

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

*С.Р. Пасєка, канд. екон. наук, доц.,
Черкаський національний університет*

В умовах переходу економіки України до ринку неможливо розраховувати на автоматичне, спонтанне і достатньо швидке формування інститутів цивілізованої ринкової економіки. Але з іншого боку, створення інституціональних умов підприємництва є запорукою реального просування економіки до стійкого саморозвитку на власній основі. Органічним елементом інституціональної трансформації в перехідній економіці є формування конкурентного середовища та ринкового типу корпоративної культури, що сприяє розвитку підприємництва. Проблеми розвитку корпоративної культури є предметом дослідження таких вчених, як Г.В. Назарова, В.А. Співак, І.С. Каганець, В.І. Летягін та ін.

Корпоративна культура, прийнята в кожній організації, заснована на етичних, духовних, культурних, поведінкових цінностях і нормах, що складаються в процесі еволюції загальнолюдського, національного, корпоративного і особистісного розвитку. Вона значно впливає на різні сторони діяльності членів організації та, зокрема, на владні відносини і відносини контролю; ставлення до трудової діяльності; міжособистісні стосунки усередині груп; міжгрупові відносини та відносини із зовнішнім оточенням [1]. Корпоративна культура – це сукупність правил, звичаїв та сталої практики в галузі корпоративного управління, що не отримала нормативного закріплення в законодавстві та базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці тощо.

На жаль, корпоративна культура вітчизняних підприємств до цього часу характеризується використанням елементів бюрократичної та авторитарної культури, яка сформувалась протягом десятиріч. Ці типи культур були дійовими в часи стабільного зовнішнього середовища, масового виробництва стандартизованої продукції, незначної уваги до інновацій.

Однак із початком епохи переходу до ринку та розвитку підприємництва і в сучасних умовах глобалізації економіки, коли не лише успіх, але й виживання підприємств залежить від впровадження інноваційного менеджменту і маркетингу, бюрократичні та авторитарні типи культур виявляються неефективними.

Відмова від традиційної моделі (бюрократичної культури) відбувається болісно, тим більше в умовах українських реалій, коли її недоліки поглиблюються тривалим існуванням у планово-розподільчій системі господарювання і кризою в країні. Бюрократична культура націлена на досягнення стратегічних цілей організації та послідовні дії у стабільному середовищі. Цей тип культури підтримує систематичний підхід до ведення справи. Символи, зразки для наслідування і церемонії підкреслюють важливість традицій і відповідність затвердженій політиці у досягненні цілей організації. Особиста зацікавленість працівників тут дещо нижча, але це компенсується високим ступенем стабільності, погодженістю дій, лояльністю

і співробітництвом. В управлінні – це формальний розподіл праці, повна концентрація контролюючих повноважень у топ-менеджерів, жорстка регламентація діяльності працівників згідно з формалізованими правилами, ієрархічний принцип побудови організації, де на кожному рівні є керівники і підлеглі, поділ загальнокорпоративних цілей на окремі підзадачі, котрі не залежать від розв'язання загальних задач.

В ринковій (адаптивній) культурі центр уваги знаходиться у зовнішньому середовищі, велике значення має гнучкість і вміння корпорації адаптуватись до вимог ринку. Культура створює і підтримує такі норми і переконання, які підвищують спроможність організації виділяти та інтерпретувати сигнали зовнішнього середовища, а потім формувати відповідну реакцію, певним чином змінюючи свою поведінку. Компанії цього типу не просто швидко реагують на зміни в навколишньому середовищі, а самі активно створюють зміни. Інновації, творчий підхід і уміння ризикувати є основними рисами цього типу культури.

Головною передумовою ринкової економіки, яка і зумовлює новий тип культури, є створення інституту приватної власності. В Україні умов для становлення приватних підприємств не існувало. Тому приватизація державного майна була природним шляхом ринкової трансформації. Однак досвід показав, що положення про більш високу ефективність недержавного підприємства зовсім не є аксіомою, як це вважалось на початку реформування. Приватизація досягає своєї мети лише при створенні і розвитку інститутів гарантованого права і захисту власності. Існуюча інституціональна невизначеність та недостатня правова захищеність власника паралізує ефект реформ, поглиблює кризові процеси, некерованість економіки, її тінізацію.

При формуванні ринкової корпоративної культури нагальною проблемою є зменшення адміністративних обмежень підприємницької діяльності, оскільки підприємець являє собою центральну фігуру ринкового процесу. Для того, щоб зусилля підприємця досягли успіху, необхідне бажання йти на ризик, бути готовим до впровадження новацій у технологію і організацію виробництва. Крім цього, визначальною умовою становлення ринкової системи є інститут конкуренції. Вона є джерелом економічного прогресу. Конкуренція, яку слід брати до уваги – це конкуренція, породжена новим товаром, новою технологією, новим джерелом постачання, новим типом організації; конкуренція, що визначає остаточну вартість товару або перевагу з його кількості; конкуренція, яка не частково торкається прибутків, а загрожує банкрутством для фірми.

