
ГОСПОДАРСЬКА КУЛЬТУРА: ЗМІСТ І РОЛЬ У РОЗВИТКУ СУСПІЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА

БРОНИЦЬКИЙ Олександр Миколайович, викладач кафедри міжнародної економіки та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, Харківський національний економічний університет

Досить часто принципи індивідуалізму, свободи вибору, максимізації корисності та саморегулювання трактуються як достатні ендогенні основи функціонування ринкової економіки. У той же час підвладність ринкових систем фундаментальним змінам та глибинним кризам свідчить про наявність деяких додаткових умов їх існування, які не є в своїй основі ринковими, але надають можливість ринкові виконувати свої функції. Ретельний аналіз ринкових, „доринкових” та „надринкових” механізмів свідчить про те, що жодна суспільна система не здатна функціонувати за відсутності певного „суспільного контракту”, який визначає базові „правила гри” та накладає обмеження на інструменти досягнення функції корисності індивіда, фірми або держави. У сучасній соціологічній та економічній науці цю сукупність правил, критеріїв та обмежень прийнято називати господарською культурою.

Разом з тим дослідження проблем суспільного прогресу, створення сценаріїв розвитку людства у новому столітті потребує більш пильної уваги до культури, соціокультурних чинників. Самюель Хантінгтон у передмові до книги „Культура має значення” особливо акцентує увагу на тому, що „досліджуючи особливості модернізації, політичної демократії, військової стратегії, поведінки етнічних груп, а також конфігурацію міжнародних ал’янсів і конфліктів, спеціалісти стали все активніше звертатися до культурних факторів” [46, с. 10]. Це ж саме стосується і економічних досліджень тому, що зміни у виробничих відносинах багато в чому зумовлюються саме культурними чинниками. Останні сприяють економічному розвитку або уповільнюють його. Тому Джефрі Сакс орієнтував дослідників-економістів на аналіз взаємодії економіки, політики і культури [34, с. 93]. Якщо у ринковій системі проблеми культурного впливу на економічний розвиток вирішувалися еволюційним шляхом, то у транзитивних суспільствах такий вплив лише починає досліджуватися з тим, щоб створити умови, за яких соціокультурні фактори сприяли б соціально-економічному розвитку.

Актуальність дослідження впливу на економічні процеси соціокультурних чинників в сучасних умовах надзвичайно підвищується в зв’язку з переходом до постіндустріального суспільства і розгортанням процесу глобалізації. „Перехід до постіндустріальної цивілізації, – вказує Ю.В. Яковець, – характеризується відродженням гуманізму, поверненням провідної ролі в динаміці суспільства соціокультурному фактору, зміною системи цінностей і орієнтирів” [52, с. 18].

Для реалізації цього завдання важливе значення має формування ефективно діючих механізмів господарської культури не лише на рівні окремої фірми, чим займається менеджмент як наука, що аналізує здебільшого організаційну культуру підприємства, але й на рівні держави і суспільства. Від прогресивності господарської культури, перш за все в процесі управління ринковими трансформаціями, чіткого спрямування національного законодавства і органів державного управління на заохочення підприємницької діяльності та створення сприятливого інвестиційного і виробничого клімату, вирішення гострих соціальних проблем у значній мірі залежать темпи економічного росту в державі як умови підвищення народного добробуту. Тому однією з визначальних умов ефективної економічної

політики є розробка єдиної методологічної основи формування господарської культури як надзвичайно важливого регулятора суспільного відтворювального процесу та адекватної її реалізації у практиці господарювання.

Досі вплив держави на загальний хід економічних процесів, які відбуваються в нашій країні, не забезпечував оптимального функціонування економічної системи. Аналізуючи хід цих процесів, ми змушені визнати, що економічна реформа здійснювалась за відсутності як науково обґрунтованої стратегії вдосконалення господарської культури, так і достатньою мірою розробленої технології її реалізації. Зрозуміло, що практичне закладення в Україні фундаменту прогресивної господарської культури неможливе без розробки її цілісної концепції.

Визначенню змісту і ролі господарської культури у розвитку національного суспільного виробництва присвячена ця стаття.

Вихідний поштовх для теоретичного аналізу господарської культури як специфічного об'єкту економічних відносин надали роботи таких зарубіжних вчених як Е. Гоффман, Г. Мінцберг, Е. Петтіґрю, У. Оучі, Т. Діл, Е. Кеннеді, Г. Хофстеде, Р. Рюттінгер, Е. Шейн, Г. Трайс, Дж. Бейер, Е.Дж. Долан, М. Кастельс, Р. Лінтон. Ці науковці основну увагу приділяють системній природі господарської й організаційної культури та дослідженню її операційних можливостей як інструменту раціоналізації менеджменту в умовах змін та невизначеності. Велику увагу дослідженню проблем господарства, господарської культури в умовах глобалізації приділяють російські дослідники Ю.М. Осипов, О.С. Ахієзер В.Г. Білолипецький, Ю.В. Васильчук, О.С. Віханський, Ф.І. Гіренок, О.Г. Дугін, В.А. Кутирев, Е.А. Уткін та ін.

Серед вітчизняних авторів, у роботах яких вивчаються окремі аспекти організаційної культури, слід виділити таких фахівців як С.І. Архієреєв, Г.В. Задорожний, Г.Н. Колесников, І.Й. Малий, О.І. Наумов, Ю.І. Палеха, С.М. Панчишин, С.Е. Пивоваров, В.В. Томілов та ін.

У той же час досі не існує цілеспрямованих комплексних досліджень господарської культури на макрорівні, немає наукових праць, які були б спеціально присвячені закономірностям її становлення та функціонування у ринковій економіці, а також вивченню економічних передумов, механізмів та наслідків впровадження сучасної господарської культури на всіх рівнях економічної системи в умовах ринкових перетворень.

1. Господарська культура як економічна категорія

Швидкі економічні зміни, які спостерігаються на національному і міжнародному рівнях розвитку людського суспільства, не завжди можна зрозуміти, якщо оцінювати їх лише за економічними критеріями. Про це говорить хоча б те, що ринкові принципи функціонування економіки в одних країнах сприяють значному зростанню якості життя, а в інших, де також в основі господарювання лежать ті ж самі принципи, спостерігається економічний занепад, збільшення безробіття і поширення бідності. Пояснення цього потрібно шукати в тому, яким чином використовуються ці загальні ринкові принципи, як організовано механізми їх реалізації. Останнє ж неможливо всебічно виявити, якщо не брати до уваги морально-етичні цінності, норми, особливості соціальних національних інститутів, менталітет еліти і народу та інші чинники, які прямо не відносяться до сфери економіки, але опосередковано в певній мірі впливають на зміни в економічній сфері. При цьому дуже важливо, що феномени культури не можуть зникати миттєво, а тому саме культура сприяє наслідуванню тих чи інших форм, в тому числі й у трудовій діяльності та методах господарювання.

З іншого боку, культура несе в собі творчий потенціал, реалізація якого сприяє розвитку нових форм господарювання, організації та управління суспільним виробництвом. Тому „навіть розглядаючи суто економічні й технологічні новації, тенденції й проблеми (а вони, безумовно, потребують особливої уваги і аналізу), необхідно постійно розуміти визначальне значення соціально-культурних факторів розвитку сучасного суспільства, використовуючи їх методологічну і евристичну силу. Інакше неможливо, наприклад,

зрозуміти і пояснити не лише появу індустріального суспільства і капіталізму, які відходять у минуле, але й природу постіндустріального суспільства, що уже формується, і майбутнього глобального світу” [13, с. 362].

Від культури, її цінностей багато в чому залежать господарські механізми розвитку, характер мислення економічної еліти, якість і спрямованість розробки й прийняття соціально-економічних рішень. Це обумовлено тим, що сучасна людина живе в штучно створеному середовищі, в якому „існують закони культурного процесу, формування культури, закони ефективності узгодженої поведінки. Звідси випливає, що культура неминує стає джерелом обмежень, що накладаються на людину. Закони культурного процесу менш гнучкі, ніж закони природи чи живого організму, вони проявляються у співвідношенні артефактів, досвіду, ідей і правил поведінки. Вони також керують, як закони економіки, виробництвом, розподілом і споживанням товарів” [23, с. 152]. Тому економічні дослідження без знання законів культури і їх впливу на економічну поведінку суб’єктів різних рівнів економічної системи не можуть бути повними і адекватно відображати економічну дійсність, а також служити надійною методологічною основою для прийняття стратегічних соціально-економічних рішень.

З іншого боку, слід самим серйозним чином зважати на те, що „поступово усвідомлюється, що в епоху НТР культура – не лише головна продуктивна сила, незрівнянно більш потужна, ніж капітал чи наука, а й головний фактор накопичення” [9, с. 6]. Введення культури, соціокультурних факторів у економічний аналіз зараз стає необхідною методологічною умовою підвищення ефективності наукових досліджень. „Шлях наукового пізнання, – пише В.С. Автономов, – взагалі йде в напрямку зменшення абстрактності, але важливо підкреслити, що навіть найбільш абстрактна вихідна модель має відношення до об’єкта, що моделюється” [3, с. 49]. Це важливо тому, що „менший ступінь абстрактності дозволяє виявити більшу кількість факторів, які впливають на людську поведінку, але, як правило, не дає однозначних пояснень чи прогнозів” [3, с. 50]. Оскільки ж „підвищений ступінь абстрактності раціональної моделі людини, що прийнята у економічній теорії, її відносна незалежність від реальних фактів господарської поведінки представляє собою серйозну методологічну проблему” [3, с. 51], то *в економіко-теоретичні дослідження* не тільки доцільно, але й *необхідно вводити більш широкий культурний формат*, в якому діє людина.

Це дозволить більш всебічно і глибоко на науковій основі осмислювати господарські реалії, виробляти науково обґрунтовані практичні рекомендації, виходячи не лише з суто економічних підходів, що заздалегідь мають обмежену природу. Важливим стає те, що „економічна” людина завжди діє у певному *соціокультурному середовищі*, від якого абстрагуватися стає вже неможливо.

Ось тут ми й виходимо на проблему господарської культури, яка реалізується на всіх рівнях людського життя: від окремої особи до суспільства в цілому. Але, якщо на рівні окремого підприємства цей феномен (через організаційну й корпоративну культуру) досить давно і успішно досліджується наукою управління, а зараз – менеджментом, то господарську культуру на рівні економічної системи в цілому поки що системно не описано, хоча спроби проаналізувати той чи інший аспект проблеми в літературі представлені.

