

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ГЛОБАЛЬНОМ СОЦИОКУЛЬТУРНОМ КОНТЕКСТЕ

М.И. ДМИТРЕНКО

*Черкасский институт банковского дела
Университета банковского дела Национального банка Украины,
г. Черкассы, Украина*

Введение. Обращение к проблеме корпоративной культуры в глобальном социокультурном контексте обусловлено необходимостью решения ряда теоретико–методологических задач, касающихся оптимизации регулирования социальных процессов в системе производства как украинского социума, так и социума постсоветских республик, интеграции их экономики в единую систему мирового хозяйства, процессов евроинтеграции и тому подобное.

Философская наука опирается на значительный потенциал проблематики исследований корпоративной культуры. Понятие, специфика и структура этого культурного формирования, а также анализ его компонентов раскрыты в работах М. Вебера, Э. Дюркгейма, А. Кребера, Р. Холла и др. Смысловой и функциональный аспект корпоративной культуры традиционно рассматривается в русле управленческой проблематики (основатель Э. Штейн). Культурно–антропологический подход к проблемам становления и развития организационной культуры представлен в работах Р. Акаффа, А. Гемпа, Т. Питерса, П. Робинса и других. Анализ корпоративной культуры в аспекте управленческих реалий экономической и, частично, социальной сфер жизнедеятельности общества содержится в исследованиях С. Абрамова, А. Асаул, М. Бабяк, Т. Базарова. Вместе с тем проблематика корпоративной культуры в глобальном социокультурном контексте исследована до сих пор недостаточно.

Существенное влияние на развитие корпоративной культуры имеют процессы глобализации, которую, в свою очередь, необходимо рассматривать как многоплановое и противоречивое явление современной эпохи, состоящее из огромного числа прямых и обратных связей, в которых участвуют многонациональные и национальные коммерческие структуры, государства и их учреждения, региональные и международные объединения, формальные и неформальные международные организации.

Формированию глобальной экономики способствовал ряд факторов, важнейшими из которых, по мнению Л. Е. Гринина, являются: во–первых, возрастающая интеграция финансовых рынков; во–вторых, телекоммуникационная революция, создавшая условия для осуществления корпорациями постоянных контактов со всеми странами мира и заключения договоров с партнерами, находящимися в любой точке земного шара; в–третьих, расширение сферы деятельности транснациональных корпораций; в–четвертых, отказ транснациональных корпораций от фордистской системы организации труда и переход к гибкой системе использования рабочей силы, которая дает возможность как транснациональным, так и национальным корпорациям приспосабливаться к постоянным изменениям в мировой экономике с целью укрепления своих позиций и завоевания новых рынков; в–пятых, возросла интеграция стран третьего мира в мировую торговлю, а также в мировой инвестиционный процесс и систему международного разделения труда; в–шестых, возросшая взаимосвязь между странами стала настолько значимым фактором экономической жизни, что в настоящее время ни одна страна уже не может оставаться вне мировой экономики, а успех в международной конкуренции является условием успеха корпорации на национальном рынке [1, с. 258].

Следовательно, основой процесса глобализации стали информационная революция и развитие телекоммуникационной системы, интернационализация производственных связей в высокотехнологичных отраслях, базирующихся на прямых иностранных инвестициях, формирование глобальных по масштабам и непрерывных по режиму работы рынков, в первую очередь финансовых. Информационная технологическая парадигма охватила все сферы и отрасли индустриальной экономики, изменила ее масштаб, динамику и внутреннее содержание. Информационные технологии изменили не виды деятельности, а их технологическую способность использовать в качестве прямой производительной силы то, что отличает человека от других биологических существ, то есть способность обрабатывать и понимать символы, генерируя новое знание. Такие изменения структуры современной экономики рассматриваются сегодня как глобальный структурный сдвиг, ознаменовавший переход от материальной к интеллектуальной экономике, базирующейся на знаниях.

Научные знания и специализированные уникальные навыки их носителей становятся главным источником и ключевым фактором развития материального и нематериального производства, обеспечения устойчивого экономического развития. Как отмечают В. И. Каширин [2, с. 6–7, 108] и В. Л. Иноземцев [3, с. 34], в современной науке зреет понимание того, что общество находится перед лицом новых изменений, которые не сводятся к трансформации бывшего порядка, а являются собой формирование новых социальных отношений.

