

персоналу вартість компонент та категорій персоналу, що не можуть бути порівнянні, визначається за обсягом граничної потенційно можливої корисності для суб'єкта господарювання.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. З точки зору управління конкурентоспроможністю людського капіталу, до ключових проблем його оцінки на сучасному етапі належить відсутність нормативної бази та уніфікованих підходів до обліку та розрахунків. Зокрема наявні методи та методологічні підходи не забезпечують об'єктивну оцінку всіх кількісних та якісних характеристик людського капіталу, не відображають перетворення людського потенціалу в людський капітал. На подолання визначених методологічних недоліків, запропонований покомпонентний підхід ґрунтується на оцінці ключових для забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу характеристик, з урахуванням спроможності їх одночасного застосування.

Пропоноване методологічне забезпечення оцінки людського капіталу на рівні суб'єкта господарювання об'єктивно покликане з однієї сторони визначити конкурентний статус за відповідним чинником, його використанням в якості інструмента конкурентних відносин, а з іншої покликане стати основою для методичного забезпечення та практичних розрахунків в ході аналізу ключових тенденцій, чинників та закономірностей розвитку проблеми.

Поряд з компонентами людського капіталу, з практичної точки зору важливого методологічного значення набуває коефіцієнт сумісності виконуваних функцій, для якого необхідно встановити співвідношення за комбінацією певних наборів функцій, нормативні табличні значення, що об'єктивно визначає перспективи подальших досліджень.

Література

1. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / Антонюк В. П. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Прушківська Е. В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е. В. Прушківська, А. В. Переверзева // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1 (79). – С. 196–202.
3. Мазурок П. П. Інституціональні зміни в розвитку людського капіталу як чинника економічного зростання / П. П. Мазурок // Вчені записки : наук. збір. / відп. ред. А. Ф. Павленко. – К. : КНЕУ, 2005. – Вип. 7. – 212 с.
4. Кияшко О. Оцінка гудвілу [Електронний ресурс] / О. Кияшко – Режим доступу : http://tm-logos.com.ua/ru/poslugi/ocinka_gudvilu.html
5. Травін В. В. Особливості організації бухгалтерського обліку внутрішнього гудвілу як прояву соціального капіталу на мікроекономічному рівні / В. В. Травін // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2010. – № 2 (52). – С. 192–199.

Надійшла 15.08.2011

УДК 331.101.3:658.3

О. А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

ВИБІР МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРНО-КРИТЕРІАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Здійснено експертне опитування керівників та фахівців машинобудівних підприємств, за результатами якого виконано ранжування мотиваційних факторно-критеріальних характеристик за ступенем їхнього впливу на діяльність підприємства. Побудовано полікритеріальну систему активізації роботи персоналу машинобудівного підприємства, яка дозволяє визначити загальний полікритеріальний показник підвищення результативності та активності персоналу.

An expert survey of engineering companies, which resulted in the ranking made motivational development, factor-criteria characteristics of the degree of their impact on enterprise activity. An activation system polikryterialny staff, enterprise, allows to determine the overall rate polikryterialnyy improving the efficiency and activity of personnel.

Ключові слова: мотивація, фактори, критерії, персонал, ефективність управління.

Вступ. На мотивацію персоналу впливає велика кількість різноманітних факторів на всіх рівнях господарювання. За умов економічної кризи, основними факторами, які посилюють мотивацію є матеріальні фактори, що діють на внутрішньому та зовнішньому рівнях. Внутрішні, як суб'єктивні – залежать від професійно-кваліфікаційного рівня, стажу роботи працівника. Зовнішні фактори, як об'єктивні – залежать від рівня організації виробництва на підприємстві. Зовнішні фактори вступають у взаємодію з внутрішніми факторами і можуть підсилювати мотивацію персоналу.

Головним мотивом економічної поведінки працівників продовжує залишатися заробітна плата і всі види доплат, надбавок і матеріальних факторів. Поряд з цим існує певна незацікавленість працівників до

якості і результативності діяльності. Це може призвести до процесів відчуження працівників від виробничої діяльності.

Постановка завдання. Питанням мотиваційних факторів управління персоналом промислових підприємств присвятили свої наукові роботи як зарубіжні, так і вітчизняні науковці: К. Альдефер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, В. Адамчук, В. Абрамов, Д. Богиня, В. Верховін, О. Виханського, Б. Генкіна, В. Данюк, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, О. Пушкар, Д. Таресенко, Е. Уткін та ін. Однак, на сьогоднішній основну увагу необхідно приділити мотиваційним факторно-критеріальним характеристикам ефективного управління персоналом машинобудівних підприємств, визначення домінуючих та послаблення впливу негативних факторів серед них, дасть змогу активізувати високопродуктивну трудову діяльність персоналу.

Результати дослідження. Нами проведене дослідження, в основі якого лежить експертне опитування керівників та фахівців. Такий специфічний підхід обумовлений тим, що реально відбиває економічний стан машинобудівних підприємств. Це дозволяє враховувати фактори певного суб'єктивного характеру, що в свою чергу, дозволяє виокремити бачення цими працівниками основних проблем, які є на підприємстві і, зокрема, у системі мотивації високопродуктивної діяльності. Опитування керівників та провідних фахівців як експертів проводилось у вигляді індивідуального інтерв'ю за спеціально розробленими анкетами. Фахівцям та керівникам пропонувалося провести певне ранжування мотиваційних факторів за ступенем впливу на результативність та ефективність роботи.

Із 37 машинобудівних підприємств Хмельниччини, які працювали у 2010 році, експрес-опитуванню підлягали керівники та провідні фахівці 6 машинобудівних підприємств, а саме: ДП «Новатор», ДП «Красилівський агрегатний завод», ВАТ «Красилівський машинобудівний завод», ВАТ «Темп», ВАТ «Укрелектроапарат», ВАТ ХЗКПУ «Пригма – Прес».

Було опитано 410 осіб або 28% загальної чисельності керівників структурних підрозділів, фахівців та технічних службовців машинобудівних підприємств. Результативність по підприємствах від 2,09% до 9,8% дозволяє стверджувати про достовірність результатів проведених досліджень [1, с. 70]. При визначенні ступеня задоволення персоналу роботою був використаний тест, який містить 23 запитання. На поставлені запитання 1-14 необхідно було дати відповідь за десятибальною системою оцінки. Решту відповідей на запитання 15-23 потрібно було оцінити однозначно, віддаючи перевагу відповідям «так» чи «ні». Отриманні результати анкетування оброблялися на ПК за допомогою програмного забезпечення Microsoft Excel.

На перше запитання, зазначене в анкеті опитування, «На рівень мотивації високопродуктивної роботи у найбільшій мірі, на Ваш погляд, впливають?» із переліку варіантів, респонденти надали 31,28% матеріальним факторам, що включають заробітну плату, надбавки, доплати премії тощо. Другу позицію (28,47%) займають організаційні фактори, тобто – умови праці, графік роботи, розширення сфери діяльності тощо. Моральним факторам (грамоти, подяки тощо) уділено 22,31%. Найменшу кількість балів за даним запитанням – 17,94 % присвоєно психологічним факторам (сприятливий психологічний клімат, взаємовідносини з колегами).

У наступному запитанні «Які мотиви у найбільшій мірі впливають на Ваше бажання ефективно працювати?» визначено, що найвагомішим мотивом для опитаних є заробітна плата – 19,84%. Другий і третій мотиви, за значимістю відповідей, є, відповідно, можливість отримувати надбавки – 18,38% та можливість отримувати різні доплати – 17,19%. Чимале значення для респондентів відіграє мотив самостійності у роботі, кар'єрного зростання, просування по службі – 14,3%. Наступні за значимістю мотиви – комфортні умови роботи та участь у розподілі прибутку підприємства, відповідно, 9,13% та 7,97%. Майже на одному рівні знаходяться мотиви самореалізації власних здібностей – 5,56% та творчість у роботі – 4,23%. Найменшу кількість балів за даним запитанням отримали – престиж підприємства (2,12%) та соціальна безпека (1,28), що свідчить про вагомість все ж таки матеріальної винагороди за виконану роботу. Тобто, респондентів більше цікавить заробітна плата та різного роду доплати і надбавки, які в сукупності склали більше половини відповідей або (55,4%).

На третє запитання анкети «Вам у роботі більше подобається?» так, як і в другому найбільшу кількість балів респонденти надали рівневі заробітної плати – це 32,59%. Наступними за значимістю є фактори умови роботи (29,26%) і забезпеченість технікою та автоматизація праці (24,23%).

Найменш значимим, на думку опитаних досліджуваних машинобудівних підприємств, серед виділених факторів є режим роботи – 13,92%. Тобто, можна зробити висновок, що і в цьому випадку на першому місці є рівень заробітної плати, а на другому умови праці. Іншими словами на умови праці підприємствам теж слід звертати серйозну увагу, оскільки від організації праці на підприємстві залежать інші психологічні, корпоративні та соціальні аспекти.

На запитання «Вам важливо те, що на роботі існують виплати на?» більша частка опитаних надала перевагу обідам – 30,98%, а 27,64% надали перевагу оздоровленню та частковій компенсації путівок. Важливе значення для респондентів має проїзд на місце роботи і додому (18,25%). Такі фактори, як страхування та кредитування житла, отримали відповідно по 9,57% та 7,43 %. На останньому місці (6,13%) серед факторів у даному запитанні, знаходиться фактор наявності абонементу до спортивних клубів за інтересами. Як бачимо, фактор економії коштів на обідах і часу на приготування їжі є найважливішим.

Щодо наступного запитання «Яке місце в оплаті затрат і результатів та створенні ефективної мотивації займає?», очевидним є те, що найсуттєвішим для респондентів є професійно-кваліфікаційний рівень персоналу (38,06%). Неабияке значення для мотивації персоналу досліджуваних машинобудівних підприємств мають особистісні якості персоналу (22,69%). Майже однакові за значущістю для опитаних є фактори продуктивності та складності робіт, відповідно, – 19,86% і 19,39%. Результати опитування за даним блоком говорять про те, що платити слід не за присутність на роботі, а за професійно-кваліфікаційний рівень, особисті якості, складність та продуктивність чи результативність роботи персоналу.

На запитання «Якість роботи у першу чергу залежить від?» - 50% респондентів визначили фактор кваліфікації та освіти працівника. Стажу роботи надано 29,51%, а фактору винахідництва і раціоналізаторства працівника – 20,49%, що свідчить про необхідність для кожного працівника мати достатній професійно-кваліфікаційний рівень, від якого залежить і якість роботи і її матеріальна винагорода.

Оцінка запитання «Які найважливіші особистісні якості працівника слід мотивувати» показує, що серед опитаних основна увага приділяється фактору працездатності (29,97%) та фактору компетентності (24,95%). Наступним за значимістю є фактор наполегливості – 19,85%, а фактори творчості та ініціативності отримали 10,14% та 10,04%, про що свідчить майже однакова кількість балів, відповідно, - 1374 та 1360. Відмітимо, що фактор комунікабельності у даному питанні посідає останнє місце серед усіх факторів – 5,05%. Як видно, професійність (компетентність) і працездатність є головними у мотивації ефективної роботи персоналу.

На запитання «Ви вважаєте, що стимулювати в першу чергу треба за?» найбільша кількість респондентів – 29,86% віддали перевагу фактору змістовності праці. Майже в однаковому вимірному діапазоні знаходяться фактори відповідальності за виконання роботи (20,07%), самостійності у виконанні робіт (19,95%), інноваційності та творчості робіт (18,07%). Фактор комплексності у виконанні робіт, на думку опитаних, є найменш важливим. Отже, змістовність праці є найголовнішим чинником за який треба платити більше, тобто чим більш різноманітна робота за змістом та відповідальна, тим вона має бути більш оплачувана.

У наступному запитанні «Результативність роботи Ви оцінюєте за?» майже половина опитаних – 49,95% надали перевагу фактору кількості виконаних робіт. Інші відповіді такі, як якість виконаних робіт та своєчасність виконаних робіт отримали, відповідно, - 29,94% та 20,12%. Це говорить про те, що продуктивність роботи є головною у визначенні рівня заробітної плати. Однак, одним із різновидів продуктивності є своєчасність та термін виконання завдання.

Серед варіантів відповідей питання «Продуктивність роботи, на Вашу думку, вимірюється?» респонденти досліджуваних машинобудівних підприємств за першочерговістю виділили кількість своєчасно виконаних робіт – 25,33%, а далі кількість якісно виконаних робіт – 24,42%. Також не менш значимою є відповідь «загальна кількість виконаних робіт», відповідно – 22,51%. Фактор загальна кількість доручених робіт у процесі роботи серед опитаних отримав 17,57%. Крім того, необхідно відмітити, що найменшу кількість балів – 1650 (10,17%) респонденти надали відповіді присутності на роботі. Це свідчить про те, що результативність і своєчасно виконані роботи є головними при оцінці продуктивності роботи.

Аналіз запропонованого запитання «Вас задовольняє те, що на роботі?» показує, що на досліджуваних машинобудівних підприємствах респонденти найбільш цінують добрі відносини зі співробітниками (27,49%) та гарні стосунки з підлеглими (25,45%). Фактори визначення та одобрення результатів роботи та присутність певної соціальної політики отримали відповідно 18,13% та 15,22%. Серед опитаних останню позицію займає відповідь – прекрасні відносини з керівництвом (13,71%). Рівень стосунків з колегами та підлеглими є визначальними при оцінці задоволеності від роботи.

На запитання «Вас приваблює у Вашій роботі те, що є?» із всієї групи респондентів, які взяли участь у опитуванні, 46,22% відповіли, що «стабільність у розвитку підприємства». Друге місце займає гарантована зайнятість (32,06%). Найменш значною відповіддю у даному питанні – 21,72% виявилась відповідь впевненість у майбутньому. Приваблюваність у роботі залежить у найбільшій мірі від стабільності роботи підприємства.

У запитанні «Вам подобається, що на роботі є можливість у?», із запропонованих варіантів відповідей респонденти найбільшу кількість балів – 2970 (29,21%) віддали просуванню по службі. Наступним за значимістю є фактор досягнення успіху у роботі – 20,27%. Крім того, майже в однаковому діапазоні знаходяться відповіді «прийняття участі в управлінських рішеннях», «спілкуванні в процесі роботи» та «контролі за станом процесу», відповідно, - 17,9%, 16,69% та 15,93%.

Встановлено, що працівників у найбільшій мірі цікавлять матеріальні фактори (заробітна плата, надбавки, доплати, премії тощо) – 31,28% відповідей. На мотиви у найбільшій мірі впливають заробітна плата, доплати, доплати і надбавки (разом 55,41%). 32,59% респондентам у роботі найбільше подобається рівень заробітної плати, різного роду виплати на оздоровлення, обіди тощо. Тобто, матеріальні стимули найбільше вмотивовують забезпечення потреб працівників машинобудівних підприємств.

За ступенем впливу, на нашу думку, з урахуванням результатів експрес-опитування, мотиваційні фактори прийняли наступну послідовність: заробітна плата, доплати, надбавки, соціальна безпека, комфортні умови роботи – на першому місці для найманих робітників; заробітна плата, надбавка, доплати,

кар'єра і соціальна безпека – для фахівців; заробітна плата, доплати, надбавки, самореалізація та самостійність в роботі – для керівників. Як бачимо, у всіх трьох випадках заробітна плата є домінуючим мотивом для всіх категорій персоналу підприємств.

Отже, мотивація носить двосторонню спрямованість. З одного боку, вона задовольняє потреби підприємства, а з іншого – персоналу. Тобто мотивація має як соціальний, так і економічний зміст.

В останньому запитанні даного блоку «Мотивація буде ефективною, якщо на підприємстві будуть спочатку використані наступні критерії підвищення результативності роботи підприємства для активізації персоналу?», респондентами, у зв'язку із застарілою матеріальною базою, значним матеріальним і моральним зносом основних фондів, віддана перевага виробничо-технологічним критеріям, які набрали відразу від 3450 до 4050 балів. Соціально-трудова критерії за важливістю на другому місці і їм надано респондентами від 2700 до 3285 балів; фінансово-економічні критерії – від 2150 до 2560 балів; організаційно-корпоративні критерії від 1800 до 2010 балів; економіко-екологічні критерії від 1750 до 1780 балів.

Результати анкетного опитування на запитання № 14 виявили ряд критеріїв зовнішнього впливу на підвищення результативності роботи підприємства з метою активізації персоналу. Ті критерії, які на думку респондентів набрали 1700 балів і вище нами більш детально досліджені і згруповані у п'ять груп: виробничо-технологічного, соціально-трудового, фінансово-економічного, організаційно-корпоративного та економіко-екологічного характеру (рис. 1).

Загальний полікритеріальний показник підвищення результативності та активності персоналу підприємств слід визначати за формулою:

$$\uparrow P_{\text{мот}} = \uparrow P_{\text{ет}} + \uparrow P_{\text{се}} + \uparrow P_{\text{ок}} + \uparrow P_{\text{фе}} + \uparrow P_{\text{ее}}, \quad (1)$$

де $\uparrow P_{\text{ет}}$ – показник підвищення виробничо-технологічних критеріїв ефективної роботи персоналу;

$\uparrow P_{\text{се}}$ – показник підвищення соціально-економічних критеріїв ефективної роботи персоналу;

$\uparrow P_{\text{ок}}$ – показник підвищення організаційно-корпоративних критеріїв ефективної роботи персоналу;

$\uparrow P_{\text{фе}}$ – показник підвищення фінансово-економічних критеріїв ефективної роботи персоналу;

$\uparrow P_{\text{ее}}$ – показник підвищення еколого-економічних критеріїв ефективної роботи персоналу.

Кожен із зазначених показників підвищення окремих критеріїв активності роботи персоналу включає від чотирьох до десяти складових, рівні яких можна оцінити за формулами, представленими на рис. 1.

Визначення окремих показників підвищення мотивації за окремими критеріями можна проводити за формулою:

$$\uparrow P_i = \sum_{i=1}^n K_i, \quad (2)$$

де $\sum_{i=1}^n K_i$ - сума i -х коефіцієнтів (K_i) за кожним критерієм;

K_i - коефіцієнти – складові елементи за кожним критерієм.

На основі внутрішніх чинників слід формувати інтегральну оцінку якості і результативності роботи. А на підставі зовнішніх факторів формується полікритеріальна система активізації роботи персоналу.

Запитання 15-23 для опитаних на досліджуваних машинобудівних підприємствах носили ствердний («так») або заперечний («ні») характер. З наведених запитань ствердного або заперечного характеру, за структурою відповідей на запитання загального характеру респонденти висловили думку, що рівень заробітної плати недостатній (запитання 14 – 76,7%) і не стимулює персонал до ефективної роботи (запитання 15 – 92,48%) і взагалі на підприємствах машинобудування не існує система мотивації високопродуктивної праці (запитання 20 – 71,84%). На підприємствах не проводяться опитування щодо мотивації персоналу (21 запитання – 79,37%), а існуюча на підприємствах система мотивації є неефективною (запитання – 88,59%).

Висновки. Отже, найактуальнішими для працівників машинобудівних підприємств є система стимулювання персоналу і розробка дієвого мотиваційного механізму високопродуктивної діяльності персоналу, який обов'язково має включати такі напрями мотивації: ефективну систему заробітної плати, яка має залежати від складності, професійності, кваліфікації; належні умови виробничої діяльності; стимулювання відповідно до внеску і результату; стимулювання за виконання нормованих завдань.

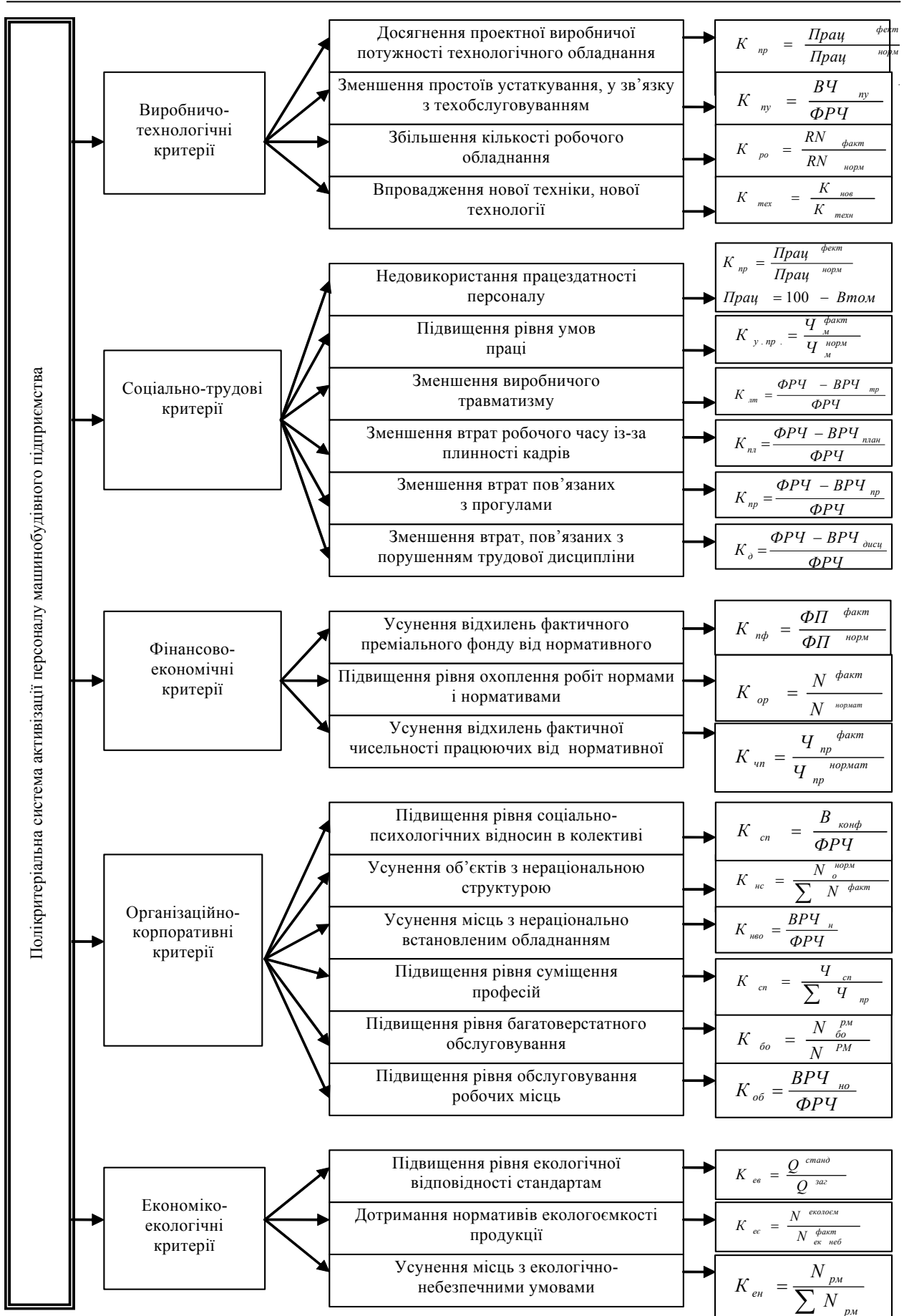


Рис. 1. Полікритеріальна система активізації персоналу машинобудівного підприємства

Мотиваційні аспекти пов'язані у найбільшій мірі з очікуванням матеріальної винагороди за виконану роботу. Вмотивованість, що існує на більшості машинобудівних підприємств, не забезпечує підвищення продуктивності виробництва. Через те, у подальших дослідженнях слід приділити більше уваги рекомендаціям по впровадженню ефективного мотиваційного механізму управління підприємством.

Література

1. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання / [під ред. Б. Є. Грабовецького]. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 171 с.
2. Тарасенко Д. І. Стимули високопродуктивної праці / Тарасенко Д. І. – К. : Політвидав України, 1987. – 99 с.
3. Завадский И. Факторы мотивации персонала в менеджменте / И. Завадский, Л. Червинская // Экономика Украины. – № 9. – 1999. – С. 53-59.

Надійшла 15.08.2011

УДК 631.11:658.8

О. І. СИНІЦЬКА, О. О. БІЛЕЦЬКА
Хмельницький національний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНА ЧИ КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

У статті розглянуто теоретичні викладки до тлумачення понять організаційної та корпоративної культури в контексті організаційно-управлінських дисциплін, узагальнено власний підхід до співвідношення цих понять.

The article reviews the theoretical aspects to the explanation of the organizational and corporate culture in the context of organizational and management disciplines, summarized his own approach to the relationship between these concepts.

Ключові слова: культура, організація, корпорація, організаційна культура, корпоративна культура, управління.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах сучасних економічних видозмін, коли збут виготовленої продукції та надання послуг стали складнішими за виробництво, а поява нової практики управління почала випереджати теорію – питання організаційної та корпоративної культури, стосовно українських підприємств, почало дедалі більше привертати увагу теоретиків управління. Багато вчених-теоретиків, уже протягом декількох десятиліть намагаються сформувати понятійний апарат в контексті організації культури підприємств. Однак, в теорії класичного менеджменту, в результаті формування різних точок зору чіткого, усталеного визначення понять організаційної та корпоративної культури досі не сформовано.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблемами дослідження понятійного апарату організаційної культури підприємств займається велика кількість зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як Л. Елдрідж, А. Кромбі, У. Оучі, М. Пакановский, Н. О'Доннел- Тружилло, С. Мішон, П. Штерн, Р. Кілманн, М. Сакстон, А. Мак-Лін, Ж. Маршалл, С. Браун, Д. Мацумото, А.И. Наумов, В.А. Погребняк, Т.О. Соломанідіна, Г.М. Захарчин, О.М. Браницький; також слід відмітити, що багато вчених присвятили свої дослідження корпоративній культурі, з них такі як К. Голд, К. Шульц, Б. Карлофф, М.Армстронг, Р.Л. Кричевський, В.В. Томілов, В.А. Співак та ін.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Велика кількість дослідників присвятили свої роботи різним напрямкам розвитку організаційної та корпоративної культури відповідно до власних точок зору, власного світогляду, знань, вмінь та навичок. Більшість з них не відокремлювали поняття організаційної та корпоративної культури, об'єднуючи два поняття в синонімічний феномен, який являється могутнім інструментарієм в процесі управління підприємствами. Не дивлячись на достатньо велике число західних і вітчизняних теоретичних публікацій, єдиного погляду на поняття, термінологію і методологію розгляду цієї тематики ще не сформовано.

Можна констатувати, щодо сьогодні переважна більшість робіт присвячених цій вічній темі нечітко розділяє такі поняття, як корпоративна культура й організаційна культура, хоча саме існування цих визначень передбачає розрізнення феноменології що стоїть кожним з них. У сфері бізнес-освіти дуже мало комплексних курсів по даній проблематиці; недостатньо вітчизняних навчальних посібників, що зважають на українську економічну специфіку; мало проводиться професійних наукових досліджень, результати яких можна було б використовувати для формування надійних і ефективних практичних рекомендацій.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження теоретичних викладок стосовно визначення понять організаційної та корпоративної культури в контексті організаційно-управлінських дисциплін, а також безпосереднє тлумачення вище згадуваних економічних субстанцій в межах нашого дисертаційного дослідження.