

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*У статті в контексті системно-діяльничної методології досліджуються проблеми формування корпоративної культури господарської організації.*

**Ключові слова:** корпоративна культура, господарська організація, мислєдїяльність, самоорганізація, соціальна норма

*В статье в контексте системно-деятельностной методологии исследуются проблемы формирования корпоративной культуры хозяйственной организации.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, хозяйственная организация, мыследеятельность, самоорганизация, социальная норма

*The article is devoted to the problems of formation of corporate culture of economic organization in the context of systematic-activity methodology*

**Keywords:** corporate culture, economic organization, mental activity, self-organization, social norm

**Актуальність.** Сучасна господарська організація стикається із багатьма проблемами, як економічного, так і культурного характеру, що пов'язано із системний характером кризи в Україні та економічними проблемами глобального виміру. Очевидно, що стабільне функціонування організації все більше залежить від її здатності пристосовуватись до перманентних змін та виробляти ефективні механізми функціонування у жорстких кризових умовах. З огляду на сучасний стан вітчизняної та світової економіки саме такий досвід стане найбільш актуальним у майбутньому.

Корпоративна культура як форма культури організації являється одним із основних засобів забезпечення її стабільності та ефективної діяльності. Таким чином, все більш актуальним стає необхідність формування такої культури, яка була б здатна мобілізувати та підвищити потенціал організації, виробити адекватні стратегії діяльності, покращити її внутрішню політику, спрямовану на розвиток як окремого члена організації, так і колективу загалом.

Очевидно, що багато підходів до корпоративної культури можуть бути неадекватними потребам сучасної організації, що функціонує в умовах кризового

---

© Ковтун О.С., 2013 р.

перехідного суспільства. Однією з причин є їх принципова спрямованість на відносно стабільні умови діяльності організації, тоді як економічні та соціокультурні умови транзитного суспільства характеризуються динамічністю та змінністю, що вимагає від організації загалом, та окремої особистості зокрема, максимальної мобілізації своїх інтелектуальних та інших ресурсів. Крім того, підходи до вивчення корпоративної культури, що сформувались у західній традиції часто не відповідають особливостям інших культур, в умовах якої формується культура окремих організацій. Це особливо стосується транзитних пострадянських суспільств, для яких досі характерний ціннісний конфлікт, адже у їх межах функціонують культурні норми та зразки поведінки характерні для суспільств різних типів, що вимагає від організацій подолання цих культурних протиріч. В таких умовах особливо цікавою та перспективною являється системно-мислєдїяльнична методологія, головним ідеологом та теоретиком якої, після розпаду Московського логічного гуртка, був Г. Щєдровицький. Варто

відзначити, що даний підхід останніми роками набуває значної популярності у Росії та знайшов своє застосування у психології та менеджменті [1, 2]. Крім того, він відкриває значні горизонти для соціології управління, соціальної інженерії, соціології організацій, соціальної епістемології. Але для української соціології досі характерна відсутність належної уваги до цього підходу, хоча певні його аспекти розглядалися в роботах М. Туленкова [3].

**Мета дослідження** – розкрити суть корпоративної культури з позицій системодіяльного підходу та визначити перспективи його застосування при формуванні культури господарської організації.

Хоча системо-мислєдіяльнєна методологія Щєдровицького була обґрунтована та апробована в умовах планової радянської економіки, все ж у ній є значний потенціал застосування і в умовах кризи сучасного капіталізму. В обґрунтованій Щєдровицьким схемі, соціальна система складається із декількох взаємопов'язаних елементів: *соціальний об'єкт*, якому відповідає *соціальна норма*, що у свою чергу знаходить своє вираження у *соціальних відносинах*, які реалізуються у даному (соціальному) об'єкті. Соціальні норми належать до сфери культури, тоді як соціум – включає усі соціальні об'єкти. Тут варто зауважити механізм набуття об'єктами соціальних властивостей: у сферу соціуму включені також і об'єкти неосоціальні, які набувають соціального характеру при формуванні відповідних норм їх функціонування [3, с. 215-216]. Системно-мислєдіяльнєна концепція загалом переслідує, за висловом Щєдровицького, «розвиток форм колективної мислєдіяльності», яку він [4, с. 46] у загальних рисах визначає як мислення, «включене в контекст практичної діяльності[...]» [5, с. 86]. Це особливо актуально для сучасної господарської організації, яка стикається із комплексами проблем, які відповідно вимагають для свого вирішення і застосування комплексних знань. Спеціалізація наукових знань і сучасної освіти та досить низький загальний рівень її якості, породжують певну професійну обмеженість вузькопрофільних експертів, що ускладнює вирішення складних проблем, які вимагають міждисциплінарного підходу. За таких умов, як і некомпетентність кадрів, так і вузький професіоналізм стають на заваді ефективній колективній діяльності, оскільки «предметне мислення кожного, замкнене на свою професійну роботу, не стикається і не співорганізується з предметним мисленням інших[...]»