Основная часть. В условиях глобализации происходит «софтизация» экономики, которая означает доминирование в процессе производства информационных потоков над непосредственным взаимодействием с природой через обработку первичного материала и доведения его до потребителя. В отличие от индустриальной эпохи, уменьшается количество работников непосредственно влияющих на материальный предмет труда, а основная часть человеческой активности представляет «игру между людьми», продукт которой представлен знаниями и информацией. Знание и творческий потенциал работников становятся главным фактором эффективности экономической системы, без которого технический и экономический прогресс последней становится практически недостижимым, независимо от объема средств, инвестированных в производственное оборудование и технологию. Используемая для производственного потребления научная, экономическая, технологическая, организационно–управленческая информация, предшествуя производственному процессу, определяя его соответствие переменчивым условиям производства, становится движущей силой инноваций, «персонифицированным» ресурсом, частью ноу–хау корпорации.

Причины такого процесса обусловлены возрастанием международной конкурентной борьбы, заставившей корпорации принять меры по усовершенствованию процессов производства и сократить экономические расходы. Экономический рост развитых стран в наше время характеризуется доминированием научно–технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. Следовательно, непрерывное внедрение новых технологий стало основным средством повышения эффективности производства, улучшения качества услуг и, таким образом, ключевым фактором конкуренции. В современной экономике резко усилилась ценность интеллектуальных фондов компании по сравнению с ее материальными ресурсами и финансовым капиталом.

Интеллектуальный капитал, по мнению исследователей Е. И. Комарова, Л. А. Мясниковой и М. И. Фрида, состоит из человеческого капитала, воплощенного в сотрудниках, персонале в виде их знаний, опыта, навыков, способностей к инновациям, а также в общей культуре, философии корпорации, ее внутренних ценностях; и структурного капитала, включающего патенты, лицензии, торговые марки, базы данных, структуру сетей и др. факторы. Подсчитано также, что доллар, потраченный на исследования и разработки, приносит в восемь раз больше прибыли, чем доллар, вложенный в технику.

Мощное влияние на корпоративную культуру современного общества оказывает активная инновационная деятельность ведущих корпораций как национального, так и глобального масштаба. Л. Поли, С. Рейч отмечают, что наиболее интенсивное инвестирование в научные разработки осуществляют транснациональные корпорации (ТНК) США. Их часть в общем объеме расходов на научные исследования и опытно–конструкторские разработки составляет в среднем за год около 15 %.

По данным А. Герибадзе и Г. Регера [4, с. 237] с начала 80–х годов XX века происходит значительное повышение уровня интернационализации научных исследований и разработок (НИР), осуществляется политика оснащения зарубежных филиалов дополнительными мощностями, позволяющими проводить работы по конструированию и разработке. А начиная с середины 80–х годов, укрепляются научно–исследовательские базы в рамках зарубежных филиалов.

Происходит постепенная актуализация новой парадигмы, значительно отличающейся от традиционной интернационализации НИР, предусматривающей одностороннюю передачу технологии (концепции производства и базы технологических знаний генерируются в едином центре – «материнская компания» и затем воссоздаются на периферийных предприятиях).

Новая парадигма транснациональной инновационной деятельности характеризуется интенсивным взаимодействием рынка и технологии, наличием многих «центров знаний» как в центре, так и на периферии, двусторонним процессом передачи технологии как между предприятиями, так и между разными функциональными и организационными единицами. Множество крупных ТНК участвуют в совместных международных научно–исследовательских проектах. В итоге возникли новые формы осуществления научно–исследовательской деятельности при участии производителей, потребителей, а также университетов и исследовательских институтов.

Усиление роли объема знаний современного производства привело к изменению концепции экономии на развитии труда на противоположную, выдвигающую на первый план творческий потенциал человека, его профессионализм и эрудицию, способность быть «чрезмерным», превосходящим те роли и функции, в которых его можно заменить.

