

sumer [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bain.com/publications/articles/luxury-goods-worldwide-market-study-december-2014.aspx>

5. Holt D. Does cultural capital structure American consumption? / D. Holt // Journal of Consumer Research. – 1998. – №25. – P. 12–25.

6. Hudders L. The silver lining of materialism: the impact of luxury consumption on subjective well-being. / L. Hudders, M. Pandelaere // Journal of Happiness Studies. – 2012. – №13(3). – P. 411–437.

7. Hudders L. Is Having a Taste of Luxury a Good Idea? How Use vs. Ownership of Luxury Products Affects Satisfaction with Life / L. Hudders, M. Pandelaere // Applied Research in Quality of Life. – 2015. – №10. – P. 253–262.

8. Husic M. Luxury Consumption Factors / M. Husic, M. Cicic // Journal of Fashion Marketing and Management. – 2009. – №13(2). – P. 231- 245.

9. Value of the personal luxury goods market worldwide from 1995 to 2014 // Офіційний сайт Statista Inc. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.statista.com/statistics/266503/value-of-the-personal-luxury-goods-market-worldwide/>

10. Павлішина Н. Маркетинг розкоші. Моделювання поведінки споживача / Н. Павлішина // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2014. – № 2 (64). – С. 94-99.

11. Сухаревська Г. Концептуальні засади дослідження ринку розкоші / Г. Сухаревська // Наукові записки Інституту журналістики. – Том 57. – 2014. – № 10-12. – С. 65-70.

УДК 658.3.331.1

І.Л. Петрова

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри маркетингу та економічної поведінки,
Університет економіки та права «КРОК»*

Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин

У статті проаналізовано нові аспекти впливу корпоративної культури на соціально-трудові відносини через визначення її регуляторної ролі у формуванні процесів праці, управління, розвитку соціального діалогу.

Ключові слова: корпоративна культура, соціально-трудові відносини, адаптивне управління, соціальний діалог.

И.Л. Петрова

*доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой маркетинга и экономического поведения,
Университет экономики и права «КРОК»*

Влияние корпоративной культуры на модернизацию социально-трудо- вых отношений

В статье проанализированы новые аспекты влияния корпоративной культуры на социально-трудовые отношения путем определения ее регулирующей роли в формировании процессов труда, управления, развития социального диалога.

Ключевые слова: корпоративная культура, социально-трудовые отношения, адаптивное управление, социальный диалог.

I.L. Petrova
Doctor in Economic Sciences, Professor,
Head of Marketing and Economic Behavior Department
«KROK» University

Corporate culture impact on modernization of social and labour relations

In the article the new aspects of corporate culture impact on social and labour relations in regulation of labour, managerial process and social dialog were analyzed.

Keywords: corporate culture, social and labour relations, adaptative management, social dialog.

Постановка проблеми

Розвиток системи соціально-трудових відносин на нинішньому етапі характеризується гострою руйнівною кризою її політичних, економічних і соціокультурних засад. Напрацьовані роками культурні цінності виявили повну неспроможність утримати цілісність і згуртованість українського суспільства, підтримати конкурентоздатність національної економіки, забезпечити гармонійність і конструктивність соціально-трудових відносин. За таких обставин необхідно активно формувати нове культурне середовище як підставу модернізації соціально-трудових відносин, оскільки будь-які позитивні перетворення можуть закріпитися лише на культурному фундаменті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми розвитку корпоративної культури та соціально-трудових відносин висвітлюються в роботах багатьох українських учених, зокрема А.Е. Воронкової [5] О.А. Грішнєвої [3], Г.М. Захарчин [4], А.М. Колота [2], М.В. Семикіної [1], І.В. Терон [9] та інших. Ними визначено концептуальні основи вказаних понять і розкрито закономірності їхнього розвитку на різних рівнях економіки.

Невирішені раніше частини загальної проблеми

Незважаючи на певну розробленість проблеми, малодослідженими залишаються аспекти регуляторного впливу корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. Як зазначає М.В. Семикіна, в Україні корпоративна культура поки що залишається невикористаним ресурсом, який не сприяє економічному зростанню та інноваційному розвитку підприємств, піднесенню конкурентоспроможності персоналу [1, с. 343]. Високу актуальність має виявлення засобів корпоративної культури, за допомогою яких можна здійснити перехід від адміністративного управління соціально-трудовами відносинами до демократичного, що поєднує риси адаптивності та партисипативності.