Міжнародною організацією “Європейський форум з проблем управління” поняття “конкурентоспроможність” визначається як реальна і потенційна можливість фірм в існуючих для них умовах проектувати, виготовляти і збувати товари, які за ціновими і неціновими характеристиками більш привабливі для споживачів, ніж товари їх конкурентів.

Органічним елементом інституціональної трансформації в перехідній економіці та формуванні нового типу культури є зміна ролі держави.

Фактором розвитку ринкових засад та підвищення конкурентоспроможності підприємств є дерегулювання підприємницької діяльності як один із пріоритетних напрямів реформування державного управління економікою. Дерегулювання означає сукупність заходів, спрямованих на обмеження втручання державних органів у підприємницьку діяльність, усунення правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод у розвитку підприємництва, розширення відповідальності та можливостей підприємств. Разом з тим, визначальним елементом регуляторної політики (дерегулювання – її невід’ємна складова) є формування умов конкурентної боротьби і засобів її ведення на всіх рівнях економічних відносин. Це оптимальне співвідношення між ринковими механізмом і державним регулюванням підприємництва при обмеженні впливу держави у діяльність підприємницьких структур. Тобто потрібно ліквідувати адміністративні, економічні, правові та інші бар’єри на шляху становлення підприємницького середовища. Згідно з Указом Президента України “Про усунення обмежень, що стримують розвиток підприємницької діяльності” під дерегулюванням розуміють здійснення заходів щодо зменшення надмірного державного втручання у підприємницьку діяльність. З огляду на це, основними напрямками дерегулювання можна вважати:

- спрощення порядку реєстрації та ліквідації суб’єктів господарювання;
- скорочення переліку видів підприємницької діяльності, що потребують ліцензування, патентування та отримання інших дозволів на здійснення підприємницької діяльності;
- спрощення системи оподаткування та упорядкування самого процесу збору податків;
- обмеження кількості перевірок та контролюючих заходів за діяльністю підприємницьких структур;
- усунення суперечностей між загальнодержавними та місцевими регулюючими актами;
- вироблення рекомендацій щодо зміни нормативної бази у сфері регулювання процесу підприємництва.

Аналіз стану розвитку підприємництва в Україні свідчить, що головними причинами гальмування розвитку цього сектора економіки є:

- відсутність належного нормативно-правового забезпечення розвитку підприємництва, зокрема, відсутність єдиної законодавчої стратегії щодо розвитку підприємництва;
- неоднозначність, нестабільність і суперечливість чинної нормативно-правової бази розвитку підприємництва; практично не функціонуючий характер багатьох правових актів, низька виконавська дисципліна щодо нормативно-правових документів; наявність у законодавстві багатьох нечітких норм, які можна подвійно трактувати; необґрунтованість законодавчих обмежень та вимог, які містяться в окремих нормативно-правових актах, всезростаючий правовий нігілізм;

- нестабільність та важкий тягар оподаткування, регуляторний тиск, відсутність стартового капіталу, що примушує багатьох суб'єктів підприємництва перейти у тіньову економіку;
- низькі темпи та прекоси в процесі реформування власності (неефективним та логічно незавершеним виявився процес приватизації, ми отримали псевдовласника);
- обмеженість або повна відсутність матеріально-фінансових ресурсів.

З іншого боку, дерегулювання не повинно перешкоджати та відкидати необхідність державної підтримки підприємництва, яке потребує:

- розробки та впровадження єдиної податкової та фінансово-кредитної політики, спрямованої на дієву підтримку суб'єктів бізнесу;
- удосконалення системи обліку та статистичної звітності, а також розширення інформаційного та консультативного забезпечення;
- формування позитивної громадської думки як щодо підприємницької діяльності, так і самих підприємців;
- забезпечення системи навчання та перепідготовки кадрів для підприємницької діяльності.

На нашу думку, подальший розвиток ситуації без активного і позитивного макроекономічного регулювання може призвести до згортання (в основному через подальшу тінізацію) підприємницького сектора економіки з відповідним загостренням економічних проблем та посиленням соціальної напруги.

Наявність захищених і гарантованих державою інститутів підприємництва і приватної власності визначає необхідність, способи і форми включення державних підприємств у конкурентне ринкове середовище. В цьому контексті вдосконалення управління державними корпоративними правами дійсно є одним із стратегічних напрямів ринкових перетворень в Україні.