Инновационное производство – это диалектическое единство материальной (ощутимой) и антропоцентрической (неощутимой) систем производства. Результатом первой является материальный продукт, а результатом второй – интеллектуальный капитал, то есть знания, которые могут быть использованы в организации, чтобы получать разного рода преимущества над конкурентами. Е. И. Комаров такое положение интерпретирует следующим образом: когда инвестиции в исследование и развитие превышают инвестиции в основные фонды, – компания превращается в структуру, в которой не только что-то делают, но и думают.

В литературе часто встречаются упрощенные трактовки понятия «человеческий капитал» как совокупности знаний, практических навыков и трудовых усилий человека, или как человеческие способности, одаренность, навыки, которые следует признать особенной формой капитала [8, с. 57]. В таких определениях утрачивается сущность человеческого капитала как самозрастающей стоимости, остается нераскрытой его природа. Возникшие на ранних этапах формирования доктрин человеческого капитала, подобные представления претерпели в наше время существенные изменения, обогатившись практикой крупных корпораций по управлению интеллектуальным капиталом, путём формирования эффективной корпоративной культуры.

В условиях глобальной интеллектуализации экономики ускоряется движение к новой модели развития и использования человеческих ресурсов. Как отмечает Р. Кили [5, с. 135] и Х. Пирер [6, с. 242–243], эффективным способом быстрого внедрения нововведений является использование более гибкой рабочей силы, способной выполнять широкий спектр заданий и обеспечивать возможность постоянных изменений в производственном процессе. Так, например, в компании «Сименс» любая конкретная инновация предусматривает постоянное изобретение и внедрение новых направлений деятельности сотрудников, особенно в отрасли коммуникаций и информационных технологий. Вызовы рынка требуют от профессиональной деятельности сотрудников все большей междисциплинарности, когда исчезает видимая граница между техническими работниками и менеджерами, и когда современный профессионализм обязательно включает в себя такую характеристику, как мобильность в разных сферах деятельности. Для корпораций XXI века характерна направленность на новаторство, и вовлечение сотрудников в инновационный процесс осуществляется на каждом уровне компании.

Как отмечает О. С. Новикова [7, с. 69], распространение в развитых странах теории формирования творческих стимулов не является благотворительностью общества, это не дань моде, а ответ на неумолимое требование одной из основных закономерностей современного общественного развития – возрастание роли социального фактора и его обратного влияния на труд, технические и организационные структуры общества. Глобализация повысила «спрос» современных корпораций на такие воспроизводящие качества личности, как самодисциплинированность, добросовестность, организованность, чувство ответственности. По мнению В. И. Каширина, возникла необходимость разработки нового принципа в подходе к пониманию ориентации на творческий труд, путей творческого развития человека [2, с. 40].

От работника, формально не принадлежащего к категории менеджера, все чаще требуется обладание умениями, ранее считавшимися исключительной прерогативой менеджеров или организаторов производства. По мнению Дж. Ходжсона, размывание границы между менеджерами и работниками ведёт к «уплотнению» традиционной иерархии, распределению ответственности, ранее сосредоточенной на верхнем этаже иерархии, на все уровни организации. Тем самым ослабляется сопротивление нововведениям, поскольку более «плоские» иерархические структуры способствуют организационному обучению.

Новой организационной формой, адаптированной к глобальной экономике и гибкой производственной системе, является «тойотизм», зародившийся на японской фирме «Тойота» и противостоящий американскому «фордизму». В. О. Пронников и И. Д. Ладанов отмечают следующие элементы «тойотизма»: система снабжения «камбан» («точно в срок», «вовремя»), при которой запасы ликвидируются или существенно сокращаются путем доставки полуфабрикатов и материалов от поставщиков к месту производства точно в назначенное время и с необходимыми характеристиками; «тотальный контроль качества» продукции в производственном процессе, нацеленный на возведение дефектов к нулю; заинтересованность рабочих в производственном процессе путем использования командной работы; децентрализация инициативы; большая автономия решений;

вознаграждения за результаты командной работы [8, с. 46]. В отличие от «тейлоризма–фордизма» новая модель корпоративной, инновационной организации труда предусматривает расширение функций работника в качестве не только субъекта производственного освоения продуктов НТР, но и ее движущей силы.

