

Шедяков Володимир Євгенович доктор соціологічних наук, кандидат економічних наук
незалежний дослідник*Україна*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЦІННІСНЕ УПРАВЛІННЯ

Корпоративна культура: щодо як свого персоналу, так і взаємодії з різними рівнями та проявами суспільного життя – виступає вагомим фактором змін. Поява могутніх транснаціональних і міжнаціональних корпорацій, формування глобального розподілу праці, глобалізм суспільних (і політико-економічних, і соціокультурних відносин) означали посилення впливу бізнес-середовища [1-5]. Потім постглобалізм успадковував їх у числі «родимих плям» минулого. Але він актуалізував їх аналіз у контексті громадської безпеки кожного з культурно-цивілізаційних світів. Зокрема йдеться і про діапазон можливостей ціннісного управління. Мотиваційно-консолідуєчі програми включають не лише господарювання; вони пронизують усю життєдіяльність: від елементів Надпроектів до вирішення рутинних нагальних завдань. «Боротьба за душі та уми» включає і втягування в бажану систему ціннісних орієнтацій. Ціннісно-сміслові переформатування часто стає центральною ланкою соціокультурного впливу. Ціннісне управління – це одна з технологій більш повного залучення співробітників до реалізації інтересів компанії, а також спосіб інтеграції компанії в суспільство шляхом поширення ієрархії ціннісних пріоритетів.

Існування базових ціннісно-сміслових комплексів культурно-цивілізаційного світу через (та за допомогою) їх прийняття та усвідомлення людьми у процесах соціалізації, фіксація у предметах матеріальної та духовної культури вимагають творчих зусиль та служіння ідеалу. Реальність культурно-цивілізаційного світу стає відображенням характеру, стану та вектора динаміки базових ціннісно-сміслових комплексів у суспільній практиці. Ціннісне управління тісно пов'язане і з відчуттям ієрархії потреб, і з сприйняттям справедливості [6-11]. У цілому нині тип культури та тип багатства – два прояви ціннісного буття суспільства. Якщо утилітарно-прагматичні цінності похідні від способу виробництва безпосередньо або через структури потреб, абсолютні цінності, цінності-ідеали впливають на виробництво як первинні. Надаючи шлях обов'язку, милосердю, співпереживанню та честі, а також розширюючи діапазон подолання різноманітних фобій на ньому, ціннісно-сміслові комплекси виливаються у життєву позицію, формують форми життя та розвитку культурно-цивілізаційного світу. При цьому вони створюють моральну вісь, навколо якої відбувається наростання родових сутнісних сил людини в конкретних моделях, що надаються різними політичними режимами та суспільними системами, релігійними доктринами та ідеологічними підходами, властивими різним історичним епохам та соціальним утворенням. Співвідношення приватної та суспільної площин життя в різних культурно-цивілізаційних світах і по-різному, і динамічно. Протягом усієї історії людства ціннісно-сміслові комплекси культурно-цивілізаційних світів, реалізуючи себе, перетворювалися на одну з домінант антропосоціогенезу. При цьому формування системи уявлень у людства відбувалося під тиском особливого значення родючої землі (для хліборобів) та величини територій, у тому числі – мисливських угідь (для скотарів та мисливців). Наступні етапи поділу праці винесли до особливо важливих (і відокремлених) функції, організації та управління, наукового обслуговування продуктивної діяльності. Нині пріоритет у забезпеченні успіху національної економіки у системі суспільних відносин дедалі помітніше переходить до соціального капіталу, що характеризує рівень

гармонії людської життєдіяльності, якість відносин між людьми, насамперед – обопільної довіри. При створенні плідного господарського середовища з посиленням новітніх тенденцій з притаманними глобалізацією процесів господарювання та появою все більш витончених та витончених інструментів переливу можливостей та ризиків активно виникають кластери розвитку, де насамперед піднімається якість життя, рівень економіки, куди приходять нові сумлінні довгострокові інвестиції. технології. І, зрозуміло, щоб різні фактори виробництва були активізовані зі стану потенціалу та зведені воєдино, необхідна якісна та професійна праця.