Формулювання цілей статті

Метою статті є виявлення засобів впливу корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин (СТВ) шляхом розкриття її регуляторних функцій у сфері праці, управління та соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Феномен культури як базової системи світоглядних цінностей і норм поведінки існує на трьох основних рівнях: особистісному, або на рівні окремої людини; корпоративному – на рівні окремих організацій; національному – на рівні всієї держави. Сферою її впливу є передусім праця як основна форма життєдіяльності

людини. Культура не тільки визначає особливості трудової поведінки, а й здатна модифікувати її, здійснюючи регуляторний вплив на процеси праці, управління, комунікації між основними суб'єктами економічної діяльності. У суспільствах, заснованих на адміністративно-розпорядчих методах господарювання, панує авторитарна культура, культура влади, яка з розвитком ринкової системи та інновацізацією виробництва стає все менш ефективною. Натомість прояви партисипативної демократичної культури чинять більший вплив на соціальні відносини у сфері праці, надаючи їм позитивного імпульсу. Цей вплив є очевиднішим на рівні підприємства, оскільки засоби управлінського впливу тут мають найвагомішу силу і адресність впливу. На нашу думку, саме підприємства здатні започатковувати й розвивати нові цінності: ставлення до праці, розвитку і саморозвитку, творче співробітництво, відкритість до спілкування, толерантність до протилежних думок, конструктивного діалогу тощо. Перед трудовими колективами наразі постають завдання істотної трансформації наявної корпоративної культури, вирішення яких сприятиме зміні парадигми управління соціально-трудовими відносинами.

Актуальними напрямками розвитку відносин у сфері праці є забезпечення їх прозорості та гармонійності, відновлення взаємної довіри між сторонами діалогу (роботодавцями, державою, найманими працівниками), подолання необґрунтованої нерівності в доходах, розширення свободи, формування нових потреб працівників, властивих інноваційній економіці, перехід від жорсткої ієрархії управління до його демократичних форм. Сукупно ці напрями спрямовані на попередження і подолання соціального протиборства. Ми повністю поділяємо думку А.М. Колота про необхідність «нових та розширення, модернізацію класичних функцій держави у соціально-трудовій сфері» [2, с. 135]. Є підстави констатувати наявність глибокої управлінської кризи, що охопила всі вертикальні та горизонтальні зв'язки, інформаційні потоки та призвела до некерованості, непрозорості й неефективності соціально-трудової сфери. Досвід переконує, що за сучасних умов влада не є головною силою, здатною здійснити необхідні перетворення. Будь-яке насильство, будь-які зовнішні впливи загрожують стану економічної та соціальної рівноваги. Трансформаційні процеси повинні скеровуватися внутрішніми спонуканими, сприйнятими всім колективом цінностями. Застосування засобів корпоративної культури зменшує потребу в зовнішніх впливах з боку влади, оскільки трудова поведінка починає змінюватися під впливом загальної добровільно прийнятих цінностей, установок, норм, правил і стандартів.

Корпоративна культура – це сформована система керівних переконань, принципів, норм, цінностей і технологій у життєдіяльності підприємства, яка визнається і підтримується всіма членами трудового колективу. Її елементами, як зазначає О.А. Грішнова, є домінуючі цінності, філософія організації, норми, форми та правила поведінки, а також організаційний клімат [3, с. 225]. Метою корпоративної культури є формування поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства. Позитивні досягнення розвитку підприємства – це єдиний орієнтир, здатний об'єднати інтереси власників, менеджерів і працівників. Для досягнення цієї мети в процесі управління соціально-трудовими відносинами підприємства необхідно вирішувати такі завдання:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства (лояльність персоналу);
- заохочення залучення персоналу у спільну діяльність на благо підприємства;
- зміцнення стабільності системи соціальних відносин;

- підтримка індивідуальної ініціативи працівників;
- надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху; створення атмосфери єдності менеджерів і персоналу у підприємстві;
- делегування відповідальності;
- зміцнення корпоративної родини (поздоровлення персоналу із сімейними, трудовими святами, подіями і т.д.).

