

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Шульга М.А. Соціально-політичне управління : [навч. посіб.] / М.А. Шульга. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 248 с.
2. Приятельчук А.О., Іщенко О.М. Соціальна безпека в контексті управління розвитком суспільних відносин / А.О. Приятельчук, О.М. Іщенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/books-text-11458.html>.
3. Соціальні пріоритети в транзитивній економіці / Збірник наукових праць. – Харків, 1999. – С. 4.
4. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України : Постанова Верховної Ради України // Голос України. – 1997. – 4 лютого.
5. Проблеми економічної безпеки. Аналітична доповідь. – К. : Український центр економічних і політичних досліджень, 1997.
6. Про Раду національної безпеки і оборони : Закон України // Голос України. – 1998. – 3 квітня.
7. Кравченко С., Теленик С. Основні напрямки забезпечення економічної безпеки України / С. Кравченко, С. Теленик // Економіка, фінанси, право. – 2002. – № 12. – С. 6–10.
8. Мамалуй А.А. Проблемы экономической безопасности Украины / А.А. Мамалуй. – Луганск : РИО ЛУВД МВД Украины, 1997. – С. 21–24.
9. Медведев В. Проблемы экономической безопасности России / В. Медведев // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 111–127.

УДК 658.3.07

**Озірська Н.В.**  
*здобувач кафедри «Облік і аудит»  
Київської державної академії водного транспорту  
імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного*

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ ТА ТОЧКА ПЕРЕТИНУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

У статті розглянуто теоретичний аналіз сутності та змісту викладки до тлумачення категорії організаційної та корпоративної культури в контексті організаційно-управлінських дисциплін, узагальнено власний підхід до співвідношення цих понять. Визначено класифікацію основних підходів до визначення та концептуалізації взаємозв'язків феноменів «культура» та «організація», «культура» та «корпорація». Узагальнено власний підхід до визначення даних категорій.

**Ключові слова:** культура, організація, корпорація, організаційна культура, корпоративна культура.

**Озирская Н.В. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОТЛИЧИЯ И ТОЧКА ПЕРЕСЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

В статье рассмотрен теоретический анализ сущности и содержания выкладки к толкованию категории организационной и корпоративной культуры в контексте организационно-управленческих дисциплин, обобщен собственный подход к соотношению этих понятий. Определена классификация основных подходов к определению и концептуализации взаимосвязей феноменов «культура» и «организации», «культура» и «корпорация». Описан собственный подход к определению данных категорий.

**Ключевые слова:** культура, организация, корпорация, организационная культура, корпоративная культура.

**Ozirska N.V. CONCEPTUAL DIFFERENCE AND THE INTERSECTION OF ORGANIZATIONAL AND CORPORATE CULTURE**

In the article the theoretical analysis of the nature and content of calculations to the interpretation of the category of organizational and corporate culture in the context of organizational and management disciplines, generally own approach to value these concepts. Classification determined the main approaches to the definition and conceptualization of the relationships of phenomena of «culture» and «organization», «culture» and «corporation». Overview own approach to the definition of these categories.

**Keywords:** culture, organization, corporation, organizational culture, corporate culture.

**Постановка проблеми.** Ускладнення виробничої та комерційної діяльності підприємств, зміни у зовнішньому середовищі, підвищення значення фактора часу, розширення простору підприємства та збільшення обсягів і швидкості отримання інформації та нових знань підвищують значимість внутрішніх джерел економічного росту, які здатні забезпечити ефективну діяльність підприємства. Важливим елементом, здатним створити ефективну виробничу систему, є питання організаційної чи корпоративної культури підприємства. В результаті формування різних точок зору – чіткого, усталеного визначення понять організаційної та корпоративної культури досі не сформовано.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемами дослідження понятійного апарату організаційної та корпоративної культури підприємств займається велика кількість зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як Д. Елдрідж, А. Кромбі, К. Голд, Г. Морган, М. Мескон. Також слід відмітити вітчизняних вчених, що присвятили свої дослідження з

них: Р.Л. Кричевський, В.В. Томілов, В.А. Співак, А.К. Гастев, А.І. Пригожин та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Поняття «культура» в сучасних гуманітарних науках відноситься до числа фундаментальних. Дане поняття має безліч смислових відтінків і використовується в різних контекстах, що свідчить, безумовно, не про безсилля науки, а про відому незбагненність культури, як зазначав О. Шпенглер, її «душі» [9]. Душа кожної культури унікальна і не може бути виражена раціональними засобами. Тому велика кількість дослідників присвятили свої роботи різним напрямкам розвитку організаційної та корпоративної культури відповідно до власних точок зору, власного світогляду, знань, вмінь та навичок.

