КОВТУН Олександр Сергійович. Назва дисертаційної роботи: "КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

КОВТУН Олександр Сергійович

УДК: 316.422.42

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК УПРАВЛІННЯ

ГОСПОДАРСЬКОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Спеціальність: 22.00.04. – спеціальні та галузеві соціології

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

Науковий керівник:

ТУЛЕНКОВ Микола Васильович,

доктор соціологічних наук, професор

Київ – 2016

2

Зміст

На правах рукопису.................................................................................................. 1

Вступ......................................................................................................................... 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ

КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ГОСПОДАРСЬКОЮ

ОРГАНІЗАЦІЄЮ ..................................................................................................... 9

1.1 Наукові підходи до вивчення корпоративної культури як чинника

управління господарською організацією................................................................ 9

1.2. Концепції корпоративної культури управління у соціологічному дискурсі 21

1.3. Зміст, структура, функції і типологія корпоративної культури в управлінні

господарською організацією ................................................................................. 35

Висновки до розділу 1 ........................................................................................... 55

РОЗДІЛ 2. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ГОСПОДАРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

ЯК ОБ’ЄКТ УПРАВЛІННЯ................................................................................... 58

2.1. Діагностика корпоративної культури господарської організації ................. 58

2.2. Місце і роль корпоративної культури в управлінні господарською

організацією ........................................................................................................... 67

2.3. Соціальні механізми і принципи формування, відтворення та розвитку

корпоративної культури в управлінні господарською організацією .................. 82

Висновки до розділу 2 ........................................................................................... 99

РОЗДІЛ 3: ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ РОЛІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В

УПРАВЛІННІ ГОСПОДАРСЬКОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ .................................... 101

3.1. Соціологічне обстеження стану і перспектив розвитку корпоративної

культури в управлінні вітчизняними господарською організацією державної і

приватної форм власності.................................................................................... 101

3.2. Особливості формування корпоративної культури в системі управління

господарської організації сфери обслуговування .............................................. 113

3.3. Обґрунтування концепції корпоративної культури як чинника управління

господарською організацією ............................................................................... 137

Висновки до розділу 3 ......................................................................................... 152

ВИСНОВКИ ......................................................................................................... 155

Список використаних літературних джерел:...................................................... 158

3

Вступ.

Актуальність теми. Функціонування й розвиток будь-яких соціально-економічних

утворень напряму залежить від їхньої здатності використовувати культуру як ключовий

чинник впорядкування людських взаємодій, спрямованих на досягнення визначеної мети.

У даному контексті корпоративна культура господарської організації виявляє себе, з одного

боку, як засіб регуляції організаційних відносин, а з другого – як інструмент управління

організаційним розвитком в умовах глобальних змін і суспільних трансформацій.

Визначаючи характер людських взаємодій, корпоративна культура, таким чином, стає

необхідною передумовою формування ефективного управління господарською

організацією. Водночас структурні перетворення, що відбуваються в сучасному

українському суспільстві, характеризуються також відповідними негативними змінами у

сфері культури, що потребують ретельного теоретичного осмислення можливостей

використання корпоративної культури як чинника ефективного управління господарською

організацією в транзитивному суспільстві.

Оцінюючи ступінь наукової опрацьованості теми в цілому, слід зазначити, що вона є

недостатньо дослідженою. Разом із цим окремі аспекти корпоративної культури, як показує

аналіз, вивчалися багатьма представниками зарубіжної та вітчизняної соціології. Істотне

значення для розуміння механізмів формування культури соціальних спільнот мають

роботи класиків соціології, зокрема М. Вебера, Е. Дюркгейма, Г. Зіммеля, Т. Парсонса і П.

Сорокіна. Значний внесок у вивчення механізмів формування культури зроблено також

представниками інтегративної парадигми в соціології, наприклад, Дж. Александером, М.

Арчер, П.Бурдьє, Е. Гідденсом, Дж. Рітцером тощо. Питанням дослідження соціальної

організації як культурного феномена присвячені праці Ч.Барнарда, П. Блау, Е. Гоулднера,

К. Левіна, Г.Саймона, Ф. Селзніка і А. Файоля. Дослідженню культури як засобу регуляції

поведінки персоналу організації присвячені роботи І. Ансоффа, Т.Пітерса, Р. Уотермена, а

розгляду культури як нормативно-ціннісної системи організації роботи – М. Лапіна, А.