На початку дослідження необхідно чітко визначитися щодо того, що являє собою феномен, який позначають терміном „господарська культура”, а також визначити його роль у розвитку ринкових економічних відносин, щоб підвести наукову базу для дослідження господарської культури у транзитивній економіці.

Аналіз почнемо з більш простих і розроблених визначень у полі культури, пов’язаної з суспільним виробництвом. Одним із таких понять є категорія „організаційна культура”, що здебільшого використовується у менеджменті. Його широко вживають науковці США та країн Західної Європи. Згідно їх визначень, організаційна культура – це: сталі норми поведінки, якими керуються члени системи (Е. Гоффман) [54, с. 213]; головний координуючий механізм будь-якої системи (Г. Мінцберг) [56, с. 357]; система символів,

ідеології, мови, вірувань та ритуалів (Е. Петтігрю) [57, с. 571-572]; філософія, яка визначає політику організації (У. Оучі) [27, с. 29-30]; цінності, які домінують в організації (Т. Діл, Е. Кеннеді) [53, с. 18-19]; певна ментальна програма, яка відрізняє членів однієї системи від іншої (Г. Хофстеде) [55, с. 11]; „правила гри”, що визначають стосунки між членами системи (Е. Шейн) [58, с. 217]; структура базових цінностей, які винайшла, відкрила або розвинула певна група людей, маючи за мету вирішення проблем зовнішньої адаптації або внутрішньої інтеграції (Е. Шейн) [59, с. 32-33]; система положень, які визначають модель соціальної взаємодії та приймаються до виконання певною групою людей у певний час (Г. Трайс, Дж. Бейер) [60, с. 22-25]; комплекс цінностей, пріоритетів та неписаних правил, що впливають на те, як ведуться справи системою та в системі (Е.Дж. Долан) [51, с. 317]. Як бачимо, є суттєві відмінності у розумінні організаційної культури, що ми можемо пояснити різними цілями її досліджень у окремих авторів.

На думку вітчизняних вчених, організаційна культура – це: система найбільш важливих положень, які приймаються членами організації та знаходять своє вираження в цінностях, що проголошуються організацією і задають людям орієнтири їх поведінки та дій (О.С. Віханський, О.І. Наумов) [11, с. 327]; система особистих та колективних цінностей, які приймаються і поділяються всіма членами організації (С.Е. Пивоваров) [25, с. 543]; певний спосіб мислення, який об'єднує працівників при вирішенні ділових та загальнолюдських проблем (В.В. Томілов) [40, с. 16]; система цінностей та переконань, що поділяються всіма працівниками, яка визначає їх поведінку, характер життєдіяльності тощо (Е.А. Уткін) [44, с. 64]; складна композиція різних положень і передумов, що без доведення, апріорно приймаються і поділяються членами колективу; філософія та ідеологія управління; ціннісні орієнтації, вірування, очікування і норми поведінки, що приймаються переважною більшістю членів організації та складають основу стосунків і взаємодії в самій організації та за її межами (Е.А. Уткін) [44, с. 65-66]. В. В. Щербина визначає організаційну культуру як „сукупність значимих базових уявлень, які розділяються більшістю членів організації або її активним ядром; ця сукупність уявлень виконує функцію засобу внутрішньої регуляції і програмування організаційної поведінки на символічному рівні” [37, с. 58].

Під організаційною культурою розуміються визнані цінності, переконання, сприйняття, норми, артефакти і форми поведінки, що визначають сенс, напрями і концентрацію зусиль членів організації [12, с. 56]. Організаційна культура включає як управлінські функції, так і найважливіші характеристики організації. Вона впливає на дії людей, виступає важливим фактором ефективності діяльності підприємства і є продуктом взаємодії процесу відбору, управлінських функцій, поведінки, структури і процесів в організації, зовнішнього середовища, в якому функціонує організація, і процесу виключення ряду її членів [12, с. 57]. Всі ці визначення також роблять акцент на тій чи іншій стороні досліджуваного феномену, а в своїй сукупності вони в цілому розкривають його зміст також з точки зору менеджменту.

Значення організаційної культури у функціонуванні та розвитку організації визначається тим, що організація завжди є соціальною системою, а тому вона існує і відтворюється завдяки розвитку організаційної культури. Але все ж не слід забувати, що організаційна культура є невід'ємним елементом більш широкого і всебічного феномену – господарської культури. Остання виступає своєрідним способом міжособистісних і групових взаємодій, є механізмом, який регулює поведінку людей (груп) як в організації, так і в суспільстві (господарстві), їх відносини між собою і відносини із зовнішнім світом. При цьому важливим є те, що господарство розуміється як сфера життєдіяльності людини, а тому первинно визначається духовними й моральними цінностями, нормами, звичаями і традиціями.

З огляду на це, І. Д. Ладанов вводить у науковий обіг поняття „соціокультура організації”, під яким розуміє „соціально-психологічний компонент організації, її духовний та ідеологічний зміст” [20, с. 154]. При оцінці ступеня впливу соціокультури на діяльність організації, на його думку, важливо враховувати наступні моменти: спрямованість (вплив соціокультури на досягнення мети організації); широту розповсюдження ідеї соціокультури

серед персоналу; силу, яка характеризує міру прийняття членами організації ідей і цінностей соціокультури. Все це, на наш погляд, говорить про те, що поняття організаційної культури зовсім недостатньо для опису й дослідження тих реалій, що відбуваються у суспільному виробництві.

Таким чином, господарська культура, по-перше, є досить пластичною, піддається маніпуляціям, може проектуватися і цілеспрямовано формуватися як державою, так і керівництвом організації; по-друге, вона виступає певною об'єднуючою силою; по-третє, через мотивацію персоналу вона забезпечує ефективність як конкретної організації [1, с. 203-204], так і національного господарства щодо забезпечення потреб людей у матеріальних і духовних благах. Від стану культури і психологічного клімату, з одного боку, залежить успішність організаційних змін, ефективність діяльності, прибутковість організації як соціокультурного феномену, а з іншого – успішність соціально-економічного розвитку країни, а вкінцевому рахунку й людства. Господарська культура враховує фактори зовнішнього середовища (соціальні норми, освітній рівень, політичні погляди, загальнонаціональні події та ін.), реалізується через управлінські функції – планування, організацію, керівництво, контроль на різних рівнях суспільного виробництва та відображається у організаційних характеристиках підприємства, а разом значним чином впливає (створює) на організаційну ефективність, про рівень якої свідчить кількість і якість продукції, задоволеність працівників і споживачів, рівень конкурентноздатності, можливості подальшого розвитку суспільства і його економічних суб'єктів – підприємств.

В культуру, як прийнято вважати, входять тільки ті дії, зразки поведінки, норми, стандарти, цінності, які сприймаються більшістю членів суспільства чи організації та впливають на їх господарську поведінку. Вона характеризує якісний стан господарських відносин, який не завжди пропорційний рівню їх розвитку. Це виникає тому, що „...рівень – інтенсивнісна, а якість – екстенсивнісна характеристика явища; рівень є числовий, по суті „одномірний” показник, тоді як якість багатомірна, бо визначається сукупністю факторів – вимірів власного простору, котрі допускають замінюваність, варіації, внаслідок чого самий цей простір набуває змінливої розмірності” [50, с. 160]. Культура впливає на рівень розвитку опосередковано, іноді навіть суперечливо. Її вплив здійснюється через діяльність людей, які засвоїли певні культурні зразки, моделі організаційної й господарської поведінки. Тому надії деяких керівників на швидке підвищення рівня розвитку економічної організації чи національної економіки, який до того ж розуміється виключно через економічні параметри, не має об'єктивних підстав, оскільки культурна складова господарювання дещо автономна від його економічної складової.

Всі ці риси і прояви є досить показовими, але вони здебільшого характеризують лише рівень окремої організації і вивчаються менеджментом як наукою про управління підприємством. Щоб більш глибоко визначити поняття „господарська культура” у предметному полі економічної теорії, потрібно, на наш погляд, перш за все розкрити розуміння самої культури.

Культура – це певний рівень розвитку системи (у широкому розумінні як господарства), який знаходить свій вираз в типах та формах її організації, а також у цінностях, які вона створює [36, с. 669]. Поняття „культура” використовують для характеристики окремих історичних епох (наприклад, антична культура), конкретних спільнот, народностей та націй (наприклад, культура майя), а також специфічних сфер діяльності або життя людей (наприклад, культура праці, культура побуту, художня культура).

Н. Дж. Смелзер термін „культура” відносить до такого „комплексу символів, який надає поміркований та узаконений характер протіканню соціального життя. Конкретними елементами культури виступають світогляд, цінності, ідеології, естетичні витвори та наукові знання” [35, с. 200]. Поняття „культури” Г. Хофстеде визначив як „програмування колективного менталітету, який відрізняє членів однієї категорії людей від інших. Категорією людей може бути нація, регіональна або етнічна група, жіноцтво або чоловіки,

літні й молоді, фах чи заняття, різновид бізнесу, форми організації, просто родина” [49, с. 12]. Таке родове визначення культури може оцінюватися досить високо в методологічному плані тому, що виходячи з нього, можна передбачити гетерогенність господарських культур, наявність в них численних субкультур в залежності від соціального складу носіїв культури, дистанцій між різними групами не лише в організації, але й у суспільстві в цілому.

На наш погляд, найбільш всебічно і змістовно глибоко розуміння культури описав О.С. Ахієзер: „Культура є істинним багатством людини і людства. Вона виступає як організований досвід всієї попередньої історії, що вміщає програми реалізації людських здібностей, можливостей, основу, передумови і результати творчості, рефлексії людей, а, значить, і здатність критики цих програм. Суть культури можна зрозуміти в єдності двох протилежних, але перехідних один в інший полюсів як постійний процес їх взаємного проникнення. З одного боку, культура – це загальне багатство людства, невіддільне від нього як суб’єкта відтворення культури. Але, з іншого боку, вона завжди особистісна. Культура – внутрішнє багатство особистості, що створюється на основі відтворювальної діяльності. Для особистості накопичена людством культура у всій її безмежності є реальним і потенційним предметом, характеристики якого особистість перетворює в зміст своєї свідомості і діяльності. Культура – суперечлива єдність передумови і результату кожного акту відтворювальної діяльності, що постійно критикується, поновлюється людиною, співтовариством, суспільством в цілому, програма цієї діяльності. Разом з тим вона – суперечлива єдність ціннісного відношення людини до реальності і одночасно предметного відношення, тобто відношення до неї як до позакультурної реальності” [5, с. 54-55]. Культура спрямована на збереження, відтворення, інтеграцію суспільства через діяльність людей і проявляється у соціальних відносинах. Вона реалізується через розв’язання соціокультурних суперечностей. При цьому осмислення і переосмислення є головним інструментом перетворення позакультурного в зміст культури.