Корпоративна культура сприяє розвитку соціально-трудових відносин організації через здійснення функцій, основними з яких є [4, с. 26-27]:

- просвітницько-виховна – за допомогою своїх елементів корпоративна культура виховує морально-етичні, економічні, інноваційні норми та орієнтири працівників;
- мотиваційна функція, яка в разі збігу корпоративної культури з життєвими принципами працівників організації, заохочує їх до активної діяльності, стимулює розвиток ініціативи, креативності;
- селективна функція – забезпечує психологічну комфортність в організації шляхом ефективної кадрової політики (природний добір працівників, які сприймають цінності корпоративної культури);
- інтегративна функція – завдяки системі цінностей дає змогу об'єднати інтереси всіх рівнів організації та її працівників, розвиває у них відчуття цілісної єдності з організацією;
- регулювальна функція – завдяки певним правилам, нормам поведінки упорядковує організаційні процеси, формує ефективні партнерські відносини, відповідальність у стосунках між партнерами, узгодженість їхніх інтересів;
- адаптивна функція – забезпечує взаємне пристосування працівників до організації та організації до працівників шляхом оптимального використання людського капіталу.

У результаті реалізації функцій корпоративної культури система управління СТВ забезпечує формування внутрішніх і зовнішніх комунікацій, розширює систему розвитку знань в організації, удосконалює мотиваційну політику.

Корпоративна культура має складну структуру взаємопов'язаних підсистем, у якій зазвичай виокремлюють культуру праці, виробництва, управління, людини тощо. Ми поділяємо точку зору А.Е. Воронкової, яка виділяє культуру умов праці, культуру засобів праці й трудового процесу, культуру міжособистісних стосунків, культуру управління, персональну культуру (культуру працівника), інноваційну культуру, культуру соціального забезпечення [5, с. 111]. Разом з тим, хочемо підкреслити, що саме ці сфери одночасно є об'єктами регулювання соціально-трудових відносин. Зупинимося на найважливіших із них.

Корпоративна культура безпосередньо й органічно включає культуру праці, реформування якої повинно бути спрямоване на реалізацію Концепції гідної праці, розроблену МОП та впроваджену в більшості розвинених країн. Фактично йдеться про затвердження європейських цінностей у сфері праці, серед яких базовими є свобода вибору робочого місця, рівність і гідність працівників, продуктивність праці, відповідний і справедливий дохід, пристойний соціальний захист, безпека умов праці, повага прав трудящих, можливість приймати рішення щодо трудових відносин у процесі соціального партнерства. Такі цінності не можна насадити директивно, вони передбачають зміну підходів до побудови корпоративної культури в організації. Зокрема, зазначимо важливість формування нового ставлення до людських ресурсів як пріоритетних, найцінніших для організації, надання працівникам гарантій зайнятості, професійного розвитку та якості життя, підвищення соціальної відповідальності роботодавців перед найманими

працівниками, застосування прозорих і дієвих стимулів до праці, створення безпечних умов праці.

Упровадження концепції гідної праці є серйозним викликом для українських підприємств, які наразі стикаються з діаметрально протилежними явищами: катастрофічне відставання від європейських країн за рівнем продуктивності праці та її оплати, надзвичайно високий виробничий травматизм, висока загроза безробіття, масове порушення законодавства у сфері праці. Так, середня заробітна плата в Україні у сім разів менше середньої у світі. Ще більшим цей розрив є відносно розвинутих країн. Наприклад, один час роботи металурга в Україні оцінюється у 2,5 дол., у США – 43 дол., європейських країнах – 41 дол., Японії – 40 дол. Однією з причин такого відставання є те, що частка заробітної плати в собівартості української продукції становить у середньому 8-11%, а європейської – 40-50% [6]. У свою чергу, пояснити заниження частки заробітної плати в собівартості української продукції неможливо, виходячи тільки з технологічної різниці в рівнях виробництва. Неабияку роль відіграє традиційне ставлення до персоналу як до статті витрат, на якій слід заощаджувати. Такі ж невиправдані розриви мають місце в оплаті праці українських і зарубіжних викладачів, наукових співробітників, лікарів. На жаль, виявився надто живучим пережиток радянської культури управління, у якій людський ресурс розглядався як невичерпний та легкозамінний.

