

Ористлава СИДОРЧУК, Олена РЕШОТА

АРХЕТИПИ ДЕМОКРАТИЧНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ: СУТНІСТЬ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Постановка проблеми. Становлення України як демократичної держави передбачає формування належного рівня вітчизняної управлінської культури органів публічної влади, що повинні ґрунтуватись на поступовій демократизації культури управління на основі осмислення архетипних підстав феномена демократії та особливостей його реалізації в сучасному українському суспільстві. Складний процес відходу від стереотипів командно-адміністративного стилю управління та переходу до розробки основних засад управлінської культури публічної влади сучасного українського суспільства характеризується недостатністю теоретично обґрунтованого розуміння сутності управлінської культури органів публічної влади та неадекватністю практичних методів запровадження демократичних цінностей культури управління.

Розгляд архетипів демократичної культури управління дозволить дослідити ознаки відображення в громадській самосвідомості вітчизняної національної ідеї, фрагментарний історичний досвід використання вітчизняних демократичних принципів та методів культури управління й, об'єднавши кращі здобутки вітчизняних та європейських практик, запропонувати провідні напрямки реалізації демократичної культури управління для сучасного українського суспільства.

Проблематика вдосконалення управлінської культури органів публічної влади є актуальною та відповідає сучасним тенденціям реформування державного управління й стратегічним напрямкам розбудови вітчизняної демократії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управлінської культури органів публічної влади становлять значний інтерес для дослідників. Різні аспекти цих проблем досліджують у своїх працях Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Т. Василевська, В. Ігнатів, А. Іонова, В. Князєв, В. Козбаненко, М. Рудакевич, Л. Сергєєва, С. Серьогін, В. Цветков та ін. Дослідники розглядають певні елементи культури, дають їм загальну характеристику, а також вивчають культуру управління в контексті управлінської культури державних службовців, що формується у рамках визначених державою та суспільством правових і моральних норм.

Теоретичні основи управлінської культури досліджували В. Авер'янов, Б. Гаєвський, М. Логунова, Н. Нижник, В. Ребало та ін. Проблеми демократії та деякі аспекти управлінської культури висвітлювалися відомими зарубіжними авторами, такими як М. Вебер, К. Поппер, Ф. А. Гаєк, Р. Д. Патнем, К. Апель, Ю. Габермас, Р. Дарендорф, Ж. Мере та ін. Однак на сьогодні в науці державного управління практично відсутній комплексний підхід до визначення й узагальнення основних способів та критеріїв демократизації управлінської культури органів публічної влади, що спричинене недостатністю їх теоретичного осмислення та необхідністю більш глибокого дослідження методологічних аспектів цивілізаційної практики управління.



**СИДОРЧУК
Ористлава,
SYDORCHUK
Orystlava,**

кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри державного управління та місцевого самоврядування Львівського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України, м. Львів

Анотація: Розглянуто сутність поняття управлінської культури органів публічного управління в контексті демократизації суспільства. Виділено архетипи української культури, які сприяють формуванню демократичної практики управління. Визначено основні компоненти управлінської культури та встановлено критерії демократичності управлінської культури. Запропоновано модель управлінської культури у взаємозв'язках та компонентах.

Ключові архетипи, демократична управлінська культура, модель управлінської культури.

УДК 35:316.61:159.964



РЕШОТА
Олена,
RESHOTA
Олена,

кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри державного управління та місцевого самоврядування Львівського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України, м. Львів

Анотація: Розглянуто сутність поняття управлінської культури органів публічного управління в контексті демократизації суспільства. Виділено архетипи української культури, які сприяють формуванню демократичної практики управління. Визначено основні компоненти управлінської культури та встановлено критерії демократичності управлінської культури. Запропоновано модель управлінської культури у взаємозв'язках та компонентах.

Ключові архетипи, демократична управлінська культура, модель управлінської культури.

УДК 35:316.61:159.964

Розуміння архетипу започаткував К. Юнг, але ця галузь досліджень привернула увагу й українських учених, зокрема Е. Афоніна, О. Донченко, С. Кримського, М. Северинову, які покладають в основу дослідження світоглядні ідеї Г. Сковороди, П. Куліша та В. Липинського.