Управління у вигляді розповсюдження цінностей – засіб активного впливу: на рівні світогляду, психології сприйняття та оцінки події, – де заохочення (кар'єра, гроші, пільги та ін.) залежить від входження персоналу до системи корпоративних цінностей. Воно може включати як дії через (і на рівні) бізнес-управління, так і зміни зворотного зв'язку: культури штаб-квартири компанії на місцеве співтовариство. Його основою стають поведінкові особливості співробітників, які зазнають впливу з боку власного культурно-цивілізаційного світу та стандартів корпорації. Підходи та традиції корпорації пронизують не тільки власне трудові відносини, а й життєві смисли та плани. Тим самим було системи пріоритетів етики ТНК і країни перебування філій можуть, конвергуючи, як конфліктувати, і кооперуватися у вирішенні завдань (наприклад, механізмами державно-приватного партнерства). Співвіднесення людиною своєї відповідальності перед, з одного боку, суспільством і, з іншого, – компанією, ступінь компліментарності внесених корпорацією у певне соціокультурне середовище ціннісних ієрархій відбивається, зокрема, у тому, що ця взаємодія може підштовхнути громадське життя як до розвитку, так і до архаїки; як до спільного вирішення проблем, так і до протиборства в площинах громадського життя, суспільної психології та ідеології.

Додаткові можливості надаються ціннісному управлінню періодом форсованих змін на зламі епох. Актуалізується як фундаментальне значення ціннісно-смыслових комплексів у житті культурно-цивілізаційних світів та всієї ойкумени, так і місце трудових відносин у їхньому закріпленні та поширенні. Це, очевидно, враховується під час створення механізмів державно-приватного партнерства, зокрема, ціннісного управління [12-17]. Раніше вже створена культура спільної діяльності, спілкування, кооперації, але породжуються проблеми «самітності в натовпі», війни кожного проти всіх, озлоблення, відчуження, невідповідності людини до потреб оточення. Помітним стало становище суспільства і культури, де нормативним є масове, стандартне виробництво, до того ж із-за всеохоплюючого суспільного розподілу праці характер і риси діяльності кожної конкретної людини задаються включенням до суспільної праці. Засоби виробництва обіймають колишню працю багатьох учасників виробництва, і вже самим відношенням до засобів виробництва закладена соціальна характеристика трудових відносин. Соціальність успадковується і використовує: мало бачити в людині носія робочої сили, потрібно забезпечити розвиток особистості, тому що найбільшим виробничим чинником стає одухотворена творчість людини. Зокрема, що далі, то більше людині необхідно поважати себе як особистість. Важливо усвідомлювати, що працівник не просто виконує зовнішні вимоги, а втілює власну волю. Риси нового суспільного порядку розкриваються через диверсифікацію та різноманітність культури, її безрепресивність, толерантність, полілогізм, подолання канону, «свято опору системі». Актуалізується потреба у «надмірному» знанні і досвіді для правильної поведінки при проявах творчої активності, в нестандартних випадках, під час посадових ротацій і освоєння техніки. Визначальне місце у відносинах належить ролевим сітям, причому вони великі і динамічні, а характер, довжина та місце виявлення ролей мінливі і ступінь взаємодії високий. Розвиток індивідуальної та суспільної ціннісної ситуації тісно пов'язаний із зрушеннями серед ціннісно-смыслових комплексів, а також набуттям базовими феноменами нових форм

реалізації. Звісно, форми по-різному відбивають сутності. Наприклад, форма найглибшої соціально-економічної сутності і сама виступає сутністю (менш глибокої). Або ж сутність зростається з формою (іноді – аж до зникнення в ній). Отже, організаційно-управлінські ресурсно-методологічні бази найчастіше спрямовані на оперування саме формами. А ось застосування ціннісно-сміслових комплексів дозволяє створювати «рейки сприйняття», генеруючи відносини. Отже, ціннісне управління виступає важливим інструментом взаємовідносин, оволодіння яким стає елементом організаційно-управлінської культури. Відповідно, економічна антропологія надає важливі підстави і характеристики господарського поведінки людини, й у оптимізації організаційно-управлінського впливу [18-24].

