

Наталія ЗАВ'ЯЛЕЦЬ

здобувачка вищої освіти ОС «Магістр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чикуркова А. Д.**,

д-р екон. наук, професор,

завідувач кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

ЗВО «ПДУ»,

м. Кам'янець-Подільський

ПОНЯТТЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Одним з найчастіших поглядів щодо визначення поняття «корпоративна культура» є фокус уваги на віруванні, уявленні, символізмі, ритуалах і т.д. Наприклад, Г. Хаєт [21, с. 17] під корпоративною культурою розуміє систему цінностей, вірувань, символів, очікувань, які були сформовані у внутрішньому середовищі підприємств під час здійснення ними їхньої діяльності. Такої ж думки і С. Мішон та П. Штерн [22], котрі зазначають, що корпоративна культура – це сукупність символів, ритуалів, міфів, які використовуються для передачі життєвого досвіду працівникам підприємств. Деякі автори зазначають, що корпоративна культура є ефективним інструментом для встановлення правил поведінки на підприємстві. Так, Т. Марушак [23, с. 37] стверджує, що корпоративна культура – це ні що інше, як сукупність прийнятих норм і правил поведінки.

Тобто можемо підсумувати, що науковці розглядають поняття «корпоративна культура» з різних боків, але в підсумку в кожному з поглядів можна знайти спільні риси, які об'єднують їх. За результатом дослідження [2; 7; 10; 15 – 29] наукової літератури у роботі сформовані підходи, з яких найчастіше розглядають поняття «корпоративна культура»: конкурентоспроможний, поведінковий, мотиваційний, навколишній, ресурсний підходи.

За результатами проведеного дослідження узагальнимо, що корпоративна культура, трактується науковцями, як набір певної сукупності матеріальних і духовних елементів, які дають змогу розкривати прихований людський

потенціал та стають об'єднувальною ланкою для персоналу, колективів різних підрозділів або підприємств, котрі спільними зусиллями прагнуть досягнути поставленої цілі, покращити свої позиції та підвищити конкурентоспроможність на ринку.

Характеристика спільних рис корпоративної культури представлена на рис. 1.

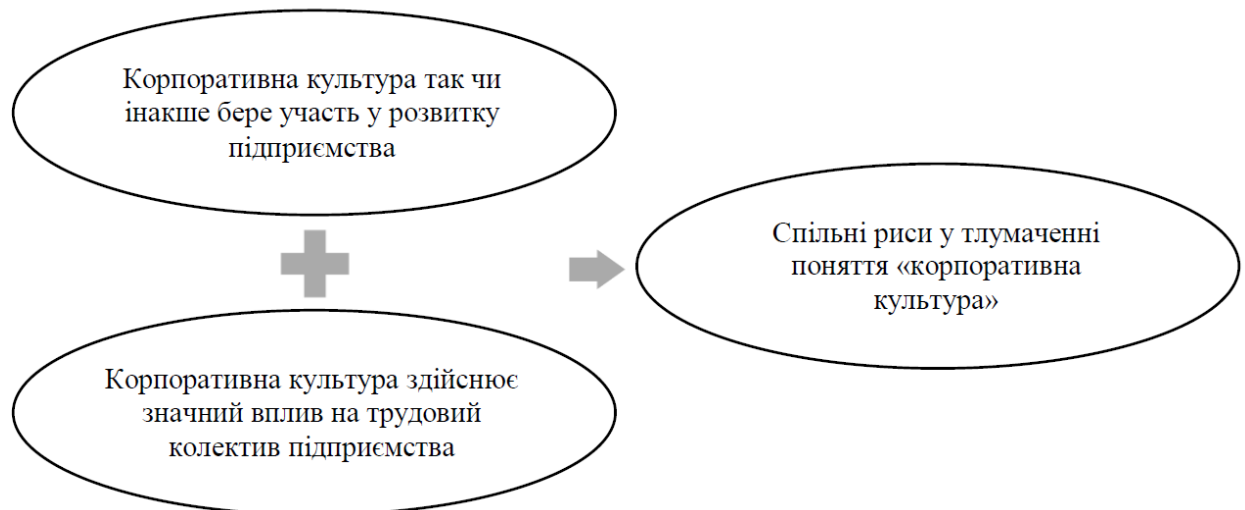


Рис. 1. Спільні риси у тлумаченні поняття «корпоративна культура»

Джерело: сформовано автором на основі: [2]

Важливою характеристикою корпоративної культури на підприємстві є її поліаспектність, яка дає можливість розрізняти межу корпоративної культури на різних рівнях управління підприємством. Зазначимо, що на шляху своєї еволюції поняття «корпоративна культура» часто порівнювали з поняттям «організаційна культура». Сьогодні науковці досі не можуть дійти спільного висновку, чи ці поняття є тотожними, різними, чи є частиною одного з понять і т.д.