Мета статті. є дослідження сутності поняття архетипів управлінської культури органів публічного управління в контексті демократизації суспільства. Головними завданнями статті є: дослідження архетипного ядра української нації, визначення поняття демократичної управлінської культури та її складових і розробка моделі управлінської культури у взаємозв'язках та компонентах.

Виклад основного матеріалу. Проблема управлінської культури публічних органів влади є багатоаспектною та складною, тому що об'єднує різні галузі знань і стосується різноманітних сфер життя. Цей вид культури може розглядатися як елемент державно-управлінської системи, як складова загальної культури, як результат розвитку державно-управлінського життя суспільства та ресурс державного управління [2].

Вимогою часу є потреба в якісно нових, компетентних керівниках, які не лише досконало володіють основами теорії та практики управління, а й усвідомлюють глобальні взаємозв'язки «людина – суспільство – держава». Для цього управлінську культуру необхідно наповнювати новим змістом, функціями й методами планування та регулювання, змінювати стереотипи управлінського мислення, стилі, технології й методики управлінської діяльності. Відповідно, сучасні вимоги, які висуюються суспільством, потребують формування управлінської культури як важливої складової професійної компетентності державних службовців.

У наукових дослідженнях управлінська культура фахівця розглядається з різних точок зору, зокрема як: сукупність знань, умінь і навичок здійснення управлінських функцій в обраній сфері; теоретична, психологічна та технологічна готовність і здатність особистості компетентно реалізовувати в конкретних ситуаціях практичної діяльності свої знання про ефективне управління (М. Якібчук); міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності (В. Медведь); майстерність, міра досконалості діяльності керівника з реалізації управлінських функцій (О. Ярковий); динамічне системне особистісне утворення, що охоплює цінності, спеціальні знання й уміння, особистісні якості, які забезпечують ефективність здійснення управлінської діяльності (А. Губа); цілісна властивість особистості, яка має прояв у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управлінської діяльності керівника; характеризується наступними видами: політичний, правовий, адміністративний, менеджерський, організаційний, соціально-психологічний, інформаційний, комунікативний, економічний (С. Королюк) та ін. [6; 7; 18; 19].

С. Королюк вважає, що управлінська культура керівника є інтегральною якістю особистості, яка складається із взаємопов'язаних та взаємозалежних компонентів: когнітивно-операційного (система управлінських знань і вмінь), особистісного (система професійних та особистісних якостей) і мотиваційно-ціннісного (система мотивів та цінностей управлінської діяльності). Учений також розмежує поняття «управлінська культура» від поняття «культура управління», а саме:

– управлінська культура – це різновид професійної культури, що складається з політичної, правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та економічної культур і є інтегральним утворенням щодо системи знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів і цінностей, які реалізуються під час управління [18, с. 88];

– культура управління – це сукупність досягнень в організації та здійсненні процесів управління, організації управлінської праці, реалізуючих методів і стилів керівництва, використанні техніки управління, а також задоволення вимог, що висуваються до системи управління та до працівників, обумовлених нормами й принципами моралі, етики, естетики та права [19, с. 226].

Узагальнюючи визначення згаданих учених, сформулюємо дефініцію управлінської культури в органах публічної влади як динамічного системного утворення, що охоплює взаємопов'язані та взаємозалежні компоненти набутого досвіду управління, забезпечуючи ефективність і результативність управлінської професійної діяльності в контексті забезпечення демократичності управління.

Досліджуючи проблему управлінської культури, варто врахувати особливості історичного розвитку України, архетипи та національно-ментальні риси, що є передумовами формування управлінської культури органів публічної влади. Окрім того, важливою передумовою є потреби, інтереси й цілі громадян та органів публічної влади, які повинні гармоніювати, забезпечуючи ефективність управління.

Досвід багатьох поколінь, накопичений у духовних скарбницях пам'яті культур багатьох народів, загалом формує ландшафт архетипів локальних цивілізацій, кожна з яких є частиною світового цивілізаційного простору й уособлює певні групи народів, етносів і держав, які самоідентифікуються спільністю духовних, культурних, етнічних і релігійних цінностей, історичних доль та геополітичних інтересів [1].