Більшість з них не відокремлювали поняття організаційної та корпоративної культури, об'єднуючи два поняття в синонімічний феномен, який є могутнім інструментарієм в процесі управління підприємствами.

Не дивлячись на достатньо велике число західних і вітчизняних теоретичних публікацій, єдиного

погляду на поняття, термінологію і методологію розгляду цієї тематики ще не сформовано.

Сьогодні переважна більшість робіт, присвячених цій темі, не розділяють такі поняття, як «корпоративна культура» й «організаційна культура», хоча саме існування цих визначень передбачає розрізнення феноменології, що має кожне з цих понять.

**Мета статті** полягає у визначенні дефініції категорій «корпоративна культура» і «організаційна культура», дослідженні та узагальненні основних підходів до аспектів визначення і вживання самого терміна «культура», а також визначенні зв'язку категорії «культура» до «організації» та «корпорації».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Організаційна культура завжди присутня в будь-якій компанії, вона зароджується разом з організацією, розвивається разом з організацією і зникає разом з нею. Досить часто організаційну культуру порівнюють з «душею» компанії. Однак багато авторів, що займаються питаннями організаційної культури, не бачать суттєвої різниці, описуючи організаційну і корпоративну культуру, найчастіше ототожнюючи два ці терміна. Так що ж виходить: у організації дві «душі» або одна, але по-різному звана? Наявність великої кількості різноманітних і часто суперечливих визначень термінів «корпоративна культура» і «організаційна культура» створює додаткові труднощі для пізнання і практики. Для логічної послідовності і цілісності даного дослідження необхідно розглянути і визначити поняття «організація» і «корпорація».

Безперечно, обидва цих поняття в якійсь мірі є спорідненими, але встановити ступінь і якість їх спорідненості – завдання досить складне і, спираючись виключно на визначення (тільки організаційної культури налічується понад 170 визначень), практично не вирішуване.

Тому першим, найбільш логічним, на наш погляд, кроком є розмежування та визначення понять «організація» та «культура». Організація – це інституціоналізована група осіб (фізичних і юридичних), які взаємодіють за допомогою матеріальних, економічних, правових та інших умов для досягнення поставлених цілей. Отже, організаційні процеси містять у собі соціальну сутність, а взаємодія членів груп повинна бути збалансованою і припускає необхідність у координації. Організації як соціальні утворення мають власну культуру, якій притаманні певні параметри, зумовлені специфікою їх діяльності та процесів виробництва й управління [4].

Розглянемо визначення терміна, де культура (від латинської culture – «виховання, освіта») є «специфічним способом організації та розвитку людської життєдіяльності, який відображено в продуктах матеріальної та духовної праці, в системі соціальних норм і засад, духовних цінностей, у сукупності відношень людей до природи, між собою і до самих себе».

Для опису культури організації дослідники користуються різними тотожними термінами: «організаційна культура», «корпоративна культура», «управлінська культура», «виробнича культура», «ділова культура», «підприємницька культура», «внутрішня культура компанії», «культура трудових суб'єктів», «організаційний клімат», «культура фабрики».

Варто наголосити, що витoki корпоративної культури лежать дуже глибоко і сходять до часу формування перших професійних організацій. Сюди можна віднести певні символи, знаки, емблеми, нашивки, криї одягу та його колір. Тобто з допомогою таких символів можна відрізнити «своїх» від «чужих». Вперше про існування в організаціях особливого

феномена, що визначається як «корпоративна культура», у вчених колах заговорили зарубіжні дослідники у 70-х роках ХХ ст., а у 80-90-х роках ця концепція стала надзвичайно популярним напрямком світового менеджменту. Хоча необхідно відзначити такий історичний факт, що ще в ХІХ ст. термін «корпоративна культура» застосовував всесвітньо відомий теоретик та практик у галузі стратегічного управління, прославлений німецький фельдмаршал Г. фон Мольтке, називаючи так взаємини, що склалися в офіцерському середовищі [7].

Вже наприкінці ХІХ ст. вивченням впливу людських взаємин усередині корпорації почали займатись представники Школи людських відносин менеджменту. І у 1927 р. Е. Мейо отримав запрошення від компанії «Вестерн Електрик» налагодити трудову і виробничу дисципліну на підприємстві. Так почався знаменитий Хоторнський експеримент, що розтягнувся у часі на п'ять років.