Існуюча суперечність між низькою ефективністю державної власності на мікорівні та макроекономічною необхідністю її функціонування все ж обумовлює необхідність пошуку таких організаційних форм підприємницької діяльності, корпоративної культури, які б сприяли підвищенню ефективності виробництва на рівні окремих підприємств. “Замкнуті межі” бюрократизованої організації, керівницький авторитаризм пригнічують новаторський дух серед працівників. У результаті лише 1 % нових проектів в Україні стають комерційно успішними, решта ж просто не впроваджуються або призупиняються на початковій стадії [5].

У нашій державі з урахуванням специфіки перехідного періоду ефективною може бути лише українська модель. Така модель менеджменту на вітчизняних підприємствах була запропонована І. Каганцем і дістала назву органічної. Раніше аналогічна модель була розроблена американськими вченими, але, окрім основних постулатів, а саме: відсутності ієрархії, жорсткого розподілу цілей, задач і сфер відповідальності, віри в ініціативність виконавців, розвитку і вдосконалення персональних якостей, їх

потенціалу українська модель базується на вченні Г. Сковороди про “споріднену працю”.

“Українська модель менеджменту” І. Каганця є компромісом між механічною та органічною моделями управління (до речі, на практиці вони ніколи не зустрічаються в чистому вигляді), оскільки вона має на меті “поєднання непоєднуваного – максимальну свободу і демократичність з максимальною жорсткістю і дисципліною” [3]. Це поєднання можливе лише за умови, що в цій системі людина знайде таку роботу, яка відповідає її природним нахилам, дає відчуття самовизнання і самореалізації. Це можливо, коли керівник сам є підприємцем, людиною, що зорієнтована на вирішення проблем, на втілення нових, іноді навіть ризикованих ідей. Головна мета сучасного керівника – не в розробці стратегії, а у створенні організації, що самостійно породжуватиме новаторські ідеї. Така концепція управління отримала назву “інтрапренерство”. Це сукупність методів і принципів управління, що дозволяють перетворити підприємство у відкриту та успішну систему, яка постійно втілює в життя нові ідеї та формує відповідну корпоративну культуру [4].

Створення конкурентного середовища наштовхується на проблему монополізованості значної частини економіки. На 8,34 % загальнодержавних підприємств припадає 36,27 % основних засобів в економіці України, 73,3 % колективних підприємств володіють 39,05 %, а на 4,83 % приватних підприємств припадає 0,18 % вартості основних засобів. Середній розмір підприємств загальнодержавної форми власності (за залишковою вартістю основних виробничих фондів) у 2002 році становив 29259,2 тис. грн., комунальної – 16395,6 тис. грн., акціонерної – 7920,2 грн., приватної – 250,4 тис. грн.

До цього слід додати визначення сфер природних монополій, яке є передумовою вирішення проблем їх регулювання. До природних монополістів законодавство відносить підприємства, що працюють у сферах: транспортування нафти і нафтопродуктів трубопроводами; транспортування природного і нафтового газу трубопроводами та його розподіл; транспортування інших речовин трубопровідним транспортом; передача і розподіл електроенергії; користування залізницями, диспетчерськими службами, вокзалами та іншими об’єктами інфраструктури, що забезпечують рух залізничного транспорту загального користування; управління повітряним рухом; зв’язку загального користування; централізованого водопостачання і водовідведення: централізованих поставок теплової енергії; спеціалізованих послуг транспортних терміналів, портів, аеропортів.

Ефективні правові та регулюючі інститути перехідної економіки повинні включати механізми руйнації існуючих монопольних аномалій в широкому спектрі товарних ринків, а також запобігання виникненню таких ситуацій. Економічні норми і правила покликані структурувати відносини розвинутого конкурентного середовища на основі політики дерегуляції, регулювати відносини обміну, входу підприємницьких структур на ринок і виходу з нього. Таким чином, фактором економічного розвитку є формування такої

корпоративної культури, яка б, з одного боку, поєднувала часткове втручання держави через застосування законотворчої, підприємницької і міжнародної функцій, а з іншого – забезпечувала реальне підвищення ефективності через використання внутрішнього потенціалу підприємства для приведення в дію потенціалу ліберальної економіки.

Список літератури

1. Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління. – Харків: Еспада, 2003.
2. Каганец И. Украинская модель менеджмента // Персонал. – 1999. – № 3. – С. 38-47.
3. Кошарна Г. Альтернативні форми управлінських культур // Легка промисловість. – 1998. – № 4. – С. 62-63.
4. Летягин В. Компания на рубеже веков: от механической модели управления к интрапренерству // Персонал. – 2000. – № 5. – С. 29-32.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001.

Пасека, С.Р. Формування корпоративної культури в контексті розвитку підприємництва в Україні [Текст] / С.Р. Пасека // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. – Суми: УАБС НБУ, 2004. – Т. 11. - С. 210-217.