-логічний метод - для дослідження еволюції економічної думки щодо феномену КК та розвитку СТВ; теоретичного узагальнення – для визначення функцій КК у формуванні СТВ; систематизації – для упорядкування підходів до трактувань КК; класифікаційно-аналітичний – для класифікації структурних компонентів КК та її типів; статистичного аналізу – для групування, порівняння та оцінки ознак корпоративної культури та СТВ; кореляційно-регресійного аналізу – для визначення впливу факторів КК на показники СТВ; графічно-аналітичний – для моделювання досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів, зображення окремих положень дисертації та обробки результатів соціологічного дослідження; спостереження, інтерв’ю, анкетування – для отримання даних, необхідних для діагностики стану КК та СТВ.

*Інформаційною базою дослідження* стали законодавчі та нормативні акти, матеріали Державної служби статистики України, Державного центра зайнятості, дані консалтингових та інформаційних агентств, наукові дослідження зарубіжних і вітчизняних авторів, матеріали статистичної звітності та соціологічних обстежень підприємств.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у такому:

*вперше:*

- розроблено науково-методичні засади та прикладний інструментарій забезпечення регуляторного впливу корпоративної культури на стан і розвиток соціально-трудових відносин, що дає змогу визначити альтернативні стратегії розвитку корпоративної культури (адаптації, демократизації та інноватизації) з метою удосконалення та регулювання відповідних типів СТВ (субсидіарність, патерналізм, партнерство);

*удосконалено:*

- визначення поняття корпоративної культури, яке, на відміну від існуючих трактувань, розглядається як соціальний інститут, який через систему концептуально оформлених ідей, цінностей, очікувань, способу мислення, норм і правил поведінки, традицій і корпоративної символіки формує особливий тип стійкої регламентації соціальних зв’язків та організаційних методів регулювання поведінки суб’єктів СТВ, адекватних умовам сучасної ринкової економіки;

- класифікацію рівнів корпоративної культури шляхом виокремлення локального, який включає елементи, що впливають на соціально-трудові відносини організації, та загального рівня, складові якого чинять вплив на СТВ усіх рівнів господарювання. Це дозволило систематизувати уявлення про структуру корпоративної культури та її взаємозв’язок з рівнями СТВ;

- модель механізму впливу корпоративної культури на СТВ, складовими якого визначено цілі, функції (єднання, гармонізації колективних та індивідуальних інтересів, регламентуючу, керівну, оціночно-нормативну, пізнавальну, комунікативну, корпоративної пам’яті та адаптаційну), інструменти (первинної та вторинної дії), форми і результати регуляторного впливу, що дає змогу передбачити та провести зміни в сфері СТВ;

- типологію корпоративної культури за запропонованими критеріями її відповідності та гнучкості в умовах ринкового середовища (регресивна, запозичена, прогресивна культура), а також за ступенем її відкритості до інновацій (традиційна та інноваційна), що дозволяє виділити ключові риси та фактори дії КК на удосконалення СТВ різних типів (субсидіарність, патерналізм, партнерство);

- науково-методичний підхід до комплексного оцінювання стану і взаємозв’язку корпоративної культури та СТВ, який на відміну від інших, встановлює ключові параметри відповідності: «регресивна» культура – патерналістські СТВ; «запозичена» культура – субсидіарні СТВ; «прогресивна» культура – соціальне партнерство, що дозволило визначити умови гармонізації та гнучкості взаємозв’язку між елементами корпоративної культури та СТВ;

*дістало подальшого розвитку:*

- засоби діагностики та методика оцінювання впливу факторів корпоративної культури на встановлені параметри СТВ із застосуванням економетричного інструментарію, що базується на зведеному аналізі статистичних даних підприємств і результатів соціологічного дослідження;

- інструментарій стратегічного управління корпоративною культурою, яке, на відміну від відомих, спрямоване на трансформацію СТВ і включає тріаду: формування стратегії впливу корпоративної культури на СТВ, реалізацію цієї стратегії та контроль її виконання й дозволяє адаптувати її до підприємств з різним типом корпоративної культури;