Центральное место в глобальной экономике все больше занимает индивидуум, как свободный человек с высокой мотивацией к творчеству. В современном мире корпорации являют собой не столько материальное производство, сколько содружество, живой организм, требующий воспитания, защиты, мотивации, только тогда он будет выживать из поколения в поколение с пользой для других. В результате, в современной экономике и обществе беспрецедентное значение приобретают нематериальные ресурсы, а ключ к социально–экономическому прогрессу в информационную эпоху лежит в активизации интеллектуально–человеческого потенциала на всех уровнях социальной жизни, и, прежде всего, на уровне отдельной корпорации, где необходим высокопрофессиональный подход к управлению человеческими ресурсами.

Огромное значение в условиях глобализации имеет эффективное управление процессом интернационализации глобализованной корпорации при сохранении ее внутренней идентичности. Речь идет о выживании корпорации как единого делового организма в разных культурах, где реализуется ее деловая активность. Этот интернациональный вызов глобализованной деловой среды, как отмечают О. С. Кустарёв [9, с. 17] и Х. Пирер [6, с. 245], в современной корпорации был принят в том смысле, что успешность карьеры работников предприятия оказалась в прямой зависимости от их личного опыта вхождения в чужую культуру.

Значительное влияние на позитивные изменения корпоративной культуры на современном этапе развития мировой цивилизации оказывают социальные и экологические последствия глобализации. В первую очередь следует учитывать, что развитие мировой торговли и углубление международного разделения труда привели к возрастанию отличий между богатыми и бедными. По мнению О. Лафонтен и К. Мюллер, разница в доходах между 20% самого бедного и 20% самого богатого населения в мире по сравнению с 1966 г. увеличилась более чем в два раза. Количество бедных, начиная с 70–х годов, возросло на несколько сотен миллионов человек [10, с. 121].

Действие глобальных объективных факторов постепенно привело к тому, что крупные компании пришли к выводу о необходимости построения системы социальной ответственности, основанной на включении в нее всех основных участников деловой сферы, придерживающихся правил цивилизованного бизнеса. Транснациональные корпорации, как отмечает Н. Г. Чичерина [11, с. 120–122], традиционный лозунг «старого» капиталиста «от процветания фирмы к личному процветанию» дополнили идеологической фразеологией глобального масштаба «через процветание фирмы к объединению человечества». Таким образом, был создан образ международного концерна как наиболее прогрессивного социального института. Наиболее ярким примером весьма перспективной системы социальной ответственности является концепция социальной ответственности, разработанная Ассоциацией менеджеров России.

Необходимо отметить, что в противоречиях, развивающихся в процессе глобализации, возрастает роль международных институтов, деятельность которых все больше ориентируется на преодоление негативных тенденций, порождаемых этими противоречиями. Особенно востребованной становится деятельность межгосударственных организаций и, в первую очередь, ООН. Именно в этой организации накапливается статистика мирового развития, формируются подходы к влиянию мирового сообщества на негативные изменения. В итоге, к стандартизации своей социальной деятельности приступили многие транснациональные корпорации, крупные компании, заинтересованные в укреплении своей деловой репутации, расширении клиентской базы и углублении диалога с государством и высокоавторитетными организациями.

Заключение. Исконная конфликтность корпораций с обществом и государством привела к активизации социальной составляющей в корпоративной культуре, практическими преимуществами которой являются: во–первых, укрепление репутации и имиджа компании (добросовестная и социально ответственная практика ведения бизнеса приводит к укреплению репутации и имиджа компании в глазах широкой общественности и делового содружества, а ее социально ответственное поведение проявляется в сокращении расходов на взаимодействие с органами власти, а также способствует эффективной кадровой политике); во–вторых, повышение эффективности ведения бизнеса (социально ответственное ведение бизнеса находит непосредственное отражение в повышении эффективности компании, которая, придерживаясь социально ответственной практики ведения бизнеса, получает преимущества, в виде повышения производительности труда, сокращения операционных расходов, а также увеличения продаж и роста лояльности клиентов); в–третьих,

соблюдение принципов этичной, социально и экологически ответственной практики ведения бизнеса приводит к повышению инвестиционной привлекательности компании, что в свою очередь проявляется в улучшении финансовых показателей ее деятельности.