Культура у вузькому розумінні – це сфера духовного; культура в широкому розумінні включає в себе предметні результати діяльності людей (машини, споруди, результати пізнання, твори мистецтва, норми моралі та права і т. д.), а також людські сили і здібності, що реалізуються у діяльності (знання, вміння, навички, рівень інтелекту, морального та естетичного розвитку, світогляд, способи та форми спілкування людей) [36, с. 669]. Ми приймаємо наведені визначення культури за основу в подальших дослідженнях. При цьому зауважимо, що їх можна успішно використовувати як у галузі управління, так і з точки зору економічної теорії. І в першому, і в другому випадку важливо, що „саме культури представляють організовані функціональні одиниці, а людину потрібно вивчати у зв’язку з певною культурою, а не культурою взагалі” [21, с. 162]. З цього витікає, що культура несе організованість, забезпечує певну координацію зусиль і дій, а тому організації – будь-то підприємство чи суспільство в цілому – немислимі поза культурою, яка вносить у них організаційну основу. Як „жоден вчинок людини, у відповідності до положень науки про людину, не реалізується поза культурним контекстом” [23, с. 154], так і господарські рішення у суспільстві приймаються в полі його культури, яка не лише визначає це поле і можливості прийняття рішень, але й накладає при цьому певні культурні обмеження. Це базується не на тому, що так „хоче” сама культура, а на тому, що *суспільні рішення приймаються людьми, які діють в залежності від засвоєних у минулому цінностей, поглядів і своїх знань.*

Вироблення і прийняття рішень на рівні економічної системи можна впевнено характеризувати як процес, що знаходиться у площині культури господарювання. Хоча це звучить не досить звично, але з точки зору економічної теорії саме так потрібно розглядати процес державного управління.

Культура господарства¹ – складне явище, яке включає в себе різнопланові відносини людей, науку і техніку, технології тощо. Головними елементами культури суспільного виробництва є культура умов праці (сукупність об'єктивних умов та суб'єктивних факторів, які визначають поведінку людини в процесі виробничої діяльності; включає характеристики санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, соціально-психологічних та естетичних умов праці), культура засобів праці та трудового процесу (впровадження останніх досягнень науки та техніки у виробництво, рівень механізації та автоматизації, якість обладнання та інструментів, технічного забезпечення, якість продукції, методи оцінки результатів праці, забезпечення трудової дисципліни), культура міжособистісних комунікацій (соціально-психологічний клімат), культура управління (методи і організація управління), культура працівника, яка складається з моральної культури та культури праці [29, с. 16-25; 6, с. 349-350]. Культура виробництва на макрорівні також включає в себе всі ці відносини і елементи, лише мета процесу виробництва інша, ніж на рівні окремого підприємства. Об'єктом організації і управління тут є вся економічна система, а тому господарська культура полягає перш за все в тому, щоб на перший план поставити загальні інтереси соціально-економічного розвитку суспільства.

Вищенаведені міркування дозволяють стверджувати, що господарська культура суттєво впливає на стиль і методи управління не лише на рівні окремих організацій, але й на рівні регіонів та суспільства в цілому. Культура є важливою умовою функціонування і розвитку суспільства та його складових різних рівнів, є засобом спілкування, дозволяє не лише органічно поєднувати економічні інтереси різних суб'єктів господарювання, але й „впроваджувати” більш високу культуру в господарське життя, якщо його лідери в своїй діяльності опираються на усталені суспільні цінності. Економічне зростання у великій мірі досягається тому, що „розвиваються культури, в яких втілюються цінності і методи видатних лідерів”, а „справжня роль головного керівника полягає в тому, щоб керувати ціннісними настановами” [28, с. 64]. При цьому зваженість управлінського впливу на організаційну культуру різного рівня економічних суб'єктів досягається шляхом адекватного співвідношення різних типів цінностей: загальнолюдських (довіра, співробітництво тощо), вузькокорпоративних (завоювати ринок, обійти конкурентів) та індивідуалістичних. Вся проблема зводиться до того, *як органічно поєднати ці цінності*, узгодити різні економічні інтереси. Саме тут і проявляється визначальна роль господарської культури щодо розвитку всього суспільства та його економічної системи.

В умовах ринкової трансформації економіки господарська культура як на рівні організації, так і на рівні суспільства спрямована перш за все на вестернізацію господарського менталітету, який трактується як „перетворення на західний манер законодавства, всієї системи економічних і суспільних відносин, свідомості, культури і способу життя, встановлення більш тісних відносин залежності від Заходу в сфері зовнішньої та внутрішньої політики” [33, с. 37].

Системний вплив культури на соціально-економічні процеси забезпечують деякою мірою відносно автономні, і в той же час взаємозв'язані процеси виробництва, трансляції культурних форм і соціальний контроль за їх дотриманням. Вони надають господарським культурам, сформованим у різних середовищах, неповторності та своєрідності. При цьому, на наш погляд, дуже важливо при порівняльному аналізі різних культур враховувати, що дилеми „краще – гірше”, „вище – нижче”, „прогресивне – відстале” не спрацьовують. Тому доцільно застосовувати підхід під назвою „одна й інша”, що дозволяє враховувати національний елемент у конкретній культурі. Національна специфіка звужує межі застосування й довіру до універсальних принципів, що диференціюють культури. Одну з таких систем запропонував класик крос-культурних досліджень голландський вчений Г.

¹ Це дещо тавтологічний вираз тому, що господарство є перш за все Культурою (див. роботи Ю.М. Осипова).

Хофстеде, а саме: „індивідуалізм – колективізм”, „велика – мала” дистанція влади, „сильне – слабе” уникання невизначеності, „маскулінізація – фемінізація” [55, с. 74-76]. Вміння органічно поєднувати універсальні культурні принципи і національні культурні цінності – це запорука успішності управління розвитком національної соціально-економічної системи в умовах зростаючої глобалізації.

У. Оучі до найбільш розповсюджених типів економічних культур, на основі відмінностей в регуляції взаємодій і відносин, відніс ринкову культуру, бюрократичну і кланову [27, с. 94-97]. У ринковій культурі панують вартісні відносини; зниження витрат виробництва є орієнтиром як для керівництва, так і персоналу; соціальна складова такої організації залишається другорядною. Бюрократичній культурі притаманна система влади, яка здійснює регламентацію всієї діяльності у формі правил, інструкцій, суворого дотримання формальних процедур, що ефективно в стабільних умовах, прогнозованих ситуаціях і гальмує організаційний розвиток за непередбачуваних обставин. Бюрократичні економічні системи, досить поширені у вітчизняній економіці, виявилися не готовими до соціально-економічних змін; їх розгубленість перед невідомим, невизначеним, що прийшло разом з ринком, є в значній мірі наслідком їх бюрократичної культури. Кланова культура доповнює перші дві, може існувати як всередині ринкової, так і всередині бюрократичної, адже розповсюджується в неформальних структурах, є напрочуд адаптивною, бо ґрунтується на певних цінностях, які розділяє та чи інша група, суворо не регламентує організаційну поведінку, а лише спрямовує її у відповідний напрямок.

Якщо у розвинених країнах панують цінності ринкової організації економіки, які визрівали еволюційно впродовж кількох століть, то для транзитивних суспільств сьогодні властива боротьба між цінностями бюрократичної економічної системи, які противляться впровадженню ринкових відносин. Це супроводжується тим, що виникають якісь мутантні цінності, в яких доволі значну роль відіграють кланові цінності. Всі вказані цінності в економічному житті тісно переплітаються, а тому й чітко визначити тип перехідної економіки як системи дуже важко. Втім, немає ніяких сумнівів, що транзитивні економіки діють на основі певних принципів і елементів організаційної культури, визначення якої є актуальним завданням економіко-теоретичних досліджень.

Якщо розуміння організаційної культури на рівні підприємства, а також всі положення, про які йшла мова вище, перенести це на рівень суспільства, на макрорівень, то можна дати наступне визначення: *господарська культура – це комплекс базових цінностей, які домінують у суспільній системі та мають своєю метою вирішення певних проблем або досягнення певних цілей в процесі людського спілкування і людської діяльності, перш за все у сфері виробничих відносин*. Саме завдяки цим цінностям у економічній системі суспільства забезпечується певний рівень організації, координації та управління розвитком, а тому господарська культура повинна досліджуватися як один із найважливіших чинників економічної політики, яка реально забезпечує економічний порядок, що проявляє себе як встановлений розумом порядок. Розум же не може розглядатися лише як інтелект в чисто механічному розумінні. Культурні цінності й моральні засади завжди є органічними складовими самого розуму. В цьому сенсі проблема дослідження інтелектономіки як цивілізації одухотвореного інтелекту, що її започаткували харківські вчені [16; 17], є надзвичайно актуальною і родючою як в теоретичному, так і в практичному плані.

Успішна економічна політика потребує активізації соціокультурного потенціалу суспільства, а також такого впровадження порядку, коли „не повинні залишатися без соціальної і культурної експертизи масштабні господарські, політичні проекти, міжнародні відносини, що зачіпають життя мільйонів людей. Різні напрямки економічної політики повинні включати в себе культурну компоненту: модернізаційні починання в економіці повинні центруватися навколо соціальних характеристик, ціннісних стимулів, історично сформованих в тій чи іншій сфері господарювання. В цьому випадку досвід реформування інших країн, закордонні інвестиції, світові технології – все це стає не головним, а допоміжним засобом оновлення” [2, с. 48]. Особливо зростає роль культурної

складової в сучасних умовах, коли у процесі глобалізації, в який практично втягнуто всі країни, насаджується неоліберальна культура як найбільш „висока” і „прогресивна”, що повинна витіснити всі інші культури.

При визначенні господарської культури важливим є момент, на який варто звернути увагу та на якому робиться наголос у наведеному вище визначенні, а саме те, що цінності, які входять до її складу, мають чітко виражений „цільовий” характер. Іншими словами, вони насамперед відповідають на питання „чого саме ми власне хочемо досягти”, і лише потім – на питання „як (яким чином, у який спосіб тощо) можливо досягти даної мети”. При цьому зараз, коли реалізується неоліберальний сценарій глобалізації, дуже важливим стає пошук й наукове обґрунтування тих заборон, які перешкоджають реалізовувати сучасний імператив виживання людства. Саме тут принципи й норми, цінності господарської культури стають надзвичайно необхідними.