Хоторнський експерименти Е. Мейо включали в себе чотири основних етапи, і метою роботи було дослідження діяльності корпорації у культурному аспекті. Висновки Е. Мейо щодо необхідності «осмисленого життя для індивідуума у компанії», розвитку «почуття групової причетності» на основі загальних цінностей стали своєрідним поштовхом до подальших спроб дослідження потреб і поведінки працівників з точки зору культури їх організації. Слід зазначити, що у цілому Хоторнський експеримент і висновки, зроблені Е. Мейо за його підсумками, знайшли широкий відгук як в науковому, так і у виробничому середовищі і послужили основою для створення цілого напрямку в соціології підприємств, пов'язаного перш за все з уважним ставленням до працівника, до його інтересів та потреб [6].

У другій половині ХХ ст. почали з'являтися перші більш-менш чіткі визначення культури організації. Поняття «корпоративна культура» охоплює явища духовного і матеріального життя колективу, а саме: домінуючі у ньому моральні норми та цінності, кодекс поведінки, ритуали та ін. Концепція цього явища не має єдиного трактування. Російські науковці Є.М. Коротков і А.Н. Сіліна відібрали найцікавіші та найвідоміші визначення поняття «корпоративна культура».

К. Голд вважає, що корпоративна культура – це унікальні характеристики сприйнятих особливостей організації, того, що вирізняє її серед інших у галузі.

Г. Морган визначає культуру у метафізичному розумінні як один із засобів здійснення організаційної діяльності за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших способів передачі основних цінностей, переконань, ідеологій, які спрямовують діяльність підприємств.

М. Мескон трактує культуру як клімат в організації; вона відображає звичаї, притаманні організації [10].

Є. Уткін характеризує корпоративну культуру як систему цінностей та переконань, що поділяються усіма працівниками фірми і зумовлюють їх поведінку, характер життєдіяльності організації.

Своє визначення пропонують О.С. Віханський і О.І. Наумов: набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження у цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій [11].

Наступна загальна категорія визначення корпоративної культури – цінності або ціннісні орієнтації індивіда, що дозволяють людині визначитися з при-

пустимістю або неприпустимістю поведінки, зрозуміти, як вона повинна діяти у конкретній ситуації.

Останнім загальним атрибутом організаційної культури є символіка, за допомогою якої згадані орієнтації «передаються» працівникам, її зміст та значення найповніше розкриваються через історії, легенди. Впливають на людей більше, ніж цінності, записані у рекламному буклеті компанії.

Отже, корпоративна культура є системою найсуттєвіших припущень, які приймаються членами організації як аксіома і виражаються у конкретних цінностях, що визначають людям орієнтири їх поведінки.

За однією з версій поняття «організаційна культура» було введено до наукового обігу в 20-х роках ХХ ст. видатним радянським ученим, керівником Центрального інституту праці при ВЦРПС СРСР А.К. Гастевим, який висловлювався, що «культура продуктивності людини є передумовою його трудової культури» [3].

На початку ХХ ст. почали вивчати окремі елементи того, що становить культуру організації в рамках нових наукових шкіл управління, а саме гуманістичної школи (Школи людських відносин). Так у 1918 р. М. Фоллетт опублікувала свою книгу «Нова держава» зі своїм баченням державного управління. У її дослідженні вагоме місце приділялося «духовному єднанню» працівників, «груповому мисленню» та «колективній волі» при організації наукового управління. На відміну від концепції «влади над...», що, на її думку, є редукаціоністким підходом і призводить до розтрати ресурсів, М. Фоллетт пропонує концепцію «влади з...», яка має на увазі спільну діяльність і збільшення загальних можливостей групи.

Для досягнення мети даного дослідження чітко розмежування понять «організація» і «корпорація» представляється нам досить важливим, оскільки відмінність між похідними від них поняттями «організаційна культура» і «корпоративна культура» є принциповим. Співвідношення даних понять в даний час вважається питанням дискусійного характеру. Існує декілька підходів до даної проблематики.

Часто названі поняття чітко не розмежовуються, а використовуються як синоніми, хоч саме існування таких визначень означає розрізнення феноменології, яка стоїть за кожним з них, тому нами запропонована таблиця, де наглядно можна побачити різницю між організаційною та корпоративною культурою (рис. 1).

Отже, можна зробити висновок, що досить часто дані поняття чітко не розмежовуються, а використовуються як синоніми, хоч саме існування таких визначень означає розрізнення феноменології.