На нашу думку, «корпоративна культура» та «організаційна культура» є самостійними поняттями, які, з урахуванням того, що мають спільні ознаки, повинні існувати і розвиватись незалежно один від одного. Для підтвердження цього впливу ми, за результатами теоретичного дослідження [7; 29; 38; 32 - 54], сформуваємо матрицю критеріїв встановлення розбіжностей між аналізованими поняттями (табл. 1.).

Таблиця 1

Матриця критеріїв встановлення розбіжностей та спільних рис між поняттями «корпоративна культура» та «організаційна культура»

№	Критерії, за якими встановлюємо розбіжності та спільні риси між поняттями	Корпоративна культура	Організаційна культура
1	Масштаб охоплення	Охоплює трудові колективи, різні підрозділи одного або декількох підприємств	Охоплює внутрішнє життя окремо взятого колективу або організації
2	Загальна мета	Об'єднати працівників, колективи та підприємство загалом в один організм для вирішення проблем та виконання поставленої цілі, що забезпечує високу дохідність корпорації за рахунок удосконалення управління людськими ресурсами; розвитку їх здатності взаємодіяти, спираючись на встановлені норми поведінки; розвивати індивідуальні та колективні цінності для задоволення особистих та корпоративних інтересів	Покращити внутрішнє середовище організації за рахунок набору цінностей, поглядів, досвіду, поведінки та взаємодії працівників, що відповідають цілям організації та сприяють її розвитку
3	Джерелоутворення	Організаційно або природно	
4	Ресурси, які використовуються	Матеріальні та нематеріальні	

Джерело: сформовано автором.

У науковій літературі існує чотири різні погляди науковців на поняття «корпоративна культура» та «організаційна культура».

На нашу думку, у поглядах науковців щодо поняття «корпоративна культура» та «організаційна культура» є недоліки, зокрема:

1. Прихильники підходу, який ототожнює два поняття, не враховують ключових відмінних деталей, що притаманні як корпоративній, так і організаційній культурам. У результаті поняття розглядаються лише у вузькому розумінні.

2. Науковці, які вважають корпоративну культуру частиною організаційної культури стверджують, що корпорація – це тотожність організації. Такий погляд, на нашу думку, є неправильним, оскільки, за результатами проведеного

дослідження сутності поняття «корпорація», ми встановили, що не кожна організація може бути корпорацією.

3. Організаційна культура є основною для розвитку корпоративної культури. Прихильники цього підходу зазначають, що поняття «корпоративна культура» є ширшим від поняття «організаційна культура», але такий підхід має більше суб'єктивний характер.

Отже, ми розглядаємо поняття корпоративної культури, яке відповідає підприємницькому характеру діяльності, орієнтоване на бізнес-середовище та комерційні результати діяльності.

Список використаних джерел

1. Markarian, S. Edward. (1998). *Capacity for World Strategic Management*. Yerevan: Gitutgun, 1998. 100 p.

2. Хаєта Г. Л. Корпоративна культура: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.

3. Shein E.H. *Organizational Culture and Leadership: A dynamic view*. San Fransisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985.

4. Марущак Т. Корпоративная культура предприятий сферы услуг. *Персонал*. 2001. № 6. С. 37–39.

5. Kinash I., Shtogryn H., Sakal O., Zapukhliak I. (2019) The ecologization of housing and communal services of Ukraine in the context of sustainable development. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*. Vol. 6. No. 1. (2019). P. 113–130.

6. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П. Фактори культури та емоційний інтелект в управлінні персоналом. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 48, ч. 3. С. 22–26.

7. Чикуркова А.Д., Ясінецька І.А., Фурман Д.Г. Система управління персоналом підприємств: передумови формування, сучасні тенденції розвитку і перспективи. Кам.-Под.: ЗВО «ПДУ», 2023. 321 с.
<http://188.190.43.194:7980/jspui/handle/123456789/10878>