Пригожина і В.Франчука. Поряд із цим стратегіям функціонування нормативної культури

в контексті організаційної взаємодії в соціальному управлінні присвячені роботи Ю.

Сурміна, М.Туленкова, С. Фролова і Л. Хижняк, а ролі культури як інтегральної

характеристики управління організацією – роботи Б. Мільнера, Е. Молла, В. Перекрестова.

4

Типологічні та методологічні засади корпоративної культури в контексті управління

представлені в працях Д.Денісона, Дж. Зоннефельда, К. Камерона, Р. Куїна,

Ф.Тромпенаареса, С. Ханді, Г.Харрісона, Е. Шейна та інших. Однак не зважаючи на

досить значну кількість публікацій, присвячених корпоративній культурі, й досі відсутнє її

чітке визначення в контексті управління господарською організацією. І дотепер немає

наукової класифікації принципів і соціальних механізмів формування та відтворення

корпоративної культури господарської організації. Потребують наукового осмислення й

питання використання корпоративної культури як засобу підвищення ефективності

управлінської діяльності, а також вироблення та реалізації культурної стратегії

господарської організації в умовах транзитивного суспільства. Тому виникає цілком

об’єктивна потреба в розробленні соціологічної концепції корпоративної культури

управління господарською організацією в контексті євроінтеграційних прагнень України.

Таким чином, можна констатувати наявність важливої наукової проблеми, яка

полягає в подоланні, з одного боку, гносеологічної суперечності між існуючим

різноманіттям теоретичних інтерпретацій корпоративної культури стосовно її місця та ролі

в системі управління, а з другого боку – у практичній потребі розроблення чітких

концептуальних імперативів щодо формування та відтворення корпоративної культури як

чинника ефективного управління господарською організацією в умовах транзитивного

суспільства. Зазначене фактично й зумовило вибір теми дисертаційного дослідження, її

актуальність.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна

робота виконана на кафедрі галузевої соціології в рамках теми «Тенденції структурної

трансформації українського суспільства в контексті глобалізації та європейської інтеграції»

науково-дослідної роботи факультету соціології Київського національного університету

імені Тараса Шевченка (державний реєстраційний номер 01111U00393), у виконанні якої

здобувач брав участь як відповідальний виконавець.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розроблення

концепції корпоративної культури як чинника управління господарською організацією в

умовах глобальних змін і суспільних трансформацій. Поставлена мета зумовила

необхідність розв’язання таких завдань:

5

1) здійснити оцінювання гносеологічного потенціалу наукових підходів щодо

вивчення корпоративної культури як засобу управління господарською

організацією;

2) виявити сутнісні ознаки корпоративної культури та встановити її взаємозв’язок із

організаційною культурою, культурою організації та культурою управління;

3) дослідити місце, роль і структурно-функціональні характеристики різних типів

корпоративної культури в контексті управління господарською організацією;

4) обґрунтувати принципи формування корпоративної культури в управлінні

господарською організацією;

5) здійснити типологізацію соціальних механізмів відтворення та розвитку

корпоративної культури як чинника управління господарською організацією;

6) розробити науково-практичні рекомендації щодо використання корпоративної

культури як засобу управління господарською організацією.

Об’єктом дослідження виступає процес управління господарською організацією як

системний інструмент функціонування ринкової економіки.

Предметом дослідження є корпоративна культура як чинник управління

господарською організацією в сучасному суспільстві.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та розв’язання

дослідницьких завдань були використані як загальнонаукові, так і соціологічні методи

пізнання соціальної реальності. За допомогою методів логіко-історичного та

термінологічного аналізу, індукції, дедукції, операціоналізації та інтерпретації понять

прослідковано еволюцію уявлень щодо змісту і ролі культури в діяльності господарської

організації. Методом системного та структурно-функціонального аналізу досліджено

корпоративну культуру як цілісну систему, в якій відбувається суперечливий процес

формування та відтворення взаємодії її функціональних елементів. На основі методів

синтезу, порівняння й типологізації розроблено типологію корпоративної культури, а

також здійснено класифікацію принципів та соціальних механізмів її формування в умовах

суспільних трансформацій. Що стосується соціологічних методів отримання та аналізу

емпіричних даних, то серед них у роботі були використані такі методи, як спостереження,

експертне опитування і компаративний аналіз, які дали змогу виявити відмітні риси, місце і

6

роль корпоративної культури як чинника управління господарською організацією в умовах

сучасного українського суспільства.