Цінності, що складають господарську культуру, не просто відповідають на питання, у який спосіб повинні діяти суб’єкти тієї чи іншої системи (зокрема, економічної), у які відносини вони при цьому вступають, а визначають, чого ж конкретно прагнуть досягти люди чи групи людей, щоб потім, на основі визначених пріоритетів, сформулювати конкретні напрями і шляхи досягнення цих цілей. У цьому полягає принципова відмінність між цінностями господарської культури та цінностями, як їх розуміють представники інституціонального напрямку. Для інституціоналістів цінності уявляються як різновид інститутів, а інститути „являють собою сукупність формальних та неформальних правил поведінки, що визначають спосіб взаємодії між економічним суб’єктами, а також організаціями” [26, с. 8]. При цьому, як пише В.М. Биченков, „при всіх розходженнях у поглядах тих мислителів, яких відносять до інституціоналістів чи хто сам себе відносить до них, їх об’єднує спільне прагнення тією чи іншою мірою звести суто економічні явища до неекономічного змісту. Так, Веблен висунув завдання побудови „культурологічної” („cultural”) економічної теорії, котра б виходила з даних антропології, соціальної психології і соціології” [8, с. 36]. Тобто в основі інституціональної теорії також лежить культура. У. Гамільтон, який першим ввів у наукові дослідження термін „інститут”, визначив його наступним чином: „Інститути – це словесний символ для кращого позначення групи суспільних звичаїв. Вони означають постійний і переважний образ мислення чи дій, що став звичним для групи чи перетворився у звичай для народу... Інститути встановлюють межі й форми людської діяльності. Світ звичаїв і звичок, до яких ми при звичаємомо своє життя, представляє собою сплетіння і нерозривну тканину інститутів” [цит. за: 8, с. 36]. Тут образ мислення, дій, звичаїв і звички безумовно є елементами культури.

В цьому зв’язку виникає питання, чи відрізняються цінності господарської культури від цінностей, що характеризують інститути? Досить всебічне і глибоке спеціальне дослідження інститутів дало змогу В.М. Биченкову дійти висновку, що „під соціальним інститутом в самому загальному вигляді можуть розумітися, по-перше, соціальне встановлення – комплекс певних соціальних (правових, моральних і т. п.) норм, що обумовлюють і регулюють діяльність людини в різних сферах її застосування; по-друге, соціальне утворення, або установа, – певним чином організоване об’єднання людей, та чи інша існуюча у суспільстві структура; по-третє, сталий тип соціальної поведінки, що виражається в певній системі соціальних дій, процедурі, механізмі” [8, с. 10]. Звідси можна зробити висновок, що цінності, які входять до складу інституціональної структури, мають насамперед нормативний характер, тобто вони встановлюють певні норми відносин між людьми. Це їх характерна риса. Цінності ж, що складають господарську культуру, мають чітко виражений цільовий характер.

Саме цільовий характер управлінських і організаційних зрушень виступає як основоположна стратегічна цінність, що визначається культурою. З огляду на те, що, як вже було доведено, економічна політика має ґрунтуватися на загальному інтересі як культурній цінності, то добробут громадян країни виступає як незаперечна мета і стратегічна цінність. На це вказали й експерти Світового банку та українські фахівці у проекті Звіту про стан

економіки України: „Перед тим як розпочати розробку стратегії економічної та соціальної політики, Україна має чітко усвідомити, чого вона хоче досягти. Альтернативні стратегії належить оцінювати з огляду на їх придатність для досягнення визначеної мети. Чого прагне досягти Україна? Головною метою державної політики є підвищення добробуту українського народу. Політики мають дбати не лише про загальний добробут українців, а й про спосіб розподілу цього добробуту між ними” [32, с. 12].

Якщо ж говорити в цілому про господарську культуру соціально-економічної системи, то найбільш загальними її цільовими цінностями можна визнати наступні: ефективність за Парето, справедливість як рівність можливостей, розподільчі цінності, рівномірність розподілу доходів, соціальний добробут. Їх реалізація повинна забезпечувати господарську ефективність суспільства, яка визначається рівнем і якістю життя його членів, їх соціальною безпекою, а також створенням умов для коеволюції людини, суспільства і природи (див. рис. 1). Більшість із вказаних проблем вивчаються перш за все економічною теорією. Разом з тим слід вказати, що, по-перше, вони в економічній теорії ще не визначені як проблеми саме господарської культури, що значно знижує цінність її практичної функції; по-друге, дослідження цих явищ з точки зору господарської культури економічної системи в певній мірі розширює поле економіко-теоретичних досліджень за рахунок введення в нього соціокультурних факторів, без яких неможливо забезпечити коеволюцію людини (суспільства) і природи, що є імперативною умовою виживання людства у новому столітті.

2. Неспроможності ринку як умова вдосконалення господарської культури

Глобальна нестабільність не може не позначатися на поведінці суб'єктів господарської системи – фірм, підприємств, організацій, споживачів, на їх культурі. Розуміння передумов і механізмів збереження основ цілісності соціально-економічних систем і їх елементів в умовах інтенсивних змін є важливою теоретичною і практичною проблемою. Рівноважні стани в економіці є бажаними, оскільки забезпечують оптимізацію цільової функції або максимізацію корисності. В господарській культурі рівноважні стани економічної системи можна вважати цінністю, яка не обговорюється, але мається на увазі, коли розробляються стратегічні плани і програми. Рівноважний стан розглядається як важлива умова соціальної стабільності, миру і злагоди у суспільстві. Такий підхід повністю відповідає тому, що в науці розрізняють модель реальної культури і культурний конструкт. Модель реальної культури розглядається як „область нормальних реакцій на певну ситуацію”, а „кожна ситуація пов'язана з певними групами поведінки, що мають багато загальних рис” [21, с. 171]. Але справа у тому, що „описати всі елементи поведінки, які складають культуру, неможливо. Навіть типи поведінки, що складають нормальну реакцію членів суспільства на кожну ситуацію, складно навести в повному обсязі. Щоб подати чітку картину окремої культури або використовувати культурні дані, дослідник повинен створити культурний контекст. Він встановлює приклад у обмеженій групі варіантів, з котрих складається будь-яка модель реальної культури, а потім використовує цей зразок як символ моделі реальної культури” [21, с. 171]. Конструкт культури не може повністю відповідати реальній культурі, він дає змогу наблизитися до умов реальної культури. Досвід свідчить, що „на основі таких конструктів можна не лише вивчати структуру реальних культур і взаємозв'язки їх моделей, але й з високим ступенем ймовірності прогнозувати поведінку членів суспільства у різних ситуаціях. Культурні конструкти – це лише засоби дослідження, але без них неможливо обійтися. Їх створення виправдано доцільністю” [21, с. 172]. Рівноважний стан економіки і є одним із допустимих конструктів господарської культури, за допомогою якого можна вивчати реальну господарську культуру ринкової економічної системи. В цьому конструкті є те, що існує в реальності.

Якщо ж розглядати ринкову економічну систему, яку, з одного боку, спрямовує „невидима рука”, а, з іншого, її метою є одержання прибутку, то й культура цієї системи

перебуває під впливом цих двох визначальних чинників. Найбільш загальними характеристиками ринкової системи і її культури з точки зору суспільства і його цілей є те, що економічні цілі не завжди співпадають з цілями соціальними, які в більшій мірі відображають загальносуспільні інтереси. Звідси витікає, що в ринковій системі є певні „провали”, неспроможності, що негативно впливають на розвиток людського суспільства. На наш погляд, виправляти неспроможності ринку не лише можливо, але й необхідно через вдосконалення господарської культури державою при розробці та реалізації економічної політики.

Рівновага в економіці заснована на раціональному виборі, що передбачає наявність свободи вибору, яка, безумовно, є проявленням культури. „В умовах ринку несвобода стає соціальною дисфункцією, свобода ж функціональна... Закріплюючись в нормах культури, свобода дуже швидко усвідомлюється не просто як „виробнича необхідність” (чисто інструментальна функція ринку), а як самодостатня найвища цінність людського буття” [38, с. 173]. При цьому дуже важливо сприймати свободу саме як цінність, а не як вседозволеність без особистої відповідальності, що було поширено в перші роки постсоціалістичних трансформацій, й досі дуже впливає на дії суб’єктів трансформаційної економіки. „Економічну свободу, – пише Л.М. Хижняк, – можна розглядати не тільки як ціль, але і як цінність. Проте цінністю вона стає тільки тоді, коли суб’єкт її усвідомлює. Де немає усвідомлення цінності діяти у сфері економіки відповідно до своїх потреб та інтересів з усвідомленням власної відповідальності за свої рішення і результати діяльності, там немає і суб’єкта господарювання” [47, с. 95]

Проблема свободи як культурної цінності в ринковій економіці переплітається з проблемою доходів людей. Кожна людина будує свій бюджет на основі доходів від продажу праці та інших виробничих факторів, якими вона володіє. Усі люди намагаються максимізувати свій добробут, використовуючи отримані доходи на купівлю такого набору благ, який дає їм змогу отримати найбільшу корисність. Внаслідок цих дій виникає певна сукупність цін, яка призводить до такого розподілу виробничих факторів між фірмами та благ між людьми, що стає неможливим знайти будь-який інший варіант розподілу, при переході до якого хоч одна людина поліпшила б своє становище і при цьому жодна не погіршила б свого. Такий розподіл виробничих факторів та благ називається ефективністю за Парето [43, с. 359-363]. Вона є ідеальною моделлю економічної й більш широко – господарської ринкової культури тому, що є абстракцією, яку створили в суспільстві і широко оперують нею при розгляді економічних ситуацій. „В основному ідеальні моделі, – пише Р. Лінтон, – виробляються для тих ситуацій, які у суспільстві вважаються особливо важливими, зокрема, для ситуацій, що включають взаємодії індивідів у різних відносинах у даній суспільній системі” [21, с. 176]. Тому можна стверджувати, що ефективність, зокрема ефективність за Парето, є однією з найважливіших суспільних цінностей, що обов’язково мусять входити до складу господарської ринкової культури. Наявний розподіл виробничих факторів та благ не задовольняв би суспільство, якби існував такий, що поліпшив би становище хоч одної особи і не погіршив би становища жодної іншої. Звичайно, існують й інші важливі цінності, окрім ефективності за Парето, проте суспільство, яке прагне якщо не досягти, то принаймні створити умови для досягнення загального добробуту, повинно завжди прагнути зробити крок від неефективного до ефективного за Парето розподілу виробничих факторів та благ.

Оптимум за Парето показує, чи допускається в кожній конкретній ситуації розтрата ресурсів, чи ні. Проте критерій оптимальності Парето не є повною мірою критерієм соціальної оптимальності: для нього байдужі судження відносно того, справедливо чи ні розподілені доходи між членами суспільства. Вільна конкурентна ринкова економіка не перешкоджає вкрай нерівномірному розподілу доходів, тому розподіл ресурсів тут може бути ефективним, але одночасно й існуватиме максимальна поляризація суспільства за рівнем доходів.