---

[5, с. 87]. Для корпоративної культури це по-суті означає або формування «колективної людини», здатної до «надпрофесійного» та «надпредметного» мислення, або розвиток особистості до того рівня, коли вона перестає бути «функцією» – тобто вузькоспеціалізованим «експертом». Таким чином виникає проблема вироблення «поліпредметного» та «поліпрофесійного» мислення, що на думку Щєдровицького є найважливішим аспектом культурно-історичної проблеми, що виникає в результаті та вимагає появи професіоналів, здатних ефективно працювати в умовах колективної та *комплексивної* (поняття Г. Щєдровицького) роботи.

Системно-діяльнєний підхід в його подальшій розробці П. Щєдровицьким [1] дозволяє розглядати співвідношення окремої людини та культури крізь призму складних функціональних зв'язків, що дає уявлення про механізми формування людини та культури як складних систем, що поєднують у собі властивості різних соціальних структур.

Людина представляє собою систему, характеристики якої можна умовно поділити на такі, що складаються природним чином, та штучно конструюються.

Типологізація відбувається з позицій тієї соціальної системи, в рамках якої відбувається конструювання. Таким чином, для потреб формування корпоративної культури, яка відображається в індивідуальному носіїві, важливим стають ці дві групи характеристик людини як «організованості». Ті цінності, норми, зразки поведінки які формуються в людині під впливом організації являються штучно сконструйованими, тоді як властивості набуті під впливом інших соціальних систем – являються «природно набутими». Такий підхід ускладнює людину як організовану систему, яка таким чином більш глибоко і повно розглядається як природно-штучна, а культура окремої організації постає як комплекс природних і штучних характеристик, що дозволяє уникнути редукаціонізму.

Людина, таким чином, являється продуктом тих соціокультурних систем в які вона включена або перебуває на їх перетині. Вибір і створення сценаріїв діяльності окремої людини або групи залежить від набутих знань, що «розпилені» у різних системах. Людина при такому розумінні є носієм тих знань, які вона отримує, будучи включеною у ці системи. Такий підхід дозволяє чітко уявити ті системи знань, що функціонують у людині та утворюють цілісність. Таким чином, стає більш предметним розгляд взаємодій різних соціальних систем, їх конфлікти, механізми взаємопроникнення, взаємовиключення чи взаємодоповнення.

Отже, людина як член організації являє собою складну систему, у якій поєднані елементи інших системних утворень, тому і розглядати її потрібно системно. У системному аналізі людини першим необхідно виділити «місця» у діяльності (у соціальних структурах) які характеризуються набором функцій та «матеріалом-наповнення». Аналіз місць дозволяє, що уже було вказано, визначати характер взаємодії різних систем та конкретніше – самих місць та «наповнень» з їх взаємообмеженням, протиріччями тощо.

Людина постає у системі діяльності у двох іпостасях: як елемент діяльності, функціональне місце і його наповнення, і як повноцінний, відносно автономний елемент діяльності як буттєвої субстанції – як «мікрокосм».

---

Таким чином, системно-діяльнісна методологія намагається подолати редукацію людини сучасними соціологічними концепціями, в яких людина представляється як набір соціально детермінованих функцій, поведінкових зразків та властивостей. Системно-діяльнісний підхід глибоко розкриває механізми артифікації, роль активного втручання у формування людини як особистості та суб'єкта діяльності, а отже і культури. Але і автономність людини досить умовна, адже людина не тільки існує на перетині різних соціокультурних систем, а й включена у них. Таким чином людина як носій певних характеристик багато в чому визначається цими системами, та повинна відповідати їм як функціональний елемент. Але людина як елемент мислєдіяльнісних структур діє у просторі мислення і комунікації, у якому вона може реалізовувати свої потенції. Фундаментальною властивістю людини залишається здатність до рефлексії. Саме це поняття входить до ядра категоріального апарату даного підходу. Здатність до оцінки ситуації виводить людину над рівнем її функціональних залежностей і робить джерелом *мислєдіяльності* та джерелом змін у соціальних системах.

У цій здатності до рефлексії та творчої активності у просторі мислєдіяльності полягає і можливість свободи від жорстких детермінацій і це –

принциповий момент, адже свобода іншого роду не можлива для людини як істоти соціальної – яка завжди включена в якості функціонального елемента в різні мислєдіяльністі «машини».

В цьому аспекті важливою потребою стає співвідношення людини і організації як носіїв специфічних норм та цілей діяльності. Людина схильна розглядати організацію як ресурс для власного руху та розвитку. Стабільність організації та ефективність інтегративних процесів, взагалі її ефективність, засновані на співпадінні установок і цілей індивіда та організації. В широкому сенсі можна говорити про співпадіння культур, коли цінності, норми й інтереси організації являються об'єктивацією цінностей, норм та цілей індивідуальних. Але у цьому аспекті виникає цілий ряд вимог до конструювання корпоративної культури, адже довготривала включеність людини у організовану діяльність із притаманною їй культурою може атрофувати у людині здатність активно діяти поза системою. Саме тому, однією із основних функцій *корпоративної культури* стає функція розвитку організації як соціальної системи та включених у неї індивідів.