Емпіричну базу дисертаційної роботи становлять результати експертного

соціологічного опитування 180 осіб, з яких 100 осіб – керівники регіональних відділів

служби зайнятості по роботі з роботодавцями та керівників базових центрів зайнятості

України, 60 осіб – керівники та провідні спеціалісти комунальних транспортних

підприємств, а також 20 осіб – керівники середньої ланки господарських організацій різних

форм власності. Дослідження проводилося у два етапи: протягом першого етапу (2013–

2014 рр.) було опитано 100 експертів державної служби зайнятості України, а протягом

другого етапу (2014–2015 рр.) – 60 експертів комунальних підприємств та 20 експертів

господарських організацій різних форм власності.

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертаційному дослідженні

здійснено розбудову концепції корпоративної культури як чинника управління

господарською організацією, в межах якої отримано такі результати, що мають ознаки

наукової новизни:

вперше:

- базуючись на синтезі соціологічних теорій, розроблено концепцію корпоративної

культури як чинника управління господарською організацією яка, на відміну від

результатів попередніх досліджень, включає такі компоненти, як корпоративну культурну

стратегію, принципи і механізми формування та відтворення корпоративної культури, що

складають основу діяльності суб’єктів управління господарською організацією;

- виявлено сукупність принципів формування та відтворення корпоративної

культури в контексті управління господарською організацією, які, на відміну від попередніх

досліджень, поділяються на такі групи: внутрішні (зумовлені активністю членів

господарської організації як суб’єктів культурного розвитку), зовнішні (зумовлені стилем

управління керівництва господарської організації стосовно персоналу) і змішані або

синтетичні (що поєднують у собі дві попередні групи принципів);

- на основі отриманих результатів розроблено соціологічну типологізацію

соціальних механізмів корпоративної культури в системі управління господарською

організацією, яка, на відміну від попередніх досліджень, базується на основі таких критеріїв:

7

за походженням – стихійні (природні) та проективні (штучні) механізми;за належністю до

внутрішнього або зовнішнього середовища організації – ендогенні (внутрішні) та екзогенні

(зовнішні); за рівнем комплексності – сингулярні та комплексні соціальні механізми, що

забезпечують формування та відтворення корпоративної культури в процесі управління

господарською організацією;

удосконалено:

- соціологічне уявлення про зміст корпоративної культури, яка, на відміну від

попередніх досліджень, включає такий змістовний компонент, як формування

корпоративних цінностей господарської системи, що визначає корпоративну поведінку

господарської організації, а також сприяє розв’язанню проблем зовнішньої адаптації та

внутрішньої інтеграції колективних форм господарської діяльності;

- соціологічну класифікацію корпоративної культури в контексті управління

господарською організацією, яка, на відміну від попередніх досліджень, включає такі види

корпоративної культури, як солідаристська, ринково-індивідуалістська, інноваційноадаптивна, організаційно-координаційна, транзитивна і кризова;

- соціологічне осмислення транзитивного стану корпоративної культури

господарської організації, який, на відміну від попередніх досліджень, передбачає не тільки

перехід від старого до нового типу корпоративної культури, що визначає перехідну фазу

соціокультурних змін господарської організації, але й сприяє підвищенню ефективності

управління її діяльністю в умовах конкурентного ринкового середовища;

дістало подальшого розвитку:

- соціологічне розуміння культурної стратегії господарської організації, яке, на

відміну від попередніх досліджень, включає стратегічну корпоративну мету, стратегічний

корпоративний план її досягнення, а також корпоративну технологію спільних дій, що

забезпечує досягнення корпоративних довгострокових цілей діяльності господарської

організації;

- визначення поняття «культури господарської організації», яке, на відміну від

результатів попередніх досліджень, включає такі складові: матеріальну і духовну культуру

організації (яка в свою чергу поділяється на організаційну і корпоративну культуру);

8

- соціологічне тлумачення корпоративного лідерства в транзитивному суспільстві,

яке, на відміну від попередніх досліджень, набуває в сучасних господарських організаціях

таких соціальних форм, як лідер-наставник, лідер-координатор, лідер-новатор, лідерпідприємець, лідер-комунікатор.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їх