Оцінка обраної економічної стратегії за критерієм забезпечення справедливості складніша, ніж оцінка стратегії в контексті економічного зростання. Справедливість означає чесний розподіл добробуту між членами суспільства. Проте визначення чесності виходить за межі економіки, оскільки належить до сфери політичної філософії. Тому для політиків важливо добре обміркувати, якими є їхні цілі щодо справедливості. Ми погоджуємося з думкою авторів проекту Звіту про стан економіки України, що справедливість – це не те саме, що рівність [32, с. 15]. Певне зростання нерівності доходів є цілком нормальним і навіть бажаним явищем, коли у країнах відбувається перехід від радянської системи з її штучною рівністю, до системи, у якій нерівність у доходах стає стимулом до здобуття додаткової освіти, наполегливішої праці та готовності взяти на себе більшу відповідальність. Справедливість полягає в отриманні винагороди за наполегливу працю, можливості додаткового навчання або прийняття рішень, пов'язаних з підприємницьким ризиком.

Оскільки справедливість може бути не пов'язана з рівністю доходів, то ми у своєму дослідженні визначаємо її як рівність можливостей (наприклад, доступ до освіти). Це необхідна її умова, проте не достатня. Невід'ємною складовою справедливості є захист державою найбільш вразливих груп населення, а тому наша дефініція справедливості передбачає існування в суспільстві системи соціального захисту, яка має забезпечити умови, за яких доходи найбідніших членів суспільства не впадуть нижче від певного, визначеного державою, мінімального рівня.

Досліджуючи проблеми справедливості, важливо використовувати термін „встановлення більшої рівномірності в процесі розподілу благ”. При цьому існує суттєва відмінність між поняттями „рівність” і „рівномірність”. Перше означає однаковий рівень забезпечення благами для всіх членів суспільства, а друге – відсутність занадто великих відхилень від певного рівня забезпечення благами, насамперед у бік зменшення (проте також і у бік збільшення).

Парето-ефективний розподіл благ виникає внаслідок добровільних дій осіб та фірм, без будь-якого втручання з боку держави. Передумовою його виникнення є самомотивована поведінка – тобто така, в основі якої лежить бажання максимізувати віддачу від активів, якими володіють фірми або окремі індивіди [10, с. 412].

Все це вказує на те, що сама ринкова економічна система не може позбавитися своїх неспроможностей самотужки, а тому об'єктивно виникає необхідність їх усунення в ході державного регулювання економіки, для чого потрібно вдосконалювати господарську культуру державного, а більш широко – суспільного управління.

Одні з найбільш болючих і широко розповсюджених проблем у транзитивних суспільствах є виховання господарської культури серед державних чиновників, за діями яких люди судять про націленість і ефективність державної влади. З точки зору платників податків дуже важливо, щоб державні службовці при прийнятті рішень діяли на основі етичних стандартів, які є важливою складовою господарської культури державного управління. „Етичні стандарти, – підкреслює Б. Кудрицька, – є засобом оцінки і втілення в практику чесної поведінки і прикладів достойної роботи. Тим самим етичні стандарти демонструють ідеальну модель того бажаного напрямку, від якого, якщо по ньому прямувати, в кінцевому рахунку всі ми виграємо. В короткостроковій перспективі можуть бути якісь затримки і навіть падіння ефективності, але довгострокові вигоди очевидні. Вони зводяться до зростання авторитету й легітимності як окремих осіб, так й організацій” [19, с. 132].

З етичними стандартами пов'язаний діючий механізм боротьби з провалами ринку. Порушення таких стандартів прямо впливає на погіршення загальної господарської ситуації в країні, породжує цілий ряд негативних суспільних тенденцій, таких як зволікання, корупція, порушення прав людини. В цьому плані перед державою постає завдання цілеспрямовано підвищувати господарську культуру працівників державного апарату на різних рівнях, а також розвернути національну систему виховання на основі цінностей господарської культури у сфері освіти громадян.

3. Організаційна культура як фактор ринкової трансформації у транзитивних суспільствах

У ринковій економіці господарська культура, як і культура взагалі сприяє розвитку економічної системи. Остання формується через взаємозв'язок своєї внутрішньої культури, системи інститутів і відповідної політики щодо регіонального і глобального середовища. У розвинених суспільствах з ринковою економікою культура в процесі історичного розвитку певним чином спрямовувала економічний розвиток, і цей її вплив був визначальним. Зворотній вплив – економіки на культуру – також спостерігався, але не він був головним. Якщо, наприклад, аналізувати сучасний процес глобалізації і його вплив на господарську систему, то „глобалізація змінює національну і ділову культуру, сприяє в тій чи іншій мірі конвергенції... але причинний зв'язок йде в основному від культури до економічної системи” [24, с. 99]. Наслідком стає модифікована культура, яка виникає як результат часткової конвергенції з іншими культурами (див. рис. 1).

Якщо ж розглядати господарську культуру транзитивного суспільства, то тут спостерігається зовсім інша картина. На поверхні вона визначається тим, що, по-перше, виникає на базі командно-адміністративної (планово централізованої) системи; по-друге, нова господарська культура не може бути результатом плавного еволюційного визрівання. Розвиток взаємозв'язку між культурою і економічною системою в планово-централізованій і трансформаційній економіці представлено на рис. 2. На схемі чітко видно, що в системі господарської культури виникають два порушення безперервності: перше – при введенні системи централізованого планування, яка майже не опиралася на культуру досоціалістичної економічної системи; друге – при руйнації централізованого планового господарювання і переході до трансформаційної економіки з метою формування ринкових відносин. Цей процес ускладнюється ще й тим, що глобалізація як якісно нове, перш за все економічне явище накладає свій відбиток на трансформаційну економіку і культуру. Тому в трансформаційних до ринку економічних системах, а також і в їх господарській культурі повинні відбуватися такі зміни, яких до цього часу в історії не спостерігалися. Складність формування господарської ринкової культури у транзитивних суспільствах поки ще глибоко і всебічно не досліджувалася. Ми проаналізуємо лише деякі аспекти цієї проблеми, а саме, з'ясуємо, які чинники визначають специфіку господарської культури в трансформаційній економіці, дамо їй загальну характеристику, а також обґрунтуємо ряд практичних пропозицій щодо підвищення рівня господарської культури як передумови розв'язання гострих соціально-економічних проблем транзитивних суспільств.

Для транзитивних суспільств, в яких здійснюється перехід від командно-адміністративної системи до ринкової, проблеми дослідження і впровадження господарської культури є надзвичайно гострими як на рівні окремих підприємств, так і економіки в цілому. Тут потрібно враховувати чотири найбільш важливі чинники. На два з них вказав В.М. Геєць: „Сучасна держава має будуватися за зразками, що, з іншого боку, відповідають загальноцивілізованим нормам, які у тій чи іншій мірі визнані у світі; з другого боку, вони мають враховувати умови і фактори, що визначають існування конкретної держави на основі її політичного, економічного і духовного життя як у минулому, так і у сучасному, а особливо – в майбутньому” [41, с. 9]. І хоча тут мова йде взагалі про державу, проте з впевненістю ці слова можна віднести й до сфери господарської культури транзитивного суспільства.

Ще одним важливим чинником, який також визначально впливає на процес ринкової трансформації, є глобалізація. Всі транзитивні країни відчують на собі її вплив і свою модель соціально-економічного розвитку вони повинні будувати, враховуючи тенденції глобалізації. „Оскільки економічний прогрес, – пише В.Г. Федотова, – визначається інноваціями, багаті країни багатіють. Глобалізація звузила національні можливості впливати на економіку. Цей виклик поставив під запитання можливості побудови соціальної держави у країнах, що розвиваються... В неї не можна ввійти, маючи головним чином сировину чи продукти її первинної індустріальної обробки” [45, с. 85].