Оцінка потенціалу та ризиків при ціннісному управлінні: індивідуальна та громадська – стосується трансформацій як суспільства, так і корпорації. Для забезпечення передбаченої поведінки керованої системи внаслідок управлінського впливу, під час підготовки до його здійснення необхідно ретельно враховувати особливості середовища та об'єкта впливу. Період форсованих змін і хаосу вистави розширює «коридор можливостей» збільшує і діапазон, і результативність ціннісного впливу. Одухотвореність буття протистоїть офіціозу пропаганди. Отже ліквідація свободи преси не меншою мірою, ніж опозиції, – показник деградації режиму та предтеча занепаду суспільства. Тому при здійсненні вибору оптимальних управлінських рішень, створенні їх композицій доцільно враховувати різноманіття типів особистості та відмінності культурно-цивілізаційного світу, суспільного ландшафту, життєвих та робочих ситуацій. У процесі цього і формуються складні моделі управлінського впливу на людей, відносини та процеси у постглобальному світі. Це дозволяє створити умови покращення результату, у тому числі як у внутрішніх характеристиках життєдіяльності, так і за реальним впливом на міжнародні процеси, придбання перспективних виробничих ніш, діапазону управлінсько-організаційних рішень щодо оптимізації організації тощо [25-33]. Відповідно, найефективніший підхід зараз – відкритість комунікацій, прозорість і зрозумілість стратегії держави та політики компанії для кожного працівника, промислова демократія та активне залучення персоналу до управління, послідовна внутрішня та зовнішня соціальна відповідальність бізнесу, використання економіко-антропологічних особливостей, що базуються на базових смислових комплексах культурно-цивілізаційного світу.

Список використаних джерел:

1. Шаталова Н.И. Организационная культура. М.: Экзамен, 2006. 656 с.
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М.: Инфра-М, 2007. 624 с.
3. Porter M.E., Cramer M.R. Strategy and Society: The Link between Competitive Advantage and Corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Harvard Business Review*. 2006. Dec. P. 78-92.
4. Шедяков В.Є. Організаційна культура корпорації як умова відповідності вимогам розвитку трудових відносин. *Гілея*. 2014. Вип. 83 (№ 4). С. 385-393.
5. Шедяков В.Є. Корпоративна культура та розвиток виробничої демократії: поєднання логік антикризових заходів і переходу до економіки знань. *Економіст*. 2013. № 11 (325). С. 25-31.
6. Shedyakov V. State and corporate citizenship. *Actual issues of modern development of socio-economic systems in terms of the COVID-19 pandemic*. Sofia: St. Grigori Bogoslov, 2021. P. 46-58. DOI <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.18142499>
7. Шедяков В.Е. Социально-экономические средства воплощения справедливости в постсовременном хозяйствовании. *Бизнес-навигатор*. 2018. Вип. 3-1 (46). С. 16-19.
8. Шедяков В.Е. Социальная справедливость как фактор стратегической конкуренции. *Рухес*. 2016. № 1. С. 75-84.
9. Шедяков В.Е. Возвышающая социокультурная среда – признак развивающегося общества. *Місце суспільних наук у системі сучасного гуманітарного знання XXI століття*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2017. С. 37-41.