Деякі з авторів, особливо у діловій літературі, вважають ці поняття синонімічними поняттям «організаційна ідентичність». Застосування того чи іншого терміна для характеристики досліджуваного феномена найчастіше обумовлено суб'єктивною авторською позицією. Проте трапляються і підходи, в яких вживання цих термінів чітко розмежовано. Серед західних науковців побутує думка, що корпоративна культура розглядає ідеали, цінності та значення, котрі пропонують і/або пропагандують топ-менеджери, і, можливо, інші групи, відповідальні за їх розпорядження. Дослідник управління на засадах культури П. Ентоні розглядає корпоративну культуру як щось вже загальноприйняте і яким це «щось» має бути в уявленні у менеджерів. Він вва-



Рис. 1. Порівняльна характеристика організаційної та корпоративної культури

Розроблено автором

жає що організаційна культура має справу з «реальним», більш вибірковим інтересом до культурального партнеру організації.

На нашу думку, організаційна культура і корпоративна культура – це діалектично близькі поняття, але не тотожні явища. Спираючись на вищенаведене ми будемо вживати термін «організаційна культура», що має найбільш загальне категоріальне значення. Не може бути організації без культури. Вона спонтанно формується (виникає) у будь-якій організації через певний час після її створення, оскільки люди неминуче привносять у неї свій індивідуальний досвід, набутий в інших культурах/субкультурах [9]. Якщо вміло визначити роль особистості в організації, мотиви трудової діяльності, функції та структуру діяльності керівника, дослідити перцептивний аспект у системі «керівник – підлеглий», можна розвинути корпоративну культуру до рівня організаційної, коли інтереси і дії працівників максимально зосередяться на мету організації в цілому.

Таким чином, організаційна культура об'єднує інтереси членів організації всіх рівнів, всіх її територіальних і галузевих підрозділів за рахунок формування відчуття приналежності, ідентичності, залучення до справи організації та прихильності їй; підтверджує їх причетність до організації за рахунок дотримання певних, загальних для всієї організації традицій, обрядів, ритуалів, проходження прийнятими нормам і зразкам поведінки, прийняття атрибутів, а саме елементів, символіки або фірмовий стиль.

**Висновки.** Незважаючи на наявність загальних моментів в розумінні даних феноменів, можна зробити висновок про їх принципову відмінність.

Організаційна культура – це набір переконань, вірувань, цінностей і нормативів, які поділяє більшість працівників в організації. Вона складається стихійно в процесі взаємодії цінностей і минулого досвіду працівників і, таким чином, формується унікальність організації. Спонтанна організаційна структура не завжди сприятлива для бізнесу. Культура формується відповідно цілям і стратегії організації.

В свою чергу, корпоративна культура – це культура поведінки членів організації, яка максимально і безпосередньо об'єднує інтереси персоналу навколо

загальних цілей фірми. Корпоративна культура – складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються всіма членами колективу і задають загальні рамки поведінки, є оригінальною сумішшю з наведених вище історичних типів організаційних культур.

Подальші спроби розділити поняття організаційної та корпоративної культури ведуть до змішання цих термінів і нічого не додають до вирішення методологічних проблем при вивченні поняття культури організації. Розмір організації, вид бізнесу, структура внутрішніх комунікацій є характеристикою певних груп організацій, а не різними напрямками в культурі компаній. Тому, на наш погляд, доречно вживання терміна «організаційна культура» стосовно до всіх видів господарюючих суб'єктів.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Большой словарь иностранных слов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic\\_fwords/21136](http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_fwords/21136).
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і гол. ред. В.Г. Бусел. – К. : Ірпінь : Перун, 2001. – 1440 с.
3. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А.К. Гастев ; 2-е изд. – М. : 1927 – С. 96–105.
4. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс]. – Редим доступу : <http://pidruchniki.com/16400116/>.
5. Пригожин А.И. Методы развития организации / А.И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.
6. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании : [учеб. пособ.] / Т. О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 624 с.
7. Стратегия в трудах военных классиков : в 2-х т. Т. 2. – М. : Госвоениздат, 1926. – С. 125–137.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»] / Э. Шейн ; пер. с англ. под ред. Т.Ю.Ковалевой. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.
9. Шпенглер О. Закат Европы. Т.1. / О. Шпенглер. – М., 1993. – С. 344.
10. Мескон М.Х. Основы менеджмента / [М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури] ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
11. Виханский О.С. Стратегическое управление : [учебник] / О.С. Виханский ; 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Гардарика, 1998. – 296 с.