Модернізація соціально-трудових відносин потребує кардинальної зміни культури управління ними. У спеціальній літературі визначено, що певним типам корпоративної культури відповідають різні за характером соціально-трудові відносини [7, с. 157-158]. З цього випливає, що, запроваджуючи нові культурні цінності, можна вплинути на модернізацію СТВ.

Насамперед розвиток корпоративної культури дає змогу об'єднати всіх суб'єктів соціально-трудових відносин для досягнення перспективних і поточних цілей організації. За її допомогою філософське бачення, місія та основні цілі організаційного розвитку транслиуються до кожного співробітника, забезпечується загальне визнання спільних цінностей усіма членами трудового колективу. Завдяки цьому підвищується довіра та відданість співробітників, без яких неможлива реалізація жодної стратегії сучасного бізнесу. Між тим, наразі втрата лояльності набуває масового характеру. За оцінками експертів, дві третини всіх працівників українських компаній змінять місце роботи протягом наступних 3 років. Саме тому формування причетності, лояльності розглядається передовими компаніями як пріоритетна стратегія розвитку соціально-трудових відносин. І навпаки, сумний досвід компаній, які не зуміли створити позитивної соціальної атмосфери, показує, що вороже налаштовані працівники можуть «поховати» будь-який бізнес.

Вплив корпоративної культури проявляється в соціалізації індивідуумів, яка по суті є керованим процесом засвоєння базових цінностей організації, розуміння її місії та завдань, структури, системи, принципів дії соціально-трудових відносин. З іншого боку, соціалізація працівників має зворотний економічний ефект, обумовлюючи позитивне ставлення до праці, скорочення часу на узгодження завдань, розуміння своїх ролей та обов'язків, посилюючи заінтересованість в індивідуальних і загальних здобутках організації.

На наш погляд, корпоративна культура в умовах сучасного інноваційного розвитку істотно модифікує відносини праці та капіталу, стократно посилюючи їх взаємозалежність. У ситуації, коли цінність людських ресурсів невимірно зростає, є невідомою в найближчих майбутніх періодах, гармонійний розвиток

соціально-трудових відносин, підвищення якості трудового життя стають запорукою успішного поступу організації, її прибутковості та конкурентоздатності.

Нова культура управління соціально-трудовими відносинами повинна продукувати спільність цілей і відданість місії організації, зацікавленість у загальному результаті діяльності, повагу до особистості працівника, його свободу у сфері праці, рівність та гідність працівників. Вона істотно реформує стиль керівництва і методи управління, системи розвитку, мотивації та соціального захисту працівників.

Управління трудовими відносинами засобами корпоративної культури забезпечує:

- побудову стабільних відносин співробітництва з працівниками, що дають змогу мінімізувати конфлікти;
- досягнення прихильності шляхом залучення працівників до процесів комунікації;
- посилення загальної зацікавленості в досягненні організаційних цілей через розвиток корпоративної культури.

Упровадження методів і засобів корпоративної культури в практику підприємств полегшує перехід від директивного до адаптивного управління, заснованого на ідеях синергетичного підходу [8, с. 55]. Згідно з цим напрямом підприємство є не тільки керованою системою, а й самоорганізацією. Воно розвивається за законами нелінійного характеру (реакція системи непропорційна силі впливу на неї), проходячи через нерівноважні стани. За адаптивного управління соціально-трудовими відносинами менеджмент організації розробляє генеральну стратегію їхнього розвитку, тоді як окремі деталі узгоджуються в процесі самоорганізації та адаптації.

Застосування принципів корпоративної культури дає змогу модернізувати договірний процес, надаючи гнучкості трудовим договорам і контрактам. У світовій практиці є три основні типи контрактів: класичний, імпліцитний і неокласичний:

- класичний – це двосторонній контракт, що ґрунтується на чинних юридичних нормах і не визнає домовленостей, не зафіксованих письмово. Типовим прикладом такого контракту є трудовий договір і контракт з керівником організації;

- імпліцитний або контракт відносин – це довгостроковий взаємовигідний контракт, у якому неформальні умови переважають над формальними, оскільки неможливо заздалегідь визначити всі умови взаємодії. Імпліцитні контракти укладаються при трансакціях з висококомпетентними працівниками, залучення яких в організацію забезпечує синергетичний ефект взаємодії всіх людських ресурсів;

- неокласичний – це контракт гібридного характеру, йому притаманні риси класичного й імпліцитного. Він укладається в умовах невизначеності та нагадує швидше договір про принципи співробітництва, ніж строгий юридичний документ, у якому передбачено всі без винятку ситуації, що можуть виникнути в майбутньому.