К. Юнг [17] першим довів існування в психіці людини, крім індивідуального несвідомого, більш глибокий шар колективного несвідомого, який є відображенням досвіду попередніх поколінь, зафіксованих у структурі мозку – свого роду психічними матрицями чи формами, які визначають структуру й вид свідомості.

Г. Лебон наголошував: «Долею народу набагато більшою мірою керують померлі покоління, ніж ті, що живуть: ми одночасно діти своїх батьків і своєї раси, тобто всього ряду предків. Не тільки відчуття, але ще фізіологія й спадковість визначають для нас вітчизну другою матір'ю. Той запас ідей та відчуттів, який приносять із народженням у світ усі індивідууми тієї ж самої раси, утворюють душу раси, яка є видимою у своїх проявах та править усією еволюцією народу» [8, с. 56].

Українські національні архетипи формувались століттями та є узагальненням досвіду наших предків у різних сферах: від культури та обрядів до традицій управління. Українцям притаманне сильне материнське начало, індивідуалізм, дух гідної, вільної та самодостатньої особистості.

Колективному несвідомому українців притаманний архетип «родючої Землі» (за А. Кульчицьким), джерелом людяності є архетип «філософії серця» (П. Юркевич), архетип Богині-Матері позбавив агресивності.

Проаналізувавши дослідження вчених, зазначимо, що архетипне ядро українців складається з наступних п'ятьох основних архетипів.

1. Домінанта серця, або кардіоцентризм проявляється у переважанні чуттєвості над мисленням, сентиментальності та любові до ближнього, довірі, що зробило українців уразливими до агресивних дій більш вольових й колективно організованих сусідів. Цей архетип проявляється в переважанні інтуїтивних рішень над раціональними. В. Липинський наголошував на згубності надмірної емоційності для політичного державотворення: українська емоційність зможе дати гарні результати лише в поєднанні з розумом, логікою, пам'яттю й волею.

2. Світоглядна толерантність виражає здатність українського народу приймати у свою культуру ментальні настанови інших народів та їхніх культур [12]. Ми останні-

ми роками спостерігаємо багато запозичених звичаїв та свят, які перейняли українці: святкування американського Хеловіна, російської Масляної тощо. Цей архетип проявляється також у лагідній вдачі та ваганні під час ухвалення рішень (О. Донченко [4]).

3. Індивідуалізм, котрий розвивається у персоналізм – такий спосіб стосунків зі світом, за якого цінність персони не заперечує значущості навколишнього суспільного життя. Можна побачити, що світоглядна толерантність вступає у суперечність з індивідуалізмом. Ця суперечність є деструктивною. Саме її деструктивність стала внутрішньою причиною бездержавного буття українського народу. Але коли світоглядна толерантність входить у суперечність із персоналізмом, вирішення такої суперечності з необхідністю стає конструктивним. Результат вирішення суперечності світоглядної толерантності та персоналізму – світоглядна синтетичність. Вона є синтезом і толерантності, і персоналізму [12].

4. Софійність. З періоду становлення Київоруської держави виявилася антична за походженням концепція софійності буття, яка ідейно підсилювала антропоцентризм, властивий народному світогляду (за С. Кримським [7]).

Архетип софійності є довічним першообразом, який дає розуміння світу як тексту Бога, як книги, написаної словами Бога. За своєю суттю софійне розуміння світу – це перше герменевтичне тлумачення світу через біблійний текст. Цей текст є продовженням справ самої Софії, яка й іменується Словом Божим [13].

5. Глибинний оптимізм є міцним стрижнем, який пронизує всі етапи української історії й завдяки якому українська культура вижила в жахливих умовах бездержавності, заборони та переслідувань. Віра в перемогу добра та краще життя допомагає нам і зараз боротися з зовнішніми обставинами.

Ці архетипи є духовним багатством нації та передумовами формування демократичної управлінської культури.

Основними компонентами управлінської культури вважаємо такі: філософію управління, яка містить у собі принципи й методи управління, норми та правила організації, соціально-психологічний клімат в організації, традиції й ритуали організації, ціннісно-ментальні риси працівників.

Відповідно, графічно зобразити складові управлінської культури та їх взаємозв'язки можна наступним чином (рис. 1). Ця модель є відкритою, їй не характерна стабільність, вона піддається як зовнішнім, так і внутрішнім впливам.