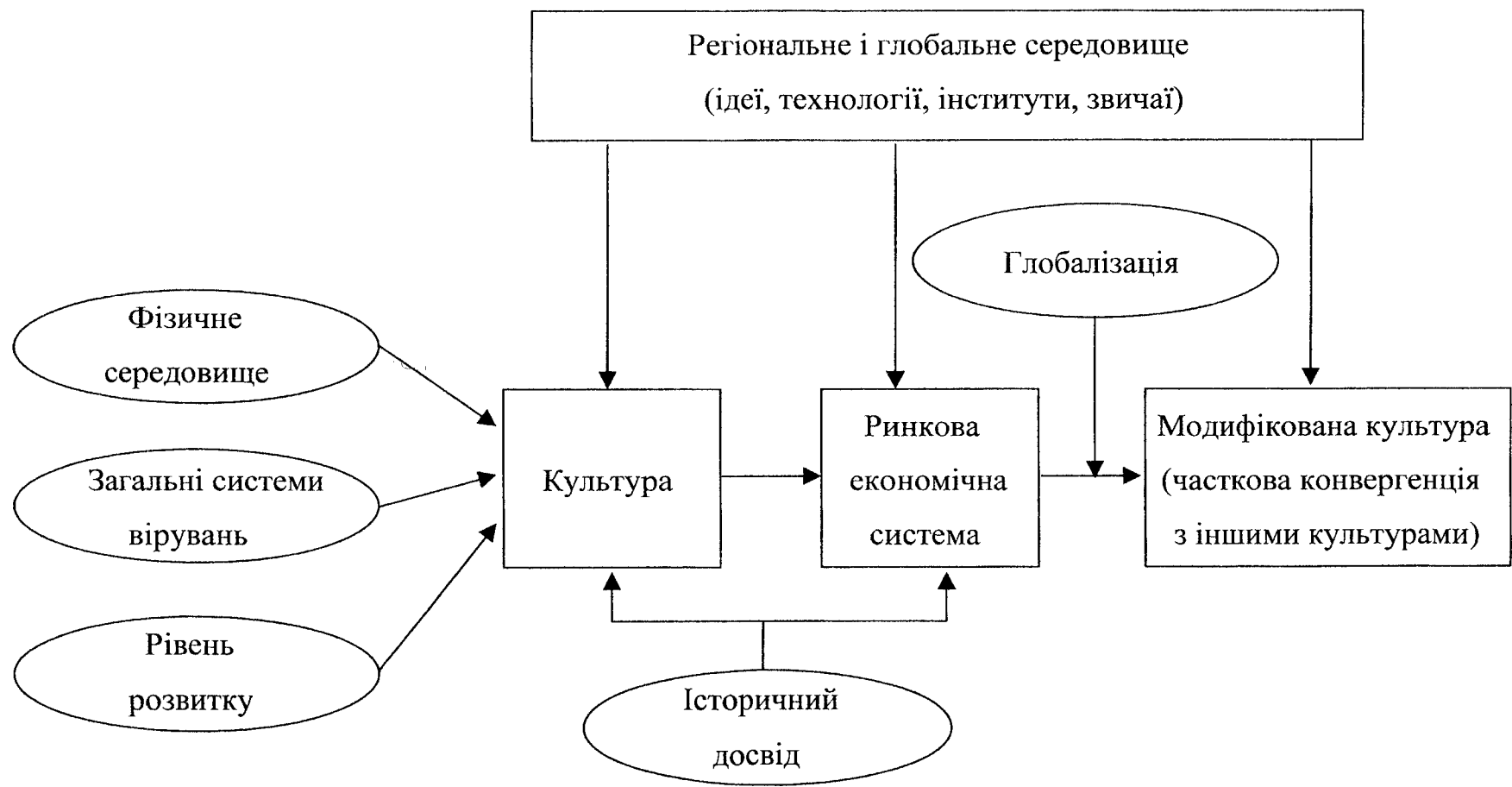


Рис. 1. Взаємозв'язок між культурою і економічною системою в ринкових економіках

Четвертий чинник стосується науки суспільствознавства, яка поки що не може дати задовільних відповідей на цілий ряд важливих питань функціонування і розвитку людства, а тому потребує перш за все розробки і творчого використання нових методологічних підходів щодо аналізу проблем сучасного суспільства. „З останньої чверті ХХ століття, коли стала очевидною приреченість і загроза для майбутнього людства індустріального суспільства у всіх його модифікаціях, яке вичерпало свій потенціал, – пише Ю.В. Яковець, – перед творчою науковою думкою у весь зріст постала проблема зміни пануючої парадигми суспільствознавства, бо попередня парадигма не змогла ні передбачити шквал кардинальних змін, що розгорнувся в кінці ХХ століття, ні з'ясувати його сутність і головні тенденції” [52, с. 335]. На наш погляд, включення досліджень господарської культури до предметного поля економічної теорії певним чином зможе сприяти розробці нових підходів до аналізу економічних проблем. Враховуючи дію вказаних чинників, спробуємо визначитися з господарською культурою як фактором ринкової трансформації, який впливає на ефективність постсоціалістичних господарських систем.

Специфіка транзитивної економіки полягає у тому, що в ній ще немає ринкової системи економічних відносин: вона лише формується. Тому в ній є елементи соціалістичної господарської культури, є елементи культури підприємництва, що також лише формується і розвиває елементи ринкової господарської культури. Важливу роль також відіграють традиції і культура транзитивних суспільств. Все це впливає на процес становлення нової культури господарювання, яка проявляється перш за все як культура підприємництва.

Виникнення і розвиток культури підприємництва всебічно досліджував Р. Рюттингер. Результатом культури підприємництва є встановлення певних цінностей, норм і правил поведінки, на основі яких формуються ринкові відносини як в офіційному секторі економіки, так і в тіньовій економіці, частка якої в перехідних суспільствах є значною. Культура підприємництва втілюється у конкретній поведінці фірми на ринку. Ця поведінка у той чи інший спосіб узгоджується з ринковою поведінкою інших суб'єктів ринкових відносин, і таким чином впливає на процеси розвитку господарства. В залежності від того, які саме цінності, норми і правила переважають, ми можемо говорити про розвиненість організаційної культури, про те, спрямована вона на досягнення соціально значимих цілей, чи вона сприяє забезпеченню суто егоїстичних інтересів учасників економічних відносин.

Цей момент є дуже важливим тому, що в Україні, Росії, інших пострадянських державах процес ринкової трансформації часто набуває таких форм, які не можна назвати формами становлення ринкових (у цивілізованому розумінні) відносин. Тому різні автори говорять про те, що в цих країнах створена корумповано-кланова, кримінальна, мутантна економіка. На наш погляд, це в першу чергу зумовлене тим, що процес становлення нової господарської культури не мав в основі еволюційного характеру, а проходив методом шокової терапії, коли культурні норми і цінності в масовому порядку відкидалися, а насаджувалися ліберальні цінності у дуже спрощеному вигляді, тобто на пострадянському просторі реально відбувся розрив у культурному полі. В цьому є немала провина й економічної науки. „Сьогодні складається враження, що українське суспільствознавство, за виключенням кількох десятків економістів, політологів, соціологів, завзято виконують таємне замовлення західної цивілізації щодо повсюдного насадження її цінностей і способу життя. Суспільствознавство як сфера науки і освіти бездумно копіює західні теорії, що створені в іншій культурі й за інших цінностей, намагаючись на їх основі створити концепцію і модель розвитку української нації і українського суспільства. При цьому, як правило, ігноруються ті культурні цінності і традиції, які віками склалися і розвивалися українським народом, незалежно від офіційних ідеологічних доктрин. Суспільствознавці поки що глибоко не усвідомили своєї відповідальності за нинішнє і майбутнє українського суспільства, а правлячі верстви, зв'язок яких з основною масою населення стає все більш тонкішим, як і досі роблять вигляд, що дослуховуються до думки прогресивно мислячих вітчизняних вчених” [15, с. 118].

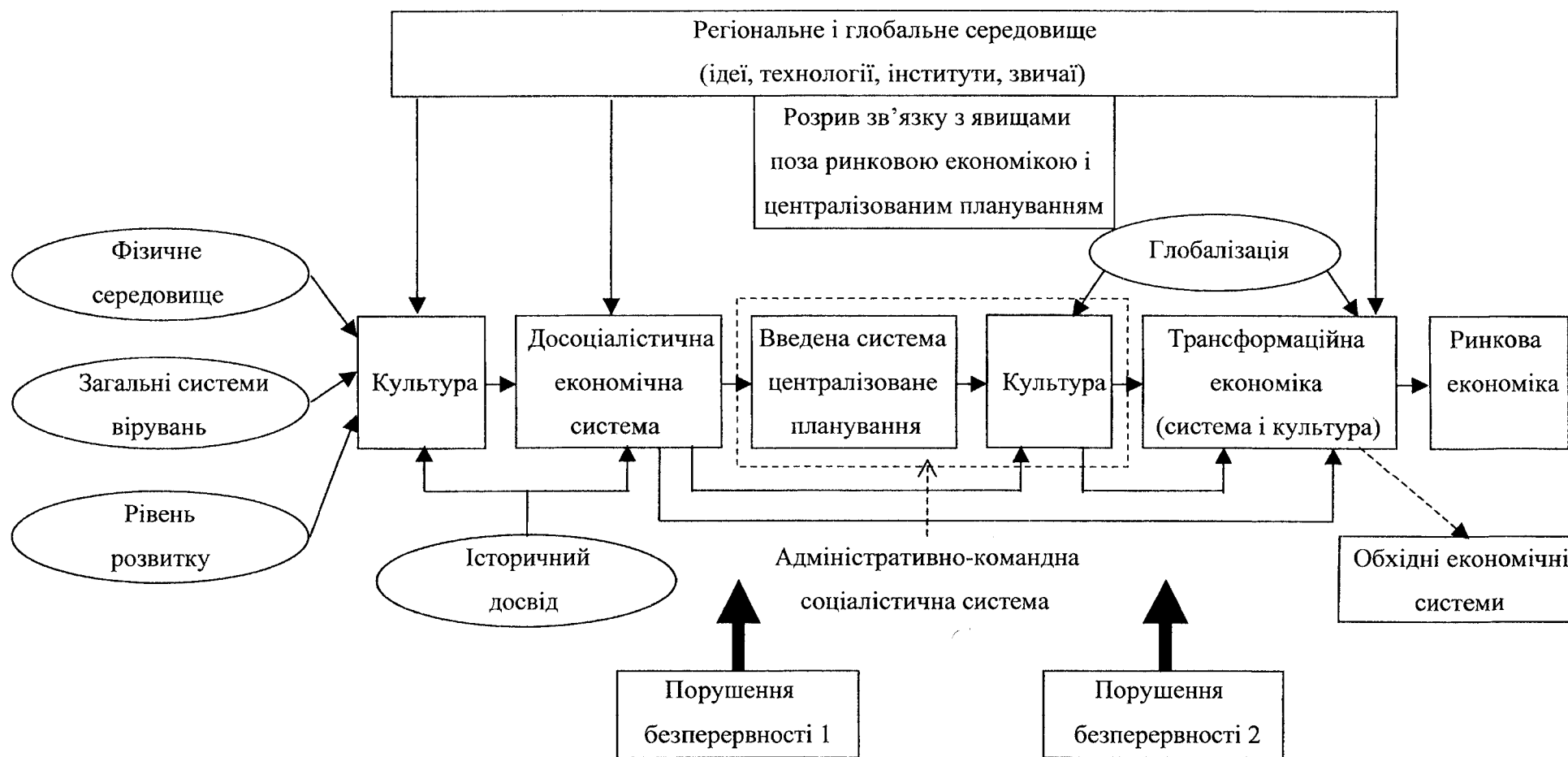


Рис. 2. Взаємозв'язок між культурою і економічною системою в централізовано-плановій економіці і трансформаційній економіці

В сфері організаційної, а, на наш погляд, і господарської культури, як описав О. Віддавський, існує чотири різних типи культур: апатична, змагальна (індивідуалістична), ієрархічна (колективістська) і егалітарна [61, с. 3-21]. Для апатичної організаційної культури характерні слабкі зв'язки і велика кількість розпоряджень, що викликає апатію і породжує фаталізм у відносинах між членами групи. Змагальна культура характеризується слабкими зв'язками, малою кількістю розпоряджень, а тому в ній панує конкуренція, що націлює суб'єктів на стимули і використання механізмів ринку. Ієрархічна організаційна культура має стійкі зв'язки, багато розпоряджень, чітку структуру і визначені лінії комунікацій і команд, що породжує сильну організацію. Егалітарна культура заснована на сильних зв'язках, невеликій кількості розпоряджень, але в ній є високий рівень довіри і намагання досягти однакових цілей. В ній найвищий ступінь взаєморозуміння, що дозволяє досить успішно проводити зміни. Ці типи організаційної культури є ідеальними, а тому в реальності існують варіанти, коли вони змішуються між собою.

Головним недоліком вказаної типології господарських культур є те, що їх визначення засноване на двох критеріях: сила зв'язків групи і кількість розпоряджень для дій, а третій критерій, що в умовах трансформаційних змін виходить на перший план, відсутній. Це критерій зворотного зв'язку, який показує чи може організація перебудувати свою роботу в залежності від результатів зворотного зв'язку, „тобто впроваджувати інновації і адаптуватися до змін. Іншими словами, він говорить про те, наскільки організаційна культура організації/системи наближена до підприємницької” [18, с. 25]. Якщо ж враховувати третій критерій зворотного зв'язку і ввести у модель типологізації господарських культур третю вісь – ступінь життєздатності, то модель структурних і культурних зв'язків набуде іншого вигляду. При цьому система зворотного зв'язку буде включати в себе послідовно етапи моніторингу, обробки, аналізу і оцінки інформації, а також планування і реалізації заходів по перебудові своєї діяльності, тобто система зможе забезпечувати своє функціонування у режимі життєздатності. Саме така модель господарської культури під впливом вище вказаних чинників повинна бути сформована у трансформаційних суспільствах, де національні культурні цінності і норми повинні лежати в основі змін, які приведуть до створення національної моделі ринкової економіки, в якій би реалізовувалися й цінності ринкової економічної системи.

Трансформація господарської культури визначальною мірою залежить від цінностей, світогляду, знань тих, хто проводить ринкові реформи, тим або іншим чином розробляє і реалізовує економічну політику в транзитивному суспільстві. Але виявлення існуючого рівня господарської культури є надто складним і важким завданням. Про це застерігає О. Астаф'єва. Вона пише: „В умовах інтенсивних соціальних змін стають важливими не тільки знання, інтелект, здатність до пошуку і обробки інформації управлінцем, але й відповідний рівень організаційної культури. В системі державної служби організаційна культура включає в себе нормативно визначені, інституційні параметри і морально-ціннісні регулятори. Сегменти організаційної культури, що пов'язані з ціннісними моральними регуляторами, набагато складніше виявити і оцінити. Вони важче піддаються діагностиці і прямому адмініструванню, при цьому здійснюючи значно більший вплив на мислення і поведінку працівників” [4, с. 43]. Але для того, щоб дії владних структур сприяли розв'язанню гострих соціально-економічних проблем, що накопичилися в ході ринкових реформ, проблеми господарської культури повинні стати об'єктом наукового аналізу і предметом викладання при підготовці державних службовців.

Дослідження господарської культури як проблеми економічної науки, зокрема економічної теорії, не є самоціллю. На наш погляд, саме феномен господарської культури є тим центральним компонентом, який пронизує всю соціально-економічну систему, забезпечує цілісне функціонування національного господарства задля підвищення добробуту людей, а тому повинен відігравати фундаментальну роль в економічних дослідженнях. Аналіз господарської культури розширює поле досліджень економічної теорії тому, що зараз вже недостатньо говорити лише про економіку, яка в рамках неоліберального підходу

практично зводиться до техніко-технологічних характеристик економічної поведінки виробника чи покупця. Наукове розв'язання гострих проблем, що склалися в економічній сфері транзитивних суспільств, де є велика доля кланово-корумпованої, кримінальної, тіньової економіки, потребує нових підходів, одним з яких, на наш погляд, виступає теорія господарства як сфера життєдіяльності людини. При цьому важливо виходити з того, що „національне господарство – не стандартна одиниця універсальної системи; воно має цивілізаційні ознаки, оскільки є частиною конкретної культури. Кожна господарська система заснована на базовій передумові, первинному символі, чи кінцевій цінності, що мають вигляд культурно-історичної цілісності, ідентичності. Щоб реалізувати такий підхід, необхідно подолати економізм – одномірне бачення світу” [14, с. 83-84]. Разом з тим, потрібно вказати, що роздрібненість сучасної економічної науки за окремими спеціальностями знижує її статус до операційності. Пізнання ж реального світу життєдіяльності людини і економічної системи суспільства потребує цілісного господарського знання. Аналіз же економічної системи з точки зору організаційної культури, коли „цілісність національного господарства представляє господарство як частину культури, висвічує культурно-історичну, морально-етичну, часову складові в економічних процесах з властивим їм потенціалом збереження цінностей кожного з етапів”, дозволяє „поновити етичний компонент в економічній політиці і, відповідно, в економічній науці” [14, с. 89]. В Україні й інших транзитивних країнах, де рівень господарської культури є ще надто низьким для вирішення проблем підвищення добробуту всього народу, проблеми етичної економії, які тісно переплітаються з проблемами формування нової господарської культури на макрорівні, стають актуальним напрямком наукових досліджень.

Тому важливим є не лише вивчення досвіду реалізації господарської культури у країнах з ринковими економічними системами, але й дослідження національно-культурних цінностей і норм, які можуть сприймати чи відштовхувати певні елементи ринкової господарської культури. В цьому плані слід взяти до уваги те, що „шлях України у світову співдружність лежить не через зречення своєї культури, а завдяки залученню власних унікальних, оригінальних механізмів життєтворення та суспільного поступу, для яких чужий досвід може мати лише значення уроків історії” [39, с. 225].

Дуже важливим при дослідженні господарської культури в трансформаційних суспільствах є вивчення менталітету населення транзитивних країн, бо, з одного боку, „менталітет на відміну від цінностей змінюється значно повільніше, його трансформація відбувається під впливом різноманітних факторів протягом тривалого часу” [7, с. 81]. З іншого боку, „ментальна структура змінюється повільніше, ніж матеріальне оточення чи соціальні інститути, являючи собою одночасно і продукуючу основу, і перепону соціального руху. Певний консерватизм ментальності виявляє себе при будь-яких досить глибоких економічних перетвореннях” [30, с. 17]. Хоча в цих працях мова йде переважно про менталітет працівників, які зайняті на виробництві, втім менталітет мають і державні службовці. Його змінити також не можна за якийсь короткий часовий період, що також потрібно враховувати при формуванні нової господарської культури ринкового типу.

Разом з тим, як писав В. Хорошковський, дослідження менталітету необхідне, тому що, по-перше, новий підхід до економічного зростання охоплює не лише матеріальні, але й духовні важелі господарювання, а по-друге, дає можливість побачити головні причини нашого соціального неблагополуччя [48, с. 31]. При цьому варто вказати, що духовні важелі господарювання багато в чому втілюються в господарській культурі, її цінностях і нормах. Саме господарської культура, перш за все, „відповідає” за суспільне зростання чи неблагополуччя, а тому її потрібно „вирощувати” дуже дбайливо обробляючи національний ґрунт – культурні традиції, цінності, звичаї – при насадженні в нього економічної свободи і ринкових механізмів економічного розвитку.

Проблеми відповідальності і контролю зараз виходять на передній план при формуванні нової системи господарської культури. Без вирішення цих проблем ми не зможемо забезпечити формування і розвиток цивілізаційних ринкових відносин. Це вже

досить добре зрозуміли вчені. Так, А.О. Пороховський пише: „Історично склалося так, що становлення і розвиток ринкових відносин ефективно проходили тільки тоді, коли одночасно розвивалося і укріплялося демократичне суспільство. В результаті в ринковому господарстві формувалися не просто загальноприйняті „правила гри”, а такі умови підприємницької діяльності й функціонування ринків, які містилися серед найважливіших елементів, з одного боку, відповідальність кожного перед суспільством, а з іншого – контроль з боку суспільства за всіма учасниками ринкової системи, в тому числі і державними інститутами. Баланс обов’язків і відповідальності не знаходився в застійному стані, а змінювався разом з еволюцією економіки і суспільства” [31, с. 167-168]. Тепер черга за державними службовцями й політиками, від образу мислення і дій яких у визначальній мірі залежить стан формування і рівень господарської культури.

Слід вказати, що в пострадянських країнах формування нової господарської культури здійснюється досить повільно. На це є, на наш погляд, дві основні причини. По-перше, відсутність у державних чиновників цивілізаційної культури і корпоративної етики, які виходять із принципів служіння своїй нації, своєму народу. Про відсутність господарської культури у російських бюрократів Ю.М. Лотман писав, що „чиновник у суспільній свідомості асоціюється з крутістю і хабарництвом... Російська бюрократія, яка є важливим фактором державного життя, ...не створила ні своєї культури, ні своєї етики, а ні своєї ідеології”, чим різко відрізнялася в цьому плані, наприклад, від офіцера і духовенства [22, с. 26, 27]. В радянський період представники номенклатури також не мали високої культури служіння народу, що чітко проявилось у період первинного накопичення капіталу у перші роки так званих ринкових реформ і наочно засвідчило про необхідність цілеспрямованої роботи щодо розширення соціокультурних засад в процесі реформування системи державного управління.

По-друге, за роки ринкової трансформації відбулося значне зниження рівня компетентності політико-економічної еліти і її деградація з індустріального до аграрно-письменного рівня. Звичайно, що за цих умов не могло відбуватися підвищення рівня організаційної культури у суспільстві, а саме українське суспільство „в мирних умовах прискорено регресувало від розвиненого індустріального суспільства до суспільства агро-письменного” [42, с. 223]. Тому підвищення рівня господарської культури на макрорівні потребує значного омолодження господарської еліти як в центрі, так і в регіонах, розвитку механізмів її вертикальної мобільності, посилення спеціальної підготовки керівних кадрів на основі розширення гуманітарних, світоглядних, критично-осмислювальних дисциплін у навчальних планах, вироблення у них вмінь соціального прогнозування і соціальної оцінки як позитивних, так і негативних наслідків управлінських рішень.

Разом з тим вважаємо доцільним подальше вдосконалення системи оплати праці державних службовців, виходячи з їх рівня освіти, компетенції й досвіду, але враховуючи ступінь розв’язання гострих соціально-економічних проблем у полі їх компетенції. Якщо такі зміни не відбудуться, то це негативно вплине на рівень господарської культури, ступінь керованості і розвитку економічної системи, тому що носіями суспільно „значимої” господарської культури будуть ставати відносно менш конкурентоспроможні, сумлінні службовці, у яких вузький світогляд стане головним гальмом для прийняття необхідних для розвитку стратегічних рішень. Лише максимально виражена орієнтація на оцінюваний результат, заохочення конкретних досягнень, диференційований підхід до ресурсного забезпечення стає сьогодні безальтернативним як з точки зору забезпечення розвитку суспільства і його економіки, так і в аспекті формування необхідної господарської культури для підвищення рівня і якості життя всього народу, підвищення її значимості в очах державних службовців різних рівнів.

Таким чином, господарська культура – це комплекс базових цінностей, які проявляються у відносинах між людьми й домінують у суспільній системі та мають свою метою вирішення певних проблем або досягнення певних цілей. Цінності, що складають

господарську культуру, не просто відповідають на питання, у який спосіб повинні діяти суб'єкти тієї чи іншої системи (зокрема, економічної), але визначають, чого ж конкретно прагне досягти система, щоб потім, на основі визначених пріоритетів, сформулювати конкретні шляхи досягнення цих цілей.

Господарська культура суттєво впливає на стиль і методи управління не лише на рівні окремих організацій, але й на рівні регіонів та суспільства в цілому. Вона є важливою умовою функціонування і розвитку суспільства та його складових різних рівнів, є засобом спілкування, дозволяє не лише органічно поєднувати економічні інтереси різних суб'єктів господарювання, але й „впроваджувати” більш високу культуру в господарське життя, якщо його лідери в своїй діяльності опираються на усталені суспільні цінності. При цьому зваженість управлінського впливу на господарську культуру різного рівня економічних суб'єктів досягається шляхом адекватного співвідношення різних типів цінностей: загальнолюдських (довіра, співробітництво тощо), вузькокорпоративних (завоювати ринок, обійти конкурентів) та індивідуалістичних. Проблема зводиться до того, як органічно поєднати ці цінності, узгодити різні економічні інтереси. Саме в цьому й проявляється визначальна роль господарської культури щодо розвитку всього суспільства та його економічної системи.

З огляду на це вивченням господарської культури повинна займатися економічна теорія, а її включення до предмету цієї науки розширяє поле її досліджень. Вивчення проблем господарської культури стає актуальним завданням економічної теорії як науки, що забезпечує методологією прикладні економічні дослідження. Чинник культури сьогодні є невід'ємним при оцінці стану соціально-економічного розвитку фірми чи країни, а також є таким, що визначально впливає на можливості подальшого існування людства. Тому й надалі закривати очі на соціокультурні проблеми економічного зростання й розвитку вже неможливо. Духовні важелі господарювання втілюються в господарській культурі, її цінностях і нормах, а саме вона „відповідає” за суспільне зростання чи неблагополуччя. Проблеми відповідальності і контролю зараз виходять на передній план при формуванні нової системи господарської культури. Без вирішення цих проблем неможливо забезпечити формування і розвиток цивілізаційних ринкових відносин.

Майбутнє у людства може бути лише за умови його формування на основі духовних цінностей, моральних норм і культурних традицій. Економічна теорія не може й надалі залишатися поза полем впливу соціокультурного чинника на розвиток суспільного виробництва.

Література.

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь: Пер. с англ. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997. – 420 с.
2. Аванесова Г.А. Культурно ориентированная модернизация России // Социально-гуманитарные знания, 2000. – С. 42-53.
3. Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. – СПб: Экономическая школа, 1998. – 230 с.
4. Астафьева О. Синергетика, философия, культура // Государственная служба. – 2001. – № 2. – С. 32-43.
5. Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта (Социокультурная динамика России). Т. 1. От прошлого к будущему. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск: „Сибирский хронограф”. – 1997. – 805 с.
6. Броницкой О.М. Поважне ставлення до працівника як одна з найважливіших складових ефективної організаційної культури // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – Економічна серія. – № 508. – Х.: Різо ХНУ, 2001. – С. 349-351.
7. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: “Поліграф-Терція”, 2002. – 226 с.

8. Быченков В.М. Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъективности. – М.: Российская академия социальных наук, 1996. – 976 с.
9. Васильчук Ю.В. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор культуры // Общественные науки и современность. – 2003. – № 1. – С. 5-29.
10. Ватаманюк З.І., Панчишин С.М., Реверчук С.К. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка. – К.: Видавничий дім „Альтернативи”, 2001. – 606 с.
11. Виханский О.С. и др. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс. – М.: Гардарики, 1996. – 416 с.
12. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: пер с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – ХХУІ. – 662 с.
13. Горбачев М.С. и др. Грани глобализации: Трудные вопросы современного развития. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 592 с.
14. Горичева Л. Культурно-историческая целостность национально-государственного хозяйства // МЭ и МО. – 2002. – № 1. – С. 81-89.
15. Задорожный Г.В. О необходимости подготовки специалистов по социальной экономике на основе разработки новой инновационной образовательной технологии // Социальная экономика. – 2001. – № 2. – С. 117-124.
16. Задорожный Г.В., Бервено О.В. Неоэкономика как интеллектономика (о цивилизации одухотворенного интеллекта) // Социальная экономика, 2001, № 2.- С. 23-32.
17. Задорожный Г.В. Гуманизация глобализации как стратегия выживания человечества. – Х.: ХНУ, 2003. – 28 с.
18. Колесникова Л., Перекрестов В. Организационные структуры и культура предпринимательства // Вопросы экономики. – 2000. – № 8. – С. 15-30.
19. Кудрица Б. Этика и политико-административные отношения // Социальная экономика. – 2002. – № 1-2. – С. 119-135.
20. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. – М.: УЦ „Перспектива”, 1997. – 288 с.
21. Линтон Р. Понятие культуры // Личность. Культура. Общество. – 2000. – Т. 2. – Вып. 4 (6). – С. 160-177.
22. Лотман Ю.М. Беседы о русской культуре. Быт и традиции русского дворянства (XVIII-начало XIX века). – СПб, 1994.
23. Малиновский Б. Свобода и цивилизация // Личность. Культура. Общество. – 2000. – Т. 2. – Вып. 4 (6). – С. 148-156.
24. Мейрер П. Культура бизнеса // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 4. – С. 97-101.
25. Международный менеджмент / Под ред. С.Э. Пивоварова и др. – СПб: Изд-во „Питер”, 2000. – 624 с.
26. Носова О.В. Влияние иностранного капитала на институциональные преобразования в Украине // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – Економічна серія. – № 530: Проблеми прискорення розвитку економіки. – Х.: Різо ХНУ, 2001. – С. 9-14.
27. Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский подходы / Сокр. пер. с англ. – М.: Прогресс, 1984. – 184 с.
28. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986. – 418 с.
29. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития. – Новосибирск: Наука, 1990. – 147 с.
30. Попов В. Етно-конфесійний розподіл праці та український господарчий менталітет // Схід. – 2001. – № 4 (21). – С. 14-23.
31. Пороховский А.А. Вектор экономического развития. – М.: ТЕИС, 2002. – 304 с.

32. Проект Звіту про стан економіки України. – Том 1: Економічна стратегія України // Перспективні дослідження. – 1999. – Березень. – (http://library.eerc.kiev.ua/NewJune99/ps3_u.pdf). – 66 с.
33. Рукавишников В.О. Социология переходного периода // СОЦИС. – 1994. – № 9. – С. 16-37.
34. Сакс Дж. Заметки о новой социологии экономического развития // Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. – М.: Московская школа политических исследований. – 2002. – С. 75-93.
35. Смелзер Н. Дж. Экономическая наука и социология экономики // Американская социология: Перспективы, проблемы, методы: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1972. – С. 188-202.
36. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. – Изд. 4-е. – М.: „Советская энциклопедия”, 1987. – 1600 с.
37. Социология организаций: Словарь-справочник / Автор-сост. В.В. Щербина. – М.: Союз, 1996. – 130 с.
38. Стариков Е.Н. Общество-казарма от фараонов до наших дней. – Новосибирск: „Сибирский хронограф”. – 1996. – 420 с.
39. Степико М.Т. Буття етносу: витоки, сучасність, перспективи (філософсько-методологічний аналіз). – К.: Товариство „Знання”; КОО, 1998. – 324 с.
40. Томилов В.В. Культура предпринимательства. – СПб: Изд-во „Питер”, 2000. – 176 с.
41. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи). Інститут економічного прогнозування; за ред. Академіка НАН України В.М. Гейця. – К.: Логос, 1999. – 500 с.
42. Удовик С.Л. Особенности современной политико-экономической элиты Украины в контексте глобализации // Социальная экономика. – 2003. – № 1. – С. 216-226.
43. Універсальний економічний словник / Під ред. Г.А. Швиданенко. – К.: Пошуково-видавниче агенство „Книга пам’яті України”, 1999. – 392 с.
44. Уткин Э.А. Этика бизнеса. – М.: Изд-во „Зерцало”, 1998. – 256 с.
45. Федотова В.Г. Модернизация и глобализация // Мегатренды мирового развития / Отв. ред. М.В. Ильин, В.Л. Иноземцев. – М.: ЗАО „Издательство „Экономика”, 2001. – С. 83-93.
46. Ханнингтон С. Предисловие. Культуры – это серьезно // Культура имеет значение. Каким образом ценности способствуют общественному прогрессу. – М.: Московская школа политических исследований. – 2002. – С. 9-14.
47. Хижняк Л.М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. – Х.: Основа, 1999. – 272 с.
48. Хорошковский В.И. После СССР: Украина – новый рубеж. – К.: Видавн. центр „ДрУк”, 1998.
49. Хофстеде Г. Культура бізнесу // Кур’єр ЮНЕСКО, 1996, № 6. – С. 12-16.
50. Экологические и социокультурные аспекты устойчивого развития: Сб. статей / Под ред. П.А. Водопьянова; АН Беларуси. Ин-т философии и права. – Минск, 1997. – 178 с.
51. Экономикс: Англо-русский словарь-справочник / Э.Дж. Долан, Б.И. Домненко. – М.: Лазурь, 1994. – 544 с.
52. Яковец Ю.В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО „Изд-во „Экономика”, 2003. – 411 с.
53. Deal T.E., Kennedy A. Corporate cultures. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1982. – 562 p.
54. Goffman E. The characteristics of total institution // A sociological reader on complex organizations / Edited by A. Etzioni. – New York: Holt, Rinehart and Winston, 1969. – P. 212-237.
55. Hofstede G. Cultures and organizations. – New York: McGraw-Hill, 1991. – 280 p.
56. Mintzberg H. The structuring of organizations: A synthesis of the research. – Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1979. – 512 p.

57. Pettigrew A.M. On studying organizational cultures // *Administrative science quarterly*. – 1979. – № 4. – P. 570-581.
58. Schein E.H. How culture forms, develops and changes // *Gaining control of the corporate culture* / Edited by R.H. Kilmann et al. – San Francisco: Jossey-Bass, 1985. – P. 215-242.
59. Schein E.H. *Organizational culture and leadership*. – 2nd ed. – San Francisco: Jossey-Bass, 1992. – xix, 418 p.
60. Trice H.M., Beyer J.M. *The cultures of work organizations*. – 1st ed. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1993. – 510 p.
61. Wildawsky A. Choosing preferences by constructiong institutions: A cultural theory of preference formulation // *American political science review*. – 1987. – Vol. 81. – P. 3-21.

Поступила в редколлегию 20.12.2004 г.

© Броницкий О.М., 2005