Одним із напрямів економічної модернізації є трансформація відносин у формі імпліцитних і неокласичних угод. Маючи за своєю структурою високу гнучкість, вони нівелюють недоліки законодавчого регулювання прав і відповідальності економічних суб'єктів. Наразі визначилися позитивні тенденції розвитку імпліцитних угод у системі маркетингу, банківській сфері, ринку фінансів і цінних паперів тощо. Досвід переконує в тому, що розширення свободи працівника у виконанні трудових звань суттєво впливає на його творчість, ініціативу та персональну ефективність.

Крім економічної, корпоративна культура спричиняє соціальну модернізацію управління соціально-трудовими відносинами, яка передбачає оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, забезпечення рівноваги інтересів працівників і роботодавців, прозорість і справедливість взаємовідносин. Її підґрунтям є такі культурні патерни, як високий ступінь взаємної довіри, готовність до співробітництва, відповідальність, повага до партнерів.

Економічна та соціальна модернізація управління соціально-трудовими відносинами сприяє розвитку соціального діалогу як сучасної форми соціального партнерства [9]. Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 рр. передбачено, що одним із пріоритетів діяльності соціальних партнерів повинен стати розвиток соціального діалогу на рівні підприємства. Формування соціального діалогу між працедавцями, працівниками і державними органами повинно базуватися на принципах високої культури відносин між сторонами. На підприємствах і в організаціях основну увагу необхідно звернути на такі її виміри як підвищення задоволеності трудовою діяльністю, забезпечення гідної праці, адекватної матеріальної та моральної винагороди, виключення деструктивного впливу конфліктних ситуацій у трудовій сфері, створення сприятливих умов праці, професійного й особистісного розвитку працівників.

Висновок

Використання соціальних ресурсів модернізації українського суспільства потребує поглиблення досліджень корпоративної культури, практичні інструменти якої відіграють значну роль у формуванні нових якостей соціально-трудових відносин. Завдяки впровадженню нових культурних цінностей – довіри, згуртованості, спільності інтересів, співробітництва та діалогу сторін – соціально-трудові відносини набувають демократичного й конструктивного характеру, прозорості й соціального зближення всіх учасників процесу трудової діяльності.

Література

1. Семикіна М. В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу / М. В. Семикіна // Управління економікою : теорія та практика. Другі Чумаченківські читання : зб. наук. пр. / НАНУ, Ін-т економіки пром.-сті ; редкол. : О. І. Амоша (голов. ред.) та ін. – Донецьк, 2013. – С. 343-353.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера : стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін. ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. – 519 с.
4. Захарчин Г. М. Теорія та методологія формування і розвитку організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія / Г. М. Захарчин. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – 348 с.
5. Воронкова А. Е. Корпорації : управління та культура : [моногр.] / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев та ін. ; [за ред. А. Е. Воронкової]. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с.
6. Почему зарплата в Украине в семь раз меньше средней оплаты труда в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dsnews.ua/society/pochemu-zarplata-v-ukraine-v-sem-raz-menshe-sredney-oplaty-08122014100700>
7. Балика О. Г. Нові підходи до класифікації корпоративної культури в контексті її впливу на соціально-трудові відносини / О. Г. Балика // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі : Економічні науки. – Полтава, 2013. – № 1 (56). – С. 82-87.
8. Адаптивне управління : сутність, характеристика, моніторингові системи : кол. моногр. / Г. В. Сльникова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г. В. Сльникової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 572 с.
9. Терон І. В. Модернізація соціально-трудових відносин : сценарії, пріоритети, ефекти / І. В. Терон // Економічний часопис – XXI. – 2013. – № 7-8 (1). – С. 97-100.