До внутрішніх чинників варто віднести освітній рівень громадян, ідеологію, етнічний склад населення та його релігійні погляди.

Серед зовнішніх чинників, що впливають на систему управлінської культури, відзначимо такі: геополітичне розташування, культурне оточення та світові тенденції в системі управління.

Інституційна заданість (інструменти реалізації) мають зворотній вплив, бо як управлінська культура впливає на формування відповідних нормативних актів, так і навпаки – задекларовані положення формують певний тип культури в організації.

Людина, як відомо, з одного боку, є біологічною істотою, а з іншого – істотою соціальною. Як суб'єкт і результат суспільно-історичної діяльності вона є системою, в якій фізичне й психічне, генетично зумовлене й прижиттєво сформоване, природне й соціальне, матеріальне й духовне утворюють нерозривну єдність [16, с. 10].

Сукупність окремих індивідів, наділених певними психічними властивостями, становить соціальне ціле. Основні компоненти структури психіки людини певною мірою накладаються на структуру соціуму – раси, етносу. Кожна спільнота наділена всіма компонентами, проте один із них переважає, що формує расову чи етнічну своєрідність.

Процес розвитку вітчизняної управлінської культури відбувається з урахуванням основних управлінських архетипів, історичних трагічних подій, що наклали свій відбиток на ментальність народу та його генетичну пам'ять.

