

УДК 005.35

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/695-696

**Михайло ХАРЛАМОВ**

завідувач кафедри соціальних  
і гуманітарних дисциплін,  
доктор історичних наук, професор

**Едуард МИХЛЮК**

заступник начальника кафедри  
психології діяльності  
в особливих умовах  
Національного університету  
цивільного захисту України,  
кандидат психологічних наук, доцент

### **ДО АСПЕКТІВ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Корпоративна культура в українському сучасному суспільстві має велике значення. В умовах воєнної агресії російської федерації корпоративна культура українських соціальних груп та об'єднань може консолідувати українське суспільство на мікрорівнях. Сучасне українське суспільство має цілий ряд цивілізаційних характеристик, що роблять необхідними зміни підходів до управління представниками великих колективів. Соціокультурний аналіз особливостей сучасного суспільства призводить до висновку про закономірне перетворення корпоративної культури в інструмент цілеспрямованого управління та взаємодії з персоналом. Наразі дослідження та формування корпоративної культури стає актуальним. Корпоративна культура як соціокультурний феномен має безліч проявів (корпоративні цінності, норми та правила поведінки співробітників, звичаї та традиції організації, «легенди та міфи» про походження та етапи розвитку організації тощо.). Практично кожний із цих проявів виступає одночасно в якості факторів підтримки та формування корпоративної культури.

Становлення та розвиток сучасних концепцій корпоративної культури було обумовлене низкою факторів: вимогами ринкової економіки, станом суспільства та державності, важливими процесами, викликаними накопиченням великого обсягу знань в контексті розуміння ролі та значення корпоративної культури, як унікального явища у розвитку та модернізації будь-якої формалізованої організації, значним розвитком наукових ідей, що стосуються досліджуваного нами феномену, у різних напрямках наукових знань (філософії, політології, психології, економіки, соціології, менеджменту тощо).

Сучасна корпоративна культура в Україні живе і розвивається в єдиній символіці, що передає ціннісні орієнтації, негласні правила поведінки, уявлення про «припустимий» та «неприпустимий» способи дій, через норми, цінності, переконання та очікування, що приймаються співробітниками та покладаються в основу побудови відносин та взаємодій, як в середині колективу так і за його межами. Корпоративна культура – це певна основа, навколо якої збираються співробітники, що вважають нормою трудової діяльності – працелюбність та працездатність, вміння працювати в колективі, взаємодопомогу, високу професійність, що грає провідну роль у становленні нормального морально-етичного клімату в будь-якій організації, а особливо у підрозділах, що займаються попередженням та ліквідацією надзвичайних ситуацій та цивільним захистом населення.

Корпоративна культура – це певного роду емоційне середовище організації та об'єднуюча ланка у ділових та міжособистісних відносинах між співробітниками. Вона спрямовує поведінку співробітників та задає орієнтири структурі організації, системі управління, функціональному процесу. Корпоративна культура дозволяє справлятися з проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, а також таких зовнішніх ознак, як службова форма, спільне проведення позаслужбового часу. Разом це все веде до тісного об'єднання різних функціональних підрозділів в єдине ціле.

Одним із найкращих визначень поняття корпоративна культура є наступне визначення: «Корпоративна культура організації є складною композицією важливих для її функціональної діяльності стверджень та припущень (що часто не піддаються одноставному

та чіткому формулюванню), що бездоказово приймаються та поділяються членами окремої групи або цілої організації», авторами якого є дослідники О. Віханський та А. Наумов.

Аналіз різноманітної літератури та джерел дозволяє розглянути сутність корпоративної культури у вигляді «минулого» організації, що може проявлятися у наступних позиціях: неявна, невидима, неформальна «свідомість» організації – її світогляд та образ думок; управлінська культура (ідеологія управління, стилі керівництва, рішення керівниками проблем та їх поведінка в цілому), що визначає політику організації по відношенню до населення, співробітників, партнерів, держави та суспільства; зібрання найбільш важливих поглядів, ідей, уявлень, суспільно-корисних установок формального та неформального характеру, правил та норм діяльності, що підтримуються організаційною структурою; набір головних цінностей та стандартів, допущень, переконань, звичаїв, вірувань, очікувань, морально-етичних норм, що приймаються та поділяються більшістю співробітників, визначають спосіб об'єднання та узгодженість управлінської ланки, структурних підрозділів та окремих працівників; методи вирішення проблем та досягнення певних цілей, що постають перед організацією; система заборон та «правил гри», що їх необхідно дотримуватися; спосіб ведення справ в зазначеній сфері, який потрібно прийняти новим співробітникам, щоб бути нормально сприйнятим в колективі; ментальність співробітників, досвід, звичаї, ритуали, традиції, церемонії, способи прояву пошани; специфічна мова, легенди та міфи організації, історії про неї та про її лідерів, лозунги, організаційні обряди, табу тощо; особливі навички, комунікаційні процеси та процеси прийняття рішень, страхи, прагнення та очікування, що включені у всі сфери життєдіяльності організації та реально отримувані та пережиті як керівниками, так і співробітниками.

Усі вищеперераховані фактори формують морально-психологічний клімат, так званий «стиль» конкретної організації. Він має у складі також стиль поведінки та стиль спілкування з колегами з інших організацій і населенням, активність працівників і їх зацікавленість у результатах праці.

Маємо виділити низку принципів, що суттєво впливають на формування корпоративної культури організації. Передовсім до них необхідно віднести: принцип гуманізму, тобто повага до людської гідності, створення усіх умов, необхідних для повноцінного існування та розвитку особистості; принцип законності, тобто точна відповідність відомчого (корпоративного) ату державним нормам; принцип демократизму, тобто найбільш повне врахування інтересів усіх співробітників відомства; принцип рівноправ'я, який проявляється в тому, що всі співробітники відомства чи організації незалежно від національної, статевої, релігійної, расової чи іншої приналежності, посадового або іншого становища мають рівні права і в однаковій мірі несуть повну відповідальність. Проте застосування цього принципу повинно бути складним та диференційованим, оскільки його реальне втілення залежить від кваліфікації співробітника, його досвіду та стажу роботи, звання та інших конкретних обставин; принцип науковості, що ґрунтується на глибокому та всебічному опрацюванні змісту корпоративних норм і законів. Головну роль у забезпеченні їх наукової обґрунтованості грає професіоналізм та кваліфікація співробітників, їх загальна підготовка, освіченість, досвід, інформованість, здатність впроваджувати в практику нові досягнення науки та техніки, аналітичні задатки, схильність до обґрунтованих узагальнень та формулювань висновків, напрямів діяльності та перспектив розвитку відомства.

Таким чином, корпоративна культура в сучасній Україні переважно є сукупністю особистісних якостей співробітників організації та, насамперед, її керівництва. Якщо ці якості є стійкими та відповідають прийнятим в суспільстві нормам, то корпоративна культура є/буде легко керованою.

---

1. Віханський О., Наумов А. Менеджмент. Київ: Освіта, 1998. 257 с.

2. Корпоративна культура (Навчальний посібник для ВНЗ). Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 402 с.

3. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура та цінності людини. Краматорськ: ДГМА, 2001. 268 с.