Частково це реалізується за допомогою Організаційно-діяльнісної гри (ОДГ), яка по суті стає одним із основних засобів організації колективної мислєдіяльності. Суть ОДГ висловив у ході дискусії із Г. Щєдровицьким В. Давидов: «[...] організація ігр і є засіб, що дозволяє окремих предметно орієнтованих людей витягнути із їх предметності, вивести у колективному спілкуванні на більш широке коло глобальних проблем, що стоять перед їх організацією в цілому, використати цю гру як засіб розвитку цих людей[...]» [4, с. 69]. Центральним елементом ОДГ являється постановка проблеми, яка носить «поліпрофесійний» та «полідисциплінарний» характер. Вирішення такої проблеми потребує колективної роботи з розвитку нових та використанню існуючих форм мислєдіяльності.

---

Проблематизація ситуації, що складається у ОДГ передбачає створення через неї «великої» соціокультурної ситуації» в якій повинні працювати учасники гри. Важливо зауважити, що основною метою ОДГ являється не саме вирішення проблеми, а **розвиток** мислєдіяльності та учасників гри. Таким чином основним результатом ОДГ являється сплавлення та розвиток вихідних форм мислєдіяльності та породження нових засобів взаєморозуміння, «надпрофесійної» діяльності та мислення, що справляє значний вплив на розвиток учасників ОДГ.

Хоча ОДГ і спрямована на організацію діяльності колективів, але така постановка питання не означає домінування колективу над індивідом. У корпоративній культурі такого типу окремий індивід, включаючись у колективну мислєдіяльність перш за все розвивається сам, долаючи обмеженість власних предметно орієнтованих знань або взагалі їх відсутності. ОДГ у такому разі виявляє себе як засіб розвитку індивідуальної свідомості.

Якість колективної мислєдіяльності залежить від кількості альтернатив та профільних експертів. Таким чином, якість такої мислєдіяльності зростає із зростанням кількості альтернатив. ОДГ включає в себе 3 фундаментальні принципи: 1. *принцип самодіяльності*; 2. *принцип самоорганізації*; 3. *принцип саморозвитку*.

Алгоритм гри виявляється у послідовній реалізації цих принципів. Реалізація принципу самодіяльності передбачає виникнення конфлікту, який для свого

подолання потребує самоорганізації колективу. Але вихід із конфлікту із саморозвитком вимагає і особливої якості конфлікту: «Якщо вона (людина) не буде у відчайному положенні, вона розвиватись не буде» [4, с. 74]. У цьому аспекті більш зрозумілою стає і природа корпоративної культури як вищої, більш досконалої форми культури організації. Якщо організаційна культура представляє собою формалізовану систему відносин, являється директивно заданою та в багатьох аспектах механістичною, то для корпоративної культури організації характерна узгодженість формальних та неформальних відносин, здатність до швидкого реагування на ситуації, що виникають у процесі діяльності організації, швидкого та ефективного вирішення завдань, які перед нею постають, а найголовніше – здатність постійного вдосконалення і розвитку, що особливо важливо у перманентних кризових умовах.

Отже, проведений аналіз дозволяє зробити такі **висновки**: системно-мислєдїяльнїсний пїдхїд дозволяє поглянути на корпоративну культуру як на засїб мобїлізації когнїтивних процесїв, творчих потенцїй окремого члена організації та організації як цїлісної системи. Таким чином, корпоративна культура являється: з одного боку – засобом для їндивїдуального розвитку, з їншого – засобом подолання обмеженостї їндивїдуальних знань та ефективної організації колективної діяльностї, що дозволяє організації адекватно реагувати в умовах невизначеностї та змінностї зовнїшнього середовища. Окрема особистїсть, як носїй знань в межах побудованої таким чином культури перестає бути функцією своїх знань, а включається у полїпредметну, комплексну діяльнїсть організації як колективного суб'єкта. В таких умовах ї окрема особистїсть ї організація отримують додатковий внутрїшнїй ресурс для ефективного функціонування та розвитку.

---

### **Список використаних джерел**

1. Щєдровицкий П. Г. Системо-мыслєдєятельностная методология и психология // Центр гуманитарных технологий [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://gtmarket.ru/LABORATORY/EXPERTIZE/2006/2567>
2. Реут Д.В., Черкашина О.А., Аванесов В.Г., Николаева Е.В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов [текст] // Мир психологии. 2005, № 2 (апрель-июнь), с.147 – 155.
3. Туленков М. В. Теоретико-методологїчні основи організаційної взаємодїї в соціальному управліннї (соціологїчний аспект) [текст]: монографїя. – К. : Каравела, 2009. – С. 215 – 218.
4. Щєдровицкий Г. П. Организационно-деятельностная игра. Сборник текстов [текст] (1) / Из архива Г. П. Щєдровицкого. Т9. (1). – М.: Наследие ММК, 2004. – 288 с.
5. Щєдровицкий Г. П. Избранные труды [текст]. – М.: Шк. культ. полит., 1995. – 800 с.
6. Павлова Е. Г. Корпоративная культура организации как индикатор её инновационного потенциала [текст] // Вести БГПУ. Сер. 2 История. Философия. Политология. Социология. Экономика. Культурология. – 2007. - №2. – С. 78-82.

Отримано 28.03.2013 р.