використання для вдосконалення підготовки конкурентоспроможних фахівців і практики

управління господарськими організаціями, що набуває особливої ваги в складних

соціально-економічних, політичних та соціокультурних умовах функціонування

господарської системи на макро-, мезо- та мікрорівні. Результати дослідження не тільки

розширюють соціологічне уявлення про принципи і механізми формування корпоративної

культури як чинника управління господарською організацією, але й стали базою для

розроблення науково-практичних рекомендацій щодо використання корпоративної

культури як засобу ефективного управління в транзитивному суспільстві. (Довідка

Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України Міністерства соціальної

політики України від 13.05.2016 р. №1059; довідка Департаменту соціального захисту

населення Запорізької обласної державної адміністрації від 17.05.2016 р. №01.1-30/132;

довідка Українського центру політичного менеджменту від 18.05.2016 р. №381-01; довідка

комунального підприємства «Електротранс» Хмельницької міської ради від 23.05.2016 р.

№01-07-828).

Основні положення і висновки дисертації можуть бути використані в навчальному

процесі вищої школи України, при розробленні програм та викладанні таких навчальних

дисциплін, як соціологія організацій, соціологія управління, соціологія менеджменту і

бізнесу, організаційна культура, організаційна поведінка, корпоративне управління тощо, а

також для побудови емпіричних індикаторів під час проведення соціологічних досліджень і

здійснення наукових розвідок різноманітних аспектів функціонування господарських

організацій

ВИСНОВКИ

Увисновкудисертаційногодослідженняпідбитопідсумкирозробленнятеоретикометодологічнихзасадкорпоративноїкультуриякчинникауправліннягосподарською

організацієюузагальненорезультатиемпіричногодослідженнязапропонованою

концепцієювизначенохарактерактуальногостанукорпоративноїкультуривуправлінні

господарськимиорганізаціямивиявленопріоритетнінапрямиїївдосконаленняатакож

запропонованівідповіднікультурністратегіїдлягосподарськихорганізаційуперехідному

суспільстві

З’ясованощовивченнякорпоративноїкультуригосподарськоїорганізації

показалощоєнайбільшадекватнимуразівикористаннясистемноготаінтегративного

підходівКорпоративнакультуравмежахсистемногопідходурозглядаєтьсяуплощині

нормативноціннісноїсистемияказабезпечуєрозвитоктавиживаннягосподарської

організаціївперехідномусуспільствіЗастосуванняінтегративногопідходудаєзмогу

розглядатикорпоративнукультуруякрезультатнелишеуправлінськоїдіяльності

менеджерівайякзасібсамоорганізаціїперсоналугосподарськоїорганізаціїТакимчином

цедаєпідставистверджуватищокорпоративнакультураякчинникуправлінняє

продуктомвзаємодіїрізнихзапозиціямисуб’єктівасаме–управлінцівтаперсоналу

Урезультатісоціологічноїреконструкціїпоняттякультуриорганізаціїдоведено

щовоноєінтегративнимдозмістуякоговходятьтакікомпонентиякматеріальний

субстраторганізаційнакультуратакорпоративнакультураПрицьомутипологічнізасади

корпоративноїкультуригосподарськоїорганізаціїдаютьпідставидлявизначеннятаких

найзагальнішихїїтипівяксолідаристськийринковоіндивідуалістичнийінноваційноадаптивнийформальнобюрократичнийтранзитивнийкризовийуніверсальний