10. Шедяков В.Е. Гуманизация социальных отношений средствами публично-приватного партнерства в процессе становления умного общества. *Personality Development In the Age of Globalization*. Morrisville: Lulu Press., 2016. P. 46-50.
11. Шедяков В.Є. Господарські цінності та ціннісно-сміслові комплекси культурно-цивілізаційних світів: взаємовплив та взаєморезонування. *Пошук ефективних механізмів промислового розвитку в контексті сучасної економічної теорії*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2015. Ч. 1. С. 6-9.
12. Шедяков В.Е. Государственно-частное партнерство в обеспечении единства общественных, коллективных и личных интересов. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2015. № 7. С. 150-155.
13. Шедяков В.Е. Реализация принципов публично-приватного партнёрства при постсовременных трансформациях. *Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників суспільних наук*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2016. С. 53-56.
14. Шедяков В. Развитие державно-приватного партнерства як необхідна складова частина проведення успішної модернізації країни. *Віче*. 2012. № 12 (321). С. 22-24.
15. Шедяков В.Е. Формирование поведенческой экономики, соответствующей постглобальным тенденциям становления общества знаний. *Актуальні напрями забезпечення ефективності економіки країни*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя, 2017. С. 77-81.
16. Шедяков В.Е. Рефлексивная модернизация и поведенческая экономика. *Стратегічні орієнтири розвитку економіки України*: Матер. Міжнар.наук.-практ. конф. Одеса, 2017. С. 142-145.
17. Шедяков В.Е. Развитие экономической антропологии: место ценностно-смысловых комплексов культурно-цивилизационных миров в обеспечении качества экономического роста. *Актуальні питання економічних наук*: Матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя, 2015. С. 94-97.
18. Shedyakov V. Consolidation without suppression of alternatives: recourse and methodological bases of management. *Transformation of economy, finance and management in modern conditions* / ed. by A. Pawlik, K. Shaposhnykov. Kielce – Riga: Baltija Publishing, 2022. P. 236-256. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-220>
19. Шедяков В.Е. Оптимизация изменения форм в системе воздействия на общественные процессы: структура, достижения, управление трансформациями. *Регулювання міжнародних економічних відносин: проблеми та перспективи: досвід, проблеми, перспективи*: Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. Київ, 2017. Ч. 1. С. 14-17.
20. Шедяков В.Є. Корпоративні моделі організації та можливості ефективного використання людського потенціалу у країнах з транзитивною економікою. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 3 (70). С. 168-175.
21. Шедяков В.Є. Ціннісно-сміслові комплекси у створенні та підтримці суспільного середовища соціокультурної мобілізації. *Гілея*. 2013. № 78 (11). С. 247-252.
22. Шедяков В.Е. Стимулирование в системе гибкого управления: единство традиций и инноваций. *Нове та традиційне у дослідженнях сучасних представників суспільних наук*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2016. С. 84-86.
23. Шедяков В.Е. Ценностное стимулирование в осуществлении стимулирования желательных трансформаций. *Сучасні тенденції в економіці та управлінні: новий погляд*: Матер. IX Міжнар. наук.-практ. конф. Ч. III. Запоріжжя, 2015. С. 59-62.
24. Шедяков В.Е. Ценности как феномен общественного сознания. *Теоретические проблемы развитого социализма*: Тез. Всесоюз. конф. Секция 4. Социол. проблемы идейно-воспитат. работы. М., 1984. С. 27-30.
25. Незамайкин И.В. Факторы и условия перехода к ценностной парадигме управления. *Вестник университета* (Государственный университет управления). 2012. № 4. С. 158-163.
26. Шедяков В.Е. Возможности трудовой теории стоимости в раскрытии и реализации потенциала социально-экономического развития. *Перспективи розвитку національної економіки*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя, 2016. Ч. 2. С. 25-28.
27. Шедяков В.Е. Баланс закрытости и открытости экономики в переходную фазу трансформаций. *Актуальні наукові дослідження різноманітних соціальних процесів*: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Одеса, 2017. С. 66-71.

28. Шедяков В.Є. Конкурентоспроможність національного проекту економічного розвитку в інформаційну епоху. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2005. № 10 (53). С. 16-22.
29. Шедяков В.Є. Трансформації конкурентоспроможності системи господарювання під впливом змін у міжнародному поділі праці. *Економіка України*. 2012. № 7. С. 26-35.
30. Володимир Шедяков: «Організація і управління – ключ до успіху». *Економіст*. URL: <http://ua-ekonomist.com/10845-volodimir-shedyakov-organizatsiya-upravlnnya-klyuch-do-usphu.html>
31. Шедяков В.Е. Организационно-управленческая эффективность – условие успеха преобразований. *Економічні та інноваційно-інвестиційні процеси: стан та розвиток*: Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. Одеса, 2016. С. 6-9.
32. Шедяков В.Є. Розвиток виробничої демократії і взаємозв'язок рівнів регулятивних можливостей, або Сила єдності – в різноманітті. *Економіст*. 2014. № 9 (335). С. 9-16.
33. Шедяков В.Є. Організаційно-управлінські відносини як стратегічний ресурс розвитку. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 3 (178). С. 23-30.