- науково-методичні основи моніторингу та алгоритм комплексної оцінки результатіврегулювання СТВ засобами корпоративної культури, застосування якої дає змогу контролювати передбачувані зміни в системі СТВ і коригувати небажані відхилення.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у розробці науково-практичних рекомендацій щодо стратегічного управління корпоративною культурою різних типів, спрямованого на удосконалення відповідних СТВ. Основні наукові положення дисертації доведено до рівня методичних узагальнень та прикладного інструментарію, що дозволяє проводити моніторинг та комплексне оцінювання результатів регулювання СТВ засобами КК, управляти змінами в системі соціально-трудових відносин.

Прикладні рекомендації автора впроваджено в управлінську діяльність організацій: Міністерства соціальної політики України (довідка №16/0/025/147-14 від 09.01.2014), Федерації професійних спілок України (довідка №56/01-22/2036 від 24.12.2013), ДУ НДІ соціально-трудових відносин (довідка №01/364 від 26.07.2013), ТОВ «Агенція кар’єра» (довідка №09/07/2013-В від 09.07.2013), ТОВ «3М Україна» (довідка №342 від 15.02.2013), ПП машинобудівний завод «Комсомолець» (довідка № Н-09/25 від 25.09.2012).

Загальні положення та висновки дисертації використовуються в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» при викладанні навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Менеджмент персоналу» (довідка від 15.10.2013).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є результатом самостійно виконаних наукових досліджень, в якій викладено авторський підхід до обґрунтування інституту корпоративної культури, її типології та регуляторного впливу на СТВ.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дисертації обговорені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті» (м. Кіровоград, 21–22 квітня2011 р.); «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (м. Полтава, 3-4 листопада2011 р.); «Стратегія підприємства: адаптація організацій до впливу світових суспільно-економічних процесів» (м. Київ, 17-18 листопада 2011 р.); «Сучасні проблеми науки» (м. Київ, 4-5 квітня 2012 р.); «Інноваційні домінанти соціальної сфери» (м. Вороніж, 24 травня 2013 р.) та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Сучасні підходи до управління підприємством» (м. Київ, 28 квітня 2011 р.); «Актуальні проблеми сучасної науки і практики» (м. Черкаси, 20 квітня 2012 р.); «Виклики та потреби бізнесу ХХІ століття» (м. Київ, 29 листопада 2012 р.); «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств» (м. Кіровоград, 14 березня 2013 р.); «Сучасні підходи до управління підприємством» (м. Київ, 11 квітня 2013 р.); «Корпоративна культура організацій XXI століття» (м. Краматорськ,15 жовтня 2013 р.)

**Публікації.** Основні результати проведених наукових досліджень висвітлені в 20 наукових працях загальним обсягом 7,93 друк. арк. (у тому числі особисто автору належить 7,73 друк. арк.), з них розділи у 2-х колективних монографіях, 6 статей у наукових фахових виданнях, 2 статті у зарубіжних виданнях, 10 – в інших наукових виданнях.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання щодо стратегічного управління корпоративною культурою з метою удосконалення СТВ. Основні науково-практичні результати проведеного дослідження дозволили зробити такі висновки:

1. Корпоративну культуру слід визначати як потужний фактор розвитку організації та управління її СТВ. З одного боку, КК – соціальний ресурс концептуально оформлених ідей, цінностей, відносин, очікувань, способу мислення, норм і правил поведінки, традицій та корпоративної символіки, що формуються в ході спільної діяльності для досягнення цілей організації. З іншого боку, КК - це соціальний інститут, який визначає особливий тип стійкої регламентації соціальних зв’язків та різноманітних органі­заційних форм соціального регулювання поведінки суб’єктів СТВ.

2. Результати дослідження дозволяють виокремити два рівні корпоративної культури: загальний, що включає внутрішнє та зовнішнє середовище організації, та локальний рівень, який охоплює лише внутрішнє середовище. Розмежування цих рівнів поглиблює класифікацію факторів розвитку корпоративної культури на внутрішньо організаційні та фактори зовнішнього середовища.

3. На основі аналізу елементів КК і комбінованої дії на них факторів зовнішнього та внутрішнього середовища організації встановлено три основних типи КК: «регресивна», якій властиві бюрократизм, негнучкість, жорстка централізація влади, відчуження працівників від управління та результатів праці; «запозичена», що розвивається у регіональних філіях транснаціональних корпорацій, зберігаючи риси та базові цінності культури материнських компаній; «прогресивна», за якої українські компанії намагаються будувати власну модель корпоративної культури на зразках західного менеджменту. В результаті дослідження взаємозв’язку корпоративної культури та СТВ встановлено ключові параметри їх відповідності: «регресивна» культура – патерналістські СТВ; «запозичена» культура – субсидіарні СТВ; «прогресивна» культура – соціальне партнерство. Цю класифікацію доповнено поділом корпоративної культури на інноваційну та традиційну.

4. Розроблена в дисертації модель механізму впливу корпоративної культури на удосконалення СТВ дає можливість ідентифікувати цілі, функції (єднання, гармонізації колективних та індивідуальних інтересів, регламентуючу, керівну, оціночно-нормативну, пізнавальну, комунікативну, корпоративної пам’яті та адаптаційну), інструменти (первинної та вторинної дії), умови та результати впливу на СТВ організації.

5. Для аналізу стану СТВі корпоративної культурина підприємствах необхідно використовувати сукупність показників, яка містить статистичні (стабільність персоналу, кількість запізнень та кількість прогулів на сто чоловік за рік, укладення колективних договорів) та показники соціологічного дослідження, до яких автором запропоновано відносити рівень задоволення працівників змістом праці, ступінь задоволення системою мотивації, сприйняття працівниками соціальної відповідальності компанії щодо персоналу, задоволеність умовами праці.

6. Проведення діагностики стану і впливу факторів корпоративної культури на СТВ на основі кореляційно-регресійного аналізу дало змогу визначити вагомість таких факторів КК, як: канали комунікацій, виразність спільних норм поведінки, відповідність КК інструментам управління, зовнішні прояви КК, соціальні програми, підтримка здорового способу життя, система регламентів і стандартів, проведення корпоративних заходів (у порядку зменшення їх впливу в цілому по організаціях).

7. Аналіз стану корпоративної культури та СТВ на сучасних українських підприємствах за запропонованою методикою свідчить, що найбільш зрілою є прогресивна корпоративна культура, за якої ключовими рисами СТВ є зацікавленість сторін у високій взаємній соціальній відповідальності, формування справедливої та прозорої оплати праці, розвиток ефективних каналів комунікації, затвердження спільних цінностей та норм поведінки. Основними ознаками низького рівня розвитку СТВ на підприємствах з регресивною культурою є суто формальний характер соціальних програм, недостатня увага до потреб працівників у гідних робочих місцях, відсутність індивідуалізації у формуванні мотиваційних стимулів, централізований характер управління та відчуження працівників від участі в ньому. На підприємствах із «запозиченим» типом культури виявлено, що програми з розвитку КК не корельовані з політикою удосконалення СТВ, а цінності компаній розвинутих країн не адаптовані до українського менталітету.

8. Використання запропонованого інструментарію стратегічного управління КК передбачає формування або зміну ідеології, аналіз ситуаційних факторів КК, розробку стратегії КК, плану її реалізації, експеримент, організацію тактичних заходів та оцінку результативності цієї стратегії. Оптимальними стратегічними альтернативами обрано: для підприємств з прогресивною культурою – зміна наявної КК на культуру інноваційного типу; для підприємств з регресивним типом культури – стратегія формування нової демократичної культури; для компаній з запозиченим типом культури – збереження цінностей західної культури з адаптацією до умов української практики та до специфіки трудового менталітету українського працівника.

9. Розроблені науково-методичні основимоніторингу та комплексної оцінки результатів регулювання СТВ засобами КК дозволяють вчасно виявляти можливі відхилення у реалізації стратегії розвитку КК, нейтралізувати їх, а за необхідності, коригувати напрями розвитку корпоративної культури та її впливу на удосконалення СТВ.