Узагальненнятипівкорпоративноїкультуридаломожливістьтакимчиномвиявититакі

типилідерстваяклідернаставниклідеркоординаторлідерноваторлідерпідприємецьта

лідерінтегральноготипу

Аргументованощовсистеміуправліннягосподарськоюорганізацією

корпоративнакультуравиступаєодночасноякоб’єктізасібуправлінськоговпливурізних

суб’єктівсоціальнопрофесійноїгосподарськоїтауправлінськоїдіяльностіщо



поділяютьсянавласниківменеджерівіперсоналгосподарськоїструктуритаєносіями

корпоративноїкультуриданогогосподарськогоутворення

Наосновіотриманихрезультатівдослідженняздійсненосоціологічну

типологізаціюпринципівформуваннякорпоративноїкультуригосподарськоїорганізації

якіподіляютьсяназовнішніпринципиорганізації–пов’язаніізпроективною

управлінськоюдіяльністюспрямованоюнаформуваннятарозвитоккорпоративної

культуривнутрішніпринциписамоорганізації–пов’язаніізпроцесамикультурної

самоорганізаціїщовиникаютьупроцесіжиттєдіяльностіперсоналуінтегральніякі

поєднуютьусобіяквнутрішнітакізовнішніпринципи

Проведенінауковірозвідкисприялирозробленнюсоціологічноїтипологізації

соціальнихмеханізмівформуваннятавідтвореннякорпоративноїкультуриякчинника

управліннягосподарськоюорганізацієющорозрізняютьсяміжсобоюзатакими

критеріямизаприродоюмеханізму–стихійніприроднітапроективніштучні

механізмизаприналежністюдозовнішньогоабовнутрішньогосередовищаорганізації–

ендогеннівнутрішнітаекзогеннізовнішнімеханізмизарівнемкомплексності–

сингулярніспецифічнітакомплексніуніверсальнімеханізми

Виявленощовідмітнірисикорпоративноїкультуриякчинникауправління

господарськоюорганізацієюхарактеризуютьсязатакимиознакаминерозвиненістю

невизначеністюорієнтацієюнастабільністьтаскоординованістьХочавеликезначення

тутмаєноваторствотаорганізаційненавчанняалейогоактуальнийстанувітчизняних

господарськихорганізаціяхпокищозалишаєтьсянезадовільнимВажливимфактором

ефективностікорпоративноїкультуриякчинникауправліннягосподарськоюсистемоює

ідентифікаціяперсоналузколективоморганізаціїщопереважаєнадіншимипоказниками

Наосновіаналізукорпоративноголідерствакультурусучаснихукраїнських

господарськихорганізаційслідвіднестидокультуриформалізованоготипущопотребує

трансформаціївсторонуформуванняантикризовоїкорпоративноїкультурияка

характеризуєтьсятакимичинникаминоваторствоміорганізаційноюгнучкістю

орієнтацієюнапостійневдосконаленнянавчаннятапідвищенняпрофесіоналізму

персоналускоординованістютаконтрольованістюгосподарськоїсистеми



ідентифікацієюзколективоморганізаціїщодоподоланнякризовихявищорієнтацією

натакілідерськітипиякноваторськийпідприємницькийікоординаційний

Запропонованосоціологічнуконцепціюкорпоративноїкультуриякчинника

управліннягосподарськоюорганізацієюяказасвоєюструктуроюєсистемоюпонятьщо

відображаютьсенсдіяльностіключовихсуб’єктівуправлінськогопроцесувгосподарській

організаціїлогікуформуваннятарозвиткукорпоративноїкультуриїїінструментальне

наповненнявуправлінськомупроцесіатакожпринципиісоціальнімеханізми

формуваннявідтворенняірозвиткувідповіднихтипівкорпоративноїкультурищо

уособлюютьсистемууправліннягосподарськоюорганізацієюЯкчинникуправління

господарськоюорганізацієюкорпоративнакультурареалізуєтьсявцінніснонормативній

системігосподарськоїорганізаціїякавбираєвсебекорпоративніміфиритуалидевізи

лозунгикорпоративнумісіютаідентичністьвнутрішнійтазовнішнійкорпоративний

іміджщовизначаютьстильуправліннякерівниківіменеджерівгосподарськоїструктури

процедуруухваленнянимиключовихуправлінськихрішеньатакожкорпоративну

поведінкучленівгосподарськоїорганізаціївідповіднодовизначенихкорпоративнихцілей

Зарезультатамидослідженнярозробленовідповіднінауковопрактичні

рекомендаціїдляпідвищенняролікорпоративноїкультуриякчинникаефективного

управліннягосподарськоюорганізацієювумовахглобальнихзмінтасуспільних

трансформаційСередосновнихзаходівщомістятьсяврекомендаціяхслідвважати

виробленнятареалізаціюкорпоративноїкультурноїстратегіїзапровадженнясистеми

корпоративногонавчанняперсоналузабезпеченняінтеграціїкорпоративнихцінностейта

організаційнихцілейізцінностямитацілямиперсоналуатакожуявленнямитаінтересами

усіхсуб’єктіворганізаційноївзаємодіїізабезпеченнявзаємногоспівробітництваусіх

соціальнопрофесійнихгрупвмежахгосподарськоїорганізації