Таким образом, глобализация и необходимость поиска эффективного внедрения инноваций определяют новые задачи и параметры функционирования корпоративной культуры, проблема исследования которой, как культуры глобального менеджмента, остается актуальной для философской науки практики ведения бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гринин, Л.Е. Соотношение экономического и политического аспекта глобализации / Л. Е. Гринин // Философия и будущее цивилизации: тезисы докладов и выступлений IV Российского конгресса, Москва, 24–28 мая 2005 г. – в 5 т. Т. 3. – М.: Современные тетради, 2005. – С. 258–259.
2. Каширин, В.И. Глобалистика и философия планетарного самосознания / В. И. Каширин. – Ставрополь: Ставроп. гос. ун–т., 1998. – 125 с.
3. Иноземцев, В.Л. Теория постиндустриального общества как методологическая парадигма российского обществоведения / В.Л. Иноземцев // Вопросы философии. – 1997. – №10. – С. 34–42.
4. Герibaдзе, А. Глобализация научных исследований и разработок: последние изменения в управлении инновационной деятельностью в транснациональных корпорациях / А. Герibaдзе, Г. Регер // Глобализация: Контуры XXI века: реф. сб. / РАН ИНИОН, Центр научно–информ. исслед. глобальных и региональных пробл., Отд. Восточной Европы. – Ч.2. – М., 2002 – С. 230–240.
5. Кили, Р. Глобализация, постфордизм и современный контекст развития / Р. Кили // Глобализация: Контуры XXI века: реф. сб. / РАН ИНИОН, Центр научно–информ. исслед. глобальных и региональных пробл., Отд. Восточной Европы. – Ч.2. – М., 2002.– С. 132–142.
6. Пирер, Х. Управление глобализированной компанией, или менеджмент в информационную эпоху / Х. Пирер // Глобализация: Контуры XXI века: реф. сб. / РАН ИНИОН, Центр научно–информ. исслед. глобальных и региональных пробл., Отд. Восточной Европы. – Ч.2. – М., 2002. – С. 240–248.
7. Новикова, О. С. Особенности управленческих парадигм XXI в. / О.С. Новикова // Стратегическое управление социально–экономическими и политическими процессами в регионе: история, современность, перспективы: материалы научно–практической конференции. Вып. II: Ростов–на–Дону – Пятигорск, 2004. – С. 69.
8. Пронников, В.А. Управление персоналом в Японии: очерки / В. А. Пронников, И. Д. Ладанов. – М.: Наука, Главная редакция восточной литературы, 1989. – 207с.
9. Кустарев, А.С. Социальное время и социальная политика в XXI веке: Специализированная информация / А. С. Кустарев // РАН ИНИОН, Центр социальных научно–информационных исследований, Отдел социологии и социальной психологии. – М., 2002. – 72 с.
10. Лафонтен, О. Без страха перед глобализацией: благосостояние и работа для всех / О. Лафонтен, К. Мюллер // Глобализация: Контуры XXI века: реф. сб. / РАН ИНИОН, Центр научно–информ. исслед. глобальных и региональных пробл., Отд. Восточной Европы. – Ч.2. – М., 2002. – С. 118–132.
11. Чичерина, Н.Г. Международные концерны: социальная политика, пропаганда / Н.Г. Чичерина // АН СССР. Научный совет по проблемам зарубежных идеологических течений.– М.: Наука, 1985. – 351 с.

CORPORATE CULTURE IN THE GLOBAL SOCIOCULTURAL CONTEXT UNDER THE CONDITIONS OF PHILOSOPHICAL PARADIGM TRANSFORMATION

M.I. DMITRENKO

Summary

The article touches upon theoretical and practical problems of corporate culture as the culture of global management under the conditions of modern sociocultural reality and world global processes.

Perspectives and research directions of corporate culture in the global sociocultural context, its contents, meaning for further development and improvement of modern civilization have been outlined.

Key words: corporate culture, globalization, culture of global management, softization of economy, anthropocentric form of production.

© Дмитренко М.И.

Поступила в редакцию 7 октября 2013г.