

УДК 303.224.3/331.445/334.12

С. Л. Благодетельова-Вовк,
доцент, к.е.н.,

кафедра економіки та управління, Черкаський державний технологічний університет

ОЦІНКА СТАНУ ЦІННОСТЕЙ ТА ЦИВІЛІЗАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ГРОМАДЯН ПІДПРИЄМСТВА-МІКРОЦИВІЛІЗАЦІЇ

На прикладі вітчизняного підприємства-мікроцивілізації здійснено оцінку стану цінностей та цивілізаційного профілю його громадян. Для визначення ієрархії цінностей та ступеню цивілізованості/не-цивілізованості громадянина розроблено та використано спеціальні методики.

Assess the state of values and civilization profile of the domestic enterprise-microcivilization citizens. Developed and used a special technique to determine the hierarchy of values and the degree of civilize/non-civilize of citizen.

Ключові слова: громадянин підприємства-мікроцивілізації, цивілізаційний профіль особистості, ієрархія цінностей, домінуючі та рецесивні цінності.

Key words: enterprise-microcivilization citizen, personality civilizational profile, hierarchy of values, dominant and recessive values.

Постановка проблеми. Універсальний характер наукового знання передбачає отримання універсальних відомостей про стан досліджуваного середовища. Як правило, універсальність означає всезагальність, всеохоплення, всезнання, тобто науковці зосереджують увагу на найбільш характерних рисах великих об'єктів, або сукупностей, процесів, зв'язків між ними. В економічній науці переважно об'єкти – це регіони, галузі, країни, процеси – виробництво, розподіл і перерозподіл ВВП, зв'язки – наприклад, між зростанням ВВП та рівнем інфляції, безробіття, курсовими коливаннями, корупцією, тощо. Створення «Великої теорії», в якій розкрито фундаментальні закони буття – це мрія будь-якого діяча науки, яка тримається на універсалістському підрунті. У соціальних науках протягом останніх двадцяти років на чільне місце «Великої теорії» претендує глобалістика – «міждисциплінарна галузь наукових досліджень, спрямованих на виявлення сутності, тенденцій та причин процесів глобалізації, проблем, що нею породжуються та пошук шляхів утвердження позитивних і подолання негативних для людини і біосфери наслідків цих процесів...» [1].

На нашу думку проблемним місцем універсалістського підходу, глобалістики зокрема, є відсутність дієвої, внутрішньої пов'язаності з кожною складовою суспільної реальності, оскільки всі вони узагальнені у єдиній моделі (серії моделей), якою легко оперувати з точки зору позитивної науки, проте, за її допомогою, з точки зору нормативної науки, неможливо здійснювати ефективний вплив, оскільки проігноровано особливості, притаманні суб'єкту, об'єкту, середовищу, процесу, тощо. Тому для усунення управлінської непродуктивності універсалізму має існувати адекватна дійсності альтернатива. Нею є цивілізаційний підхід.

На протигагу процесам пізнання універсального існування у цивілізаційному підході розвивається протилежний процес – пізнання унікального існування, суті особливостей середовищ і суб'єктів, у першу чергу, людини та її світу – культури, матеріалізованої у формі цивілізації. При цьому мають на увазі олюднені мікро-, мезо- та макрофрагменти дійсності, які мають культурно-цивілізаційні особливості, тобто за певними ознаками існування людського відрізняються один від одного.

Опановуючи особливості цивілізаційних утворень можна напрацьовувати унікальні, відповідні тільки цим середовищам методи, моделі, прийоми управління та ефективно використовувати їх для потреб вирішення нагромаджених соціально-економічних проблем, формування передумов розвитку і зростання окремих цивілізаційних суб'єктів, у першу чергу мікрорівня – підприємств, міст, територій проживання малих народів і народностей. Це пов'язано з досягненням максимуму управлінського впливу на мікроцивілізації. Вони, на нашу думку є принципово такими, якими можна управляти. Для забезпечення умов сталого розвитку критично необхідно повернутися на мікрорівень, на якому можливе ефективне управління та здійснити дефрагментацію соціальної реальності від мікро до макрорівня, включаючи мезорівень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Цивілізаціонізм є популярним методом пізнання у суспільних науках, зокрема його практикували такі всесвітньвідомі вчені як А. Тойнбі, П. Сорокін, У. Ростоу, К. Ясперс, Д. Белл, Зб. Бзежинський, А. Тоффлер, С. Хантінгтон. Серед сучасних західних науковців його плідно розвивають М. Ротбард [2], К. Фей і Т. Мілс [3], А. Бард і Я. Зодерквіст [4].

У дослідженнях щодо покращення менеджменту організацій Л. Греттон [5], Б. Манвілля та Дж. Обера [6] здійснено спробу перенесення на мікроекономічний рівень – рівень функціонування підприємств, принципів демократії, самоврядування та громадянства, характерних для культур Стародавніх Афін та сучасних високорозвинених суспільств Заходу. Проте, цих авторів не можна віднести до числа цивілізаціоністів, оскільки вони орієнтовані на розвиток теорії менеджменту.

Яскравими представниками цивілізаційного підходу в Україні є Ю.М. Пахомов, С. Б. Кримський, Ю. В. Павленко [7], А. С. Філіпенко [8]. Їхній творчий доробок став підґрунтям для створення авторитетної вітчизняної школи глобалістики і міжнародної економіки. Однак, об'єктами дослідження цивілізаціоністів є макросоціальні утворення – групи країн, окремі країни та їх регіони.

Ми вважаємо, що для більш повного використання наукового потенціалу цивілізаційного підходу його слід застосовувати у якості методу дослідження мікроекономічних систем – