

ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті визначено механізм формування організаційної культури в умовах транзитивності з урахуванням загальноцивілізаційних закономірностей і специфіки сучасного стану економіки постсоціалістичних держав й, зокрема, України. Взято до уваги існуючі тенденції транснаціоналізації світової економіки, надано рекомендації зі зниження негативних наслідків для України.

Shaping organizational mechanism under the conditions of transitivity with taken into account civilization-wide regularities and post-socialist states' modern economic situation specific character, in Ukraine in particular, has been defined. World economy transnationalisation trends have been taken into account. Ways of negative consequences reduction for Ukraine have been proposed.

Постановка проблеми. Особливістю транснаціоналізації в постсоціалістичному світі, що розвивається, є різке відставання технологічного рівня від розвинених країн, а також відсутність тісних і гнучких ринкових зв'язків. У результаті, підприємства, що здатні до інтеграції в міжнародні виробничі структури, виявляються відособленими. Діяльність і свідомість зайнятої у таких виробництвах робочої сили виявляються залежними від пануючої в транснаціональній структурі системі відносин, тобто "інтернаціоналізуються". За межами ж таких об'єднань інтернаціоналізація відсутня. Виключення зі сформованої внутрінаціональної відтворювальної структури найбільш ефективних ланок нерідко призводить до повного або часткового розпаду цієї структури, скорочення виробництва й зайнятості, зниження технологічного рівня економіки й життєвого рівня населення.

Відповідні процеси відбуваються й у сфері організаційної культури в широкому розумінні слова. Ідеологія західної цивілізації – підсумок компромісу двох конкуруючих концепцій: ліберально-консервативної, що передбачає вільне підприємництво, індивідуального поведіння в умовах твердої соціальної дисципліни, і соціал-демократичної, що підкреслює право кожного на будь-який образ життєдіяльності в рамках забезпечення прав оточуючих суб'єктів. Ці концепції розвивалися й прищеплювалися суспільству сторіччями. Для країн пострадянського простору вони далекі, і їхнє нав'язування призводить до того, що засвоюються, насамперед, найбільше легко сприймані сторони: з ліберально-консервативної – культ грошей й успіху, безконтрольність багатства, із соціал-демократичної – асоціальність, безвідповідальність особистості відносно інших людей. У підсумку "при слабкості приймаючої культури соціокультурний базис розвитку не зміцнюється, а розвивається" [9, с. 14].

Представлений розвиток подій у загальному вигляді відбиває умови формування організаційної культури на макрорівні й задає основи для вивчення її специфіки в рамках окремих організацій. Доцільно, на наш погляд, продовжити дослідження загальноцивілізаційних передумов формування організаційної культури з позицій теорій постіндустріального й постекономічного суспільств. Згідно із цими теоріями, у цей час змінюється як роль компанії в житті суспільства, так і її мети. На думку В. Іноземцева, "... модернізація структури й переосмислення місця компанії в суспільстві є ключем до розуміння новітніх господарських процесів" [2, с. 260].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість досліджень проблеми організаційної культури представлені роботами таких зарубіжних та вітчизняних вчених: Антипина О., Іноземцев В., Гэлбрейт Дж., Горожанкина М., Гаузнер Н., Иванов Н., Кульков В., Бузгалина А., Чухно А., Соколов В. Ці науковці основну увагу приділяють системній природі організаційної культури та дослідженню її операційних можливостей як інструменту раціоналізації менеджменту в умовах змін та невизначеності.

Постановка завдання. Метою статті є розробка та надання рекомендацій зі зниження негативних наслідків для України у зв'язку з переходом до постіндустріального суспільства.

Виклад основного матеріалу. Економічна активність у постіндустріальному суспільстві представляється розподіленою по шести "ситосах" (від лат. – місце розташування): 1) економічне підприємство, 2) соціальний комплекс, 3) наукові установи, 4) підприємство з виробництва суспільних благ, що становлять формальну економіку, 5) добровільні організації, 6) домашні господарства, що становлять комплементарну економіку [15, с. 157].

У формальній економіці індустріального суспільства ключовим інститутом була ділова фірма (приватна або акціонерна), завдяки її провідній ролі в організації масового виробництва матеріальних благ. З переходом до постіндустріального розвитку приналежні ситосу наукових установ університети, дослідницькі центри, академічні інститути стають головними інститутами нового суспільства, завдяки їхній провідній ролі як джерела інновацій і знань. І якщо людські й матеріальні ресурси індустріального суспільства концентрувалися навколо джерел енергії, то в постіндустріальному суспільстві їхнє скупчення буде обумовлено наявністю наукових установ.

Відносно економічних підприємств постіндустріального суспільства спостерігаються дві основні

тенденції: по-перше, зміна ролі компаній бізнесу, що продовжують становити ядро матеріального виробництва й розповсюджених у сфері послуг, і, по-друге, що відбувається у відповідності зі зрушенням у суспільстві поділі праці на користь сфери послуг і процесами демасифікації, децентралізації й дестандартизації поширення нових організаційних форм.

Варто погодитися з О. Антіпіної про те, що зміна ролі великих компаній у постіндустріальному суспільстві охоплює ряд моментів: 1) відмова від пріоритету максимізації прибутку як основної мети виробництва; 2) принципи взаємин із зовнішнім середовищем: включення в них не тільки традиційних економічних цінностей; 3) внутрішня структура: орієнтація на гнучкість і стимулювання творчої сторони праці; 4) склад витрат: більшу частину починають займати витрати знань, навичок, талантів, що створює проблему їхнього обліку [1, с. 48].

Пануюча в матеріальну епоху мета максимізації прибутку вела до зросту розмірів, ринкової влади й негнучкості компаній стосовно нововведень. На стадії суперіндустріалізму почалося формування “розвинутої компанії” (mature corporation) [3] або “адаптивної компанії” (adaptive corporation) [12], що “... не змушує до максимізації прибутку й не домагається цього”, має не одну, а безліч цілей, підлеглих “принципу сумісності цілей суспільства, організації й особистості” [3, с. 204].

Цілі таких (розвитку або адаптивної) компаній укладаються в певну ієрархію, де забезпечення самостійності й “необхідного мінімального рівня доходу” є головними. Обидві ці мети, у першу чергу, служать інтересам особистості, але вони в той же час визнані й санкціоновані суспільством. Як тільки ці базисні цілі компанією досягнуті, починають переважати інші мотиви, а саме – прагнення до того, що є суспільно важливим [13].

Таким чином, у визначенні цілей компанії спостерігається двосторонній характер взаємодій у ланцюжку “особистість – організація – суспільство”: інтереси особистості співпадають з інтересами організації й суспільства, і навпаки. Як справедливо відзначає О. Антіпіна, “критика компаній спрямована вже не на їхні розміри, владу й негнучкість, а на ті моменти, у яких інтереси компаній протистоять інтересам суспільства й особистості: зростання виробництва, що викликає забруднення атмосфери, придушення інтересів особистості в ієрархічній структурі й т.д.” [1, с. 49].

З’єднання в єдине ціле особистості, компанії й суспільства дозволяє говорити про компанію не тільки як про економічний, але і як про соціальний інститут. Компанія стає способом життя для більшості її членів. У постіндустріальному суспільстві вона покликана замінити собою властиві доіндустріальному й індустріальному суспільствам джерела соціальної організації, такі як маленьке місто, церква, родина. “...Нові види організацій, особливо компанії, займають їхнє місце, і вони неминуче стають аренами, де створюються потреби в безпеці, справедливості й повазі” [11, с. 289]. Принципи взаємин компанії із зовнішнім середовищем визначаються так званою “рівновагою зобов’язань” компанії як економічного й соціального інституту.

Реконструкція індустріальної компанії полягає, насамперед, у зламуванні її ієрархічної організаційної піраміди, усуненні управлінських кадрів середньої ланки й передачі права прийняття рішень гнучким командам. Постіндустріальна компанія стає мережею осередків, зв’язок між якими носить не субординаційний, а колегіальний характер. Прийняття рішень на основі колегіальності, широкого обговорення стає можливим з переходом до постіндустріального суспільства в умовах комп’ютерного контролю над виробничим процесом, що відкриває широкі можливості обміну вільно циркулюючою інформацією й впровадження змін [14, с. 6].

Сама людина починає грати в організації нову роль. Істотно міняються вимоги до нього й характер його професійної діяльності. Працівникові компанії бізнесу індустріального суспільства важливо було бути тямущим, тобто володіти “здатністю сприймати систему правил” [14, с. 70], відповідно до яких необхідно діяти. Йому “було потрібно усвідомити своє місце в положенні речей; він займав чітко певну нішу; робив дії, які були також чітко визначені цілями організації... Зіштовхуючись із відносно рутинними проблемами, він намагався дати рутинні відповіді. Неортодоксальність, творчість, ризикованість були подавлені...”. У компанії постіндустріального суспільства формується новий тип людини-працівника, – “асоціативна людина” [10, с. 71], для якого важливо мати творче мислення, тобто вмінням винаходити нове, по-новому маніпулювати відомими даними, а головне бути здатним вирішувати проблеми, бачити їх і почувати вихід. Творче мислення повинне стати й атрибутом гнучких виробничих груп. Різниця у вимогах, пропонованих працівникові в індустріальному й постіндустріальному суспільствах, пов’язана із серйозними розходженнями в характерних рисах професійної діяльності в цих суспільствах [14, с. 13].

Керування творчим персоналом вимагає нового стилю керівництва – “гетерогенного, особистісного, антибюрократичного, мислячого, творчого”. Мережна організація компанії постіндустріального суспільства створює як можливість, так і необхідність підключення всіх працюючих до керування й влади, формуючи основи економічної демократії. Мова йде переважно про участь робітників у прийнятті рішень щодо обсягів і графіка роботи, вибору сфери діяльності й т.д. У компанії постіндустріального суспільства власники капіталу, навіть власники великих пакетів акцій компанії втрачають свою реальну владу. Перетворення інформації у фактор, що лімітує, виробництва означає, що в рамках економічних організацій прийняття стратегічних рішень буде залежати від тих, кому належить “організоване знання”. У великій компанії ним володіє “техноструктура” – сукупність людей, “...володіючих різноманітними технічними знаннями,

досвідом і здатностями, у яких бідує сучасна промислова технологія й планування. Вона охоплює численне коло осіб – від керівників сучасного промислового підприємства майже до основної маси робочої сили – і містить у собі тих, хто має необхідні здатності й знаннями” [3, с. 98].

Очевидно, що описані зміни відносин всередині розвитку компанії відповідним чином відбиваються на зміні її культури (табл. 1). Важливе розходження культури організації індустріального й постіндустріального суспільства складається в характері їхньої взаємодії із зовнішнім середовищем. Компанія, що дотримується принципів постіндустріалізму, розглядає ринок як поле конструктивної взаємодії з рівними партнерами. Головне – не завоювання конкурентних переваг, установлення контролю над певним сегментом ринку, а створення можливостей для вільної роботи й самореалізації персоналу в певних сферах професійної діяльності. На противагу, організаційна культура індустріального суспільства – це культура конкуренції й боротьби за панування на ринку. Для досягнення своїх інтересів фірма готова йти на будь-які моральні й етичні витрати, що не зачіпають прямо економічних і правових основ її існування. Прикладом є промислове шпигунство, екологічні катастрофи й т.п.

Економічна й правова відповідальність бізнесу стає незаперечною. Однак в міру ускладнення різних, найчастіше суперечних один одному бажань груп власників інтересів, їхній облік у рамках соціально відповідального й етичного менеджменту стає усе більше важким. Представляється необхідним наявність чітких розмежувань тим часом, що є етичним, а що ні.

Таблиця 1

Основні розходження між організаційною культурою компанії індустріального й постіндустріального типів

Індикатори розвитку культури	Тип організаційної культури	
	Індустріальне суспільство	Постіндустріальне суспільство
Відкритість – Закритість	Закрита система, що обмежує вхід в організацію сторонніх учасників	Відкрита система, доступна для входження інших учасників, що не належать формально до організації
Внутрішня – Зовнішня орієнтація	В основному регламентується й регулюється внутрішнє життя організації	Спрямована на включення організації в більше широке цивільне співтовариство
Автономність – Залежність	Особиста й групова залежність членів організації від її керівництва	Особистісна автономія за умови дотримання організаційно-правових рамок
Розмаїтість – Однотипність	Однотипність організаційних норм і прийнятих рішень	Розмаїтість культурних зразків і толерантність у їхній взаємодії (при наявності загальної стратегії)
Раціональність – Традиційність	Сполучення раціонально обґрунтованих рішень із існуючими традиціями	Розвиток інших цінностей на противагу або на додаток існуючим традиційним підвалинам

Звертаючись до питання про культурні розходження, необхідно відзначити, що культурна неоднорідність не повинна обов'язково викликати труднощі у взаємному спілкуванні. Навпаки, готовність і здатність до активного співробітництва, взаємного збагачення шляхом вивчення різних культур поряд з розумінням кожним співробітником, що існує безліч різних шляхів для досягнення цілей фірми, може полегшити пошуки новаторських рішень. Беручи до уваги національні культурні розходження, практика бізнесу вимагає прийняття до уваги, вироблення й досягнення якогось загального розуміння суті, границь і форм розходжень у сприйнятті етичного й неетичного.

У процесі аналізу змін мотиваційних установок сучасних організацій на етапі переходу до постіндустріального суспільства необхідно визначити місце України у світових процесах постіндустріалізації, наскільки можна говорити про її рух у цьому напрямку, а також проаналізувати проблеми соціальної спрямованості сучасних трансформаційних процесів.

Стан сучасної української економіки може бути визначений “... як двоякий процес трансформації “мутантного соціалізму” у ринкову систему й одночасне нагромадження елементів якісно нового соціально-економічного стану” [7, с. 10], що містить елементи постіндустріального суспільства, становлення якого стійко відбувається в розвинених країнах Заходу. Оскільки цей двоякий перехідний процес виявився надзвичайно хворобливим, формування рис постіндустріального розвитку спостерігається або в дуже незначних масштабах, або повністю відсутній, формуючи контртенденцію, що не має поки реальних шансів знайти позитивну спрямованість.

Порівняння тенденцій, що ведуть до становлення постіндустріального суспільства й гуманізації економіки в розвинених країнах, із соціально-економічним розвитком України в цей час свідчить скоріше про різноспрямованість цих процесів. У дискусіях про перспективи України присутні різні позиції, – які

відстоюють необхідність у всьому копіювати риси економік Заходу або Сходу або ж пошуку самобутнього шляху. Однак вітчизняний історичний досвід свідчить про порочність крайніх точок зору й необхідності сполучення умов, коли для зменшення негативних наслідків трансформації необхідно змиритися з неминучістю існування більш відсталих традиційних соціальних структур, у той же час сприяти росту найбільш прогресивних й ефективних соціально-економічних форм. У цьому плані постіндустріальні цінності повинні як не можна гармонійно вмонтуватися в українську економіку, оскільки вони близькі соціальним традиціям українського народу, які виражаються в загостреному почутті соціальної справедливості у людей, шуканні абсолютного добра й істини, важливої ролі соціально-духовних стимулів до праці й у цілому надекономічних факторів діяльності, орієнтації на суспільний ідеал життєвого ладу й т. п.

Очевидно, що ні колишні, ні нинішні тенденції розвитку не забезпечували й не забезпечують постіндустріалізації економіки України. Майбутнє постіндустріального суспільства в нашій країні повністю залежить від економічної політики держави. При всій важливості економічної сфери, якій приділялася головна увага, як показав досвід, не менше значення мають соціальні, політичні, морально-психологічні фактори, духовне життя й суспільна свідомість” [8, с. 48].

Якщо необхідність становлення постіндустріального суспільства визнана державою, то, на нашу думку, це буде потребувати здійснення ряду заходів.

По-перше, для стимулювання постіндустріалізації варто забезпечити сприяння структурній перебудові економіки. Першочерговим при цьому є потреба досягнення основних характеристик суперіндустріалізму, оскільки “... не можна приступати до постіндустріалізації, не пройшовши пізньоіндустріальну стадію розвитку, що повинна забезпечити матеріальні умови для постіндустріалізації – створити індустрію масового виробництва предметів споживання й відповідного устаткування” [6, с. 101]. Важливо, в першу чергу, забезпечити прогрес споживчих галузей, тому що за рівнем задоволеності базових потреб Україна значно відстає від розвинених країн. Далі варто збільшити вкладення в постіндустріальні галузі, як шляхом залучення приватних інвестицій через непряме регулювання (податкові й фінансові пільги), так і за рахунок прямих державних витрат.

По-друге, для переходу до постіндустріального розвитку важливим є стимулювання поновлення капіталу, впровадження у виробництво новинки науково-технічної думки, оскільки сировинний потенціал країни повинен стати основою для високотехнологічного виробництва. Полегшити рішення цього завдання дозволить створення конкурентного, антимонопольного господарського механізму, який би спонукував підприємства прагнути до одержання прибутку за рахунок зниження витрат, а не за рахунок монопольного роздування цін і розкручування інфляції.

По-третє, важливим є розвиток системи мотивації творчого змісту праці, зростання цінності продукту духовного виробництва [4, с. 39]. Стимулювання творчого змісту праці є особливо нагальною потребою наших днів, оскільки “...вихід із кризи, особливо такої, котру переживає наша економіка ... можлива тільки при максимальній активізації глобального ресурсу, що лежить в основі інноваційного процесу. Цей ресурс – творча особистість” [5, с. 25]. Таке стимулювання варто проводити у двох напрямках – на макро- й на мікрорівні. На макрорівні ці процеси можуть здійснюватися через механізми економічної демократії, які припускають зміну схем керування державною власністю. На мікрорівні необхідна реалізація елементарних і широко розповсюджених у постіндустріальному суспільстві прав працівників на участь у контролі, керуванні й прибутку на підприємствах всіх форм власності.

Висновок. Перші два завдання є масштабними й можуть бути реалізовані лише інструментами державної політики, тоді як стимулювання творчого змісту праці може здійснюватися й самими підприємствами, тим більше що підвищення креативності персоналу безпосереднім чином позначається на економічних результатах діяльності. Одним з інструментів такого впливу є інститут організаційної культури, однак для спрямованих і результативних змін недостатньо простого впровадження загальновідомих схем мотивації й керування персоналом, зміни організаційної структури підприємства або розробки нових правил поведінки. Необхідний ретельний аналіз факторів, що роблять вплив на характер організаційної культури, їхнього взаємозв'язку й можливості обліку в процесі формування організаційної культури нового типу.

Література

1. Антипина О.Н. Тенденции гуманизации экономики при переходе к постиндустриальному обществу. – М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998. – 84 с.
2. Иноземцев В. За пределами экономического общества: Научное издание. – М.: “Academia” – “Наука”, 1998. – 640 с.
3. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1969. – 276 с.
4. Горожанкина М.Е. Духовное производство в экономической системе общества (политэкономический аспект) // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 34. – Донецьк: ДонНТУ, – 2001. – С. 37 – 45.
5. Гаузнер Н., Иванов Н. Инновационная экономика и человеческие ресурсы // МЭ и МО. – 1994. – № 3. – С. 16 – 29.

6. Кульков В.М. В координатах смешанной экономики. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – 134 с.
7. Переходная экономика: закономерности, модели, перспективы / Под. ред. А.В.Бузгалина. – М.: ТОО “Экономическая демократия”, 1995. – 223 с.
8. Чухно А. Постиндустриальная экономика: теория, практика и их значение для Украины // Экономика Украины. – 2001. – № 6. – С. 42 – 49.
9. Соколов В. Современный мир и национальная экономическая политика // МЭ и МО. – 1997. – № 10. – С. 5 – 19.
10. Clark D. Post-Industrial America: a Geographical Perspective. – N.Y., London: Methuen, 1985. – 220 p.
11. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973. – 507 p.
12. Toffler A., Shapiro M. The Adaptive Corporation. – N.Y.: McGraw-Hill, 1985. – 217 p.
13. PW Survey: More Companies Give Priority to Environmental Issues. – http://www.bsdglobal.com/issues/reporting_coming_clean.asp
14. Hage J., Powers Ch.H. Post-Industrial Lives: Roles and Relationships in the 21st Century. – Newbury Park: Sage Publications, 1992. – 248 p.
15. Wheelock J. Husbands at Home: the Domestic Economy in a Post-Industrial Society. – London & N.Y.: Routledge, 1990. – 178 p.

Надійшла 10.01.2009 р.

УДК 331.2

А. С. ТЕЛЬНОВ, В. В. ГОНЧАРУК
Хмельницький національний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ У КОНЦЕПЦІЇ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті узагальнено різні концепції формування постіндустріального суспільства, виділено основні ознаки постіндустріального суспільства, обґрунтовано роль інтелектуальної праці та необхідність розвитку наукомістких галузей в нових економічних умовах.

Different conceptions of forming of postindustrial society are generalized in the article, the basic signs of postindustrial society are selected, the role of intellectual labor and necessity of development of science intensive industries is grounded in new economic terms.

Постановка проблеми. Теорія постіндустріального суспільства широко визнана і розповсюджена в Західному світі. Вона забезпечує розв'язання завдань періодизації, типізації історії людського суспільства і дає змогу розкривати зміст, структуру та історичне місце кожної стадії у процесі суспільного розвитку. Постіндустріальна концепція розглядає формування і розвиток суспільства на основі прогресу наукового знання, технології суспільного виробництва. Як зазначає В. Іноземцев, “теорія постіндустріального суспільства є сьогодні єдиною соціальною метатеорією, яка повною мірою прийнята західною соціологічною традицією” [7, с. 30].

Постіндустріальне суспільство, як нова фаза розвитку цивілізації, висуває на перший план взаємостосунки “людина – людина”, робить їх переважно соціально-етичними. Тому логіка цивілізаційного процесу спрямована на розвиток людської особистості, яка приймає активну участь у природних, технологічно-трудовах та соціокультурних процесах. Культура й духовність є основою цивілізаційного розвитку, вони гуманізують технологію та спрямовують її до гармонії з природою. Духовне середовище визнається таким, що визначає соціальний прогрес постіндустріального суспільства. При цьому зростає роль інтелектуальної праці, яка стає одним з основних джерел економічного зростання, а творчі здібності – одним з головних активізуючих елементів виробництва.

При переході до постіндустріального розвитку суспільства, працівник як носій знань, продукує інформацію та знання та ефективно їх використовує у процесі створення нових видів продукції, техніки та технологій. Оскільки сучасне виробництво розвивається виключно завдяки інтелектуальному капіталу та створеним ним знань, то змінюються традиційні підходи до управління діяльністю працівників в умовах постіндустріального розвитку. Це висуває проблему дослідження питань формування постіндустріального суспільства, а також необхідності його якісного вдосконалення на основі розвитку інтелектуалізації праці.

Актуальність проблеми формування інтелектуального капіталу обумовлена тим, що в сучасних умовах спостерігається зниження його національної частки. В Україні після набуття незалежності питома вага витрат на науку в складі валового внутрішнього продукту була стійко меншою одного відсотка. Більш того, склалась тенденція до зниження величини даної частки в динаміці. З огляду на це, в Україні особливого теоретико-методологічного значення набувають питання формування інтелектуального капіталу, виявлення його сутності, структури, напрямів розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які