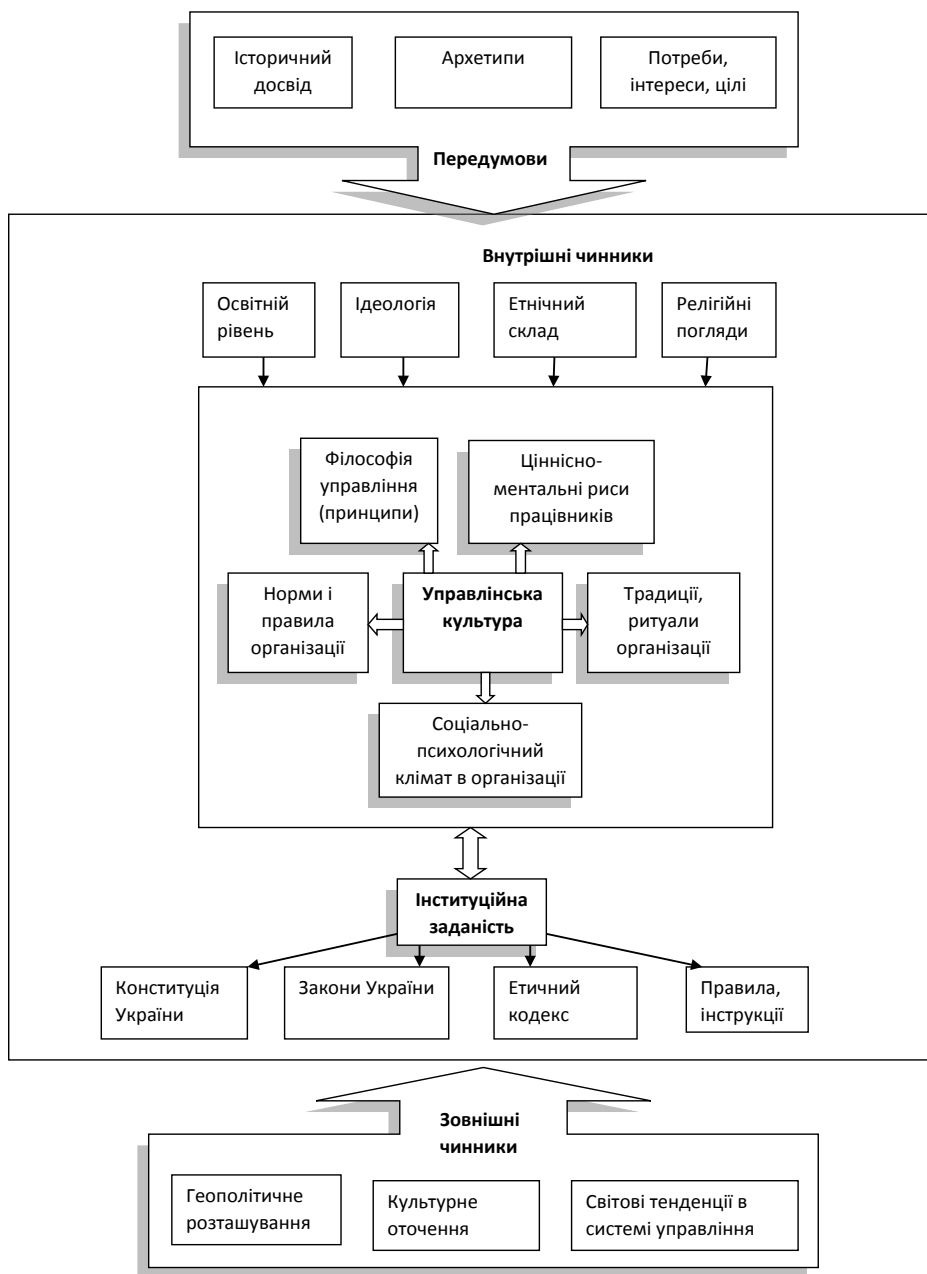


Рис. 1. Модель управлінської культури у взаємозв'язках та компонентах.

Формування адекватних вимогам часу соціальних норм і принципів дозволить розробити новітні демократичні підходи до вдосконалення культури управління з урахуванням основних цінностей, ментальних рис та життєвих установок українських громадян.

На сьогодні в нашій державі існують старі способи мислення, догми та ідеологія, що не відповідають вимогам часу. Нова цивілізація, новий стиль життя виникають і з величезною швидкістю продукують нові цінності й технології, формують нові політичні відносини. Ідеологія постає інтегруючою силою суспільства тоді, коли є системою поглядів і цінностей, дотримуючись яких, індивід і суспільство досягають збалансованості за інтересами життєдіяльності.

Наша країна перебуває між двома ідеологіями, постійне змагання двох ідеологій призводить до невпевненості. У державному управлінні це проявляється у багатовекторності політики. Україні бракує ресурсів для надання нового імпульсу для переходу на вищий щабель розвитку. Цим ресурсом може стати соціальний капітал.

На сьогодні у нашому суспільстві відбувається ціннісна і практична переорієнтація: в економіці – від планового господарювання до ринкових відносин, у політиці – від тоталітаризму до демократії, в духовній сфері – від пріоритету класових цінностей до цінностей загальнолюдських. Період, в якому тепер перебуває наша держава, дістав назву «перехідного». Це особливий і якісно самостійний стан соціальної системи, який відрізняється нестабільністю, кризовими явищами, низьким рівнем керованості. Коли людина неодноразово впевнилася в невідконтрольності ситуації й неможливості змінити своїми зусиллями перебіг подій, вона взагалі відмовляється від пошуку. Зникає ініціативність, особистість приймає такий хід подій, коли за неї ухвалюються рішення відповідними владними структурами [11, с. 97].

Майже 70-річне панування тоталітарного комуністичного режиму, в результаті якого винищувався клас інтелігенції та самодостатній клас селянства (геноцид 1932–33 рр. ХХ ст.) й відбувалося прищеплення хибних уявлень про модель життєдіяльності – все це спричинило зміну ціннісних орієнтацій громадян, відсутність довіри один до одного, а тим більше до влади. Можна стверджувати, що ці негативні тенденції передаються із покоління в покоління на генетичному рівні.

На сучасному етапі в Україні спостерігаємо кризу багатьох архетипів, але найголовнішим є втрата народом ідентичності зі своєю країною, втрата власної причетності до соціальних процесів, що можемо спостерігати в частини населення, яке сповідує ідею так званих ДНР та ЛНР. Лише консолідація та довіра до органів влади є головним чинником ефективності будь-якої суспільної дії. Довіра сприяє співпраці – чим вищим є рівень довіри у суспільстві, тим більшою буде ймовірність співпраці. Співпраця потрібна між законодавчою та виконавчою владою, між працівниками та керівниками, між політичними партіями, урядом та приватними організаціями, але укладання договорів про співпрацю та моніторинг часто бувають неможливими. Саме довіра сприяє ефективній управлінській культурі.

Відомий футуролог Ф. Фукуяма поклав в основу класифікації суспільств ступінь довіри в соціумі. Він стверджує, що інформаційна революція призведе до відмирання великих організацій з ієрархічно жорсткою структурою й становлення добровільних співтовариств однодумців [15]. Таке становлення є неможливим без довіри, а довіра, своєю чергою, визначається ментальними чинниками. Довіра є важливим атрибутом лідера, вона сприяє доступу до інформації та кооперації. Лідери здатні впливати на інших людей, вони відрізняються від керівників тим, що мають неформальне визнання, а керівників призначають.

Аналізуючи феномен сучасного політичного лідерства в Україні, важливо зауважити, що нині бракує загальнонаціонального лідера, якому б довіряла більшість населення в усіх регіонах країни. Переважно спостерігається ситуація регіонального лідерства, а також поява великої кількості лідерів популістського зразка. Якщо уважно придивитися до політичних лідерів сучасної України, спробувати визначити їх типи, то фактично вирізимо лише два типи.

Першим є поступливий лідер, тобто той, хто під певним тиском намагається все ж таки зберегти існуючу систему в країні. Це лідер консервативного типу. Другий – це інверсійний лідер, якого визначають і якому сприяють не стільки за його особисті заслуги, скільки завдяки переслідуванню владою чи суттєвій критиці інших лідерів або політичних сил [16, с. 112].

Розглядаючи особистісні архетипи, американські дослідники Маргарет Марк і Керол Пірсон у книзі «Герой і Бунтар» [9] виділили основні архетипи (таблиця 1), які є універсальними для різних культур.

Основні характеристики особистісних архетипів

Архетип	Головне бажання	Мета	Стратегія
Герой	Довести свою цінність за допомогою мужніх та складних дій	Використати владу для того, щоб удосконалити світ	Стати максимально сильним, компетентним
Бунтар	Помста або революція	Зруйнувати те, що не працює	Радикальна свобода: ламати, руйнувати чи шокувати
Шукач	Свобода пошуку себе через освоєння світу	Жити кращим, повним життям, самостійність	Подорожувати, шукати нове
Турботливий	Захистити людей	Допомагати оточуючим	Робити добро оточуючим, співчуття та щедрість
Правитель	Контроль	Створення процвітаючого суспільства, сім'ї	Здійснення управління, відповідальність
Мудрець	Відкрити істину	Осягнення світу за допомогою інтелекту та аналізу	Пошук інформації, знання, саморефлексія
Чарівник	Знання фундаментальних законів, як працює Всесвіт	Зробити мрію дійсністю	Розвивати бачення і втілювати його в життя
Творець	Створити вічні цінності	Втілити бачення у форму	Креативність у досягненні мети

У кожному історичному періоді свої герої та бунтарі, але потрібно знати та пам'ятати їх успіхи та невдачі, щоб відродження й гармонійне взаємопроникнення всіх національних архетипів закріпилося в народній свідомості, думках, діях та вчинках.

Висновки і перспективи подальших наукових розвідок. В умовах сучасних трансформаційних процесів державного управління нагальною стає потреба формування нової управлінської культури органів публічного влади, заснованої на таких демократичних засадах: визнання демократичних принципів і норм управління державою, довіри до основних політичних інститутів та лідерів, міжособистісної довіри, толерантності та консолідації, політичної та громадської активності.

Отже, задля ефективної реалізації демократичної управлінської культури слід урахувати головні чинники, що впливають на неї, такі, як соціально-політичні, економічні та ціннісно-ментальні, розглядаючи їх крізь призму архетипів державного управління, що дозволяють вивчати проблеми становлення управлінської культури через глибинні психологічні механізми людської спільності, нерозривно пов'язані з національними традиціями, релігійними переконаннями й установками колективного несвідомого. Перспективи подальших наукових розвідок полягають у глибшому вивченні демократичної управлінської культури загалом та основних компонентів управлінської культури зокрема.

Література:

1. Афонін Е. Архетип і соціетальне: взаємодія і взаємовпливи. [Електронний ресурс] / Е. Афонін, А. Мартинов. – Режим доступу : http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgi-bin%2Ffirbis_nbu%2Fcgiiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2FPubupr_2013_spets.vip_27.pdf&ei=l_cmVcDtMIGxULvLg_AL&usg=AFQjCNGmxTSSxET0oOhYnv2tANeWYwR8A&sig2=0RdEsjIDmYxuPZ9VqPA5FQ.
2. Губа А. В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти : дис. ... докт. пед. наук : спец. 13.00.04 / А. В. Губа ; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2010. – 512 с.
3. Губерський Л. В. Філософія : навч. пос. / Л. В. Губерський, І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко ; за заг. ред. Надольного І. Ф. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Вікар, 2001. – 457 с.
4. Донченко О. Архетипи соціального життя і політика (глибинні регулятиви психополітичного повсякдення) : монографія / О. Донченко. – К. : Либідь, 2001. – 334 с.
5. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / С. В. Королюк ; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2006. – 20 с.
6. Королюк С. В. Управлінська культура керівника школи / С. В. Королюк // Психометодика. – 2003. – № 5/6. – С. 85–88.
7. Кримський С. Б. Архетипи Української культури / С. Б. Кримський // Вісник Національної академії наук України : загально-наук. та громад.-політ. журн. – 1998. – № 7–8. – С. 74–87.
8. Лебон Г. Психологія народів и масс / Г. Лебон. – М. : Академический проект, 2011. – 238 с.
9. Марк М., Пирсон К. Герой и бунтарь. Создание бренда с помощью архетипов / М. Марк, К. Пирсон ; пер. с англ. под ред. В. Доминина, А. Сухенко. – СПб : Питер, 2005. – 336 с.
10. Основы управления социалистическим производством Учебник / под. ред. Г. Л. Таукача и В. П. Дубоноса. – К. : Вища школа, Головное изд-во, 1989. – 303 с.
11. Павліченко П. П. Соціологія : навч. посіб. / П. П. Павліченко, Д. А. Литвиненко. – К. : Лібра, 2002. – 256 с.
12. Ременець О. В. Витоки цінностей української культури [Електронний ресурс] / О. В. Ременець. – Режим доступу : http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=13&ved=0CCgQFjACOAO&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgi-bin%2Ffirbis_nbu%2Fcgiiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2FVnau_f_2013_2_28.pdf&ei=yaQiVYWrF4OjsgHFm4TgDg&usg=AFQjCNHuiFCn5NdZO39xv8L9Idd6wvq-zA&sig2=CS2h2h_d_3w7TJT41Q_Dlg. – Заголовок з екрану.
13. Северинова М. Ю. Архетип як універсалія культури [Електронний ресурс] / М. Ю. Северинова. – Режим доступу : http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CDYQFjAE&url=http%3A%2F%2Fknmau.com.ua%2Fchasopys%2F14_NBUV%2Fdocs%2F02_Severynova.pdf&ei=0qUiVZPRMYOsPe77gagI&usg=AFQjCNFquH6FACX5Wb_9NTMheuildpIXPQ&sig2=2c1Ry6GHDwAMX_fQBtxgCA. – Заголовок з екрану.
14. Сидоренко Н. С. Культура державного управління як вид культури (субкультури): структурний аналіз [Електронний ресурс] / Н. С. Сидоренко. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/dtr/du/2009_4/files/DU_04_09_Sidorenko_15.pdf. – Заголовок з екрану.

15. Фукуяма Ф. Глобалізація безконечна [Електронний ресурс] / Ф. Фукуяма // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2000. – № 19. – Режим доступу : <http://www.ji.lviv.ua/n19texts/fukuja.htm>. – Заголовок з екрану.

16. Щокін Г. В. Україна на зламі тисячоліть: історичний екскурс, проблеми, тенденції та перспективи : колект. монографія / М. С. Попович, М. С. Кармазин та ін. / за заг. ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2000. – 384 с.

17. Юнг К. Г. Архетип и символ / Карл Густав Юнг. – М. : Renaissance IV Ewo, 1991. – 212 с.

18. Якібчук М. І. Формування управлінської культури керівників профспілкових організацій у системі післядипломної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.06 / М. І. Якібчук ; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, 2010. – 20 с.

Ярковий О. М. Педагогічні засади розвитку управлінської культури державних службовців в умовах післядипломної освіти : автореф. дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / О. М. Ярковий ; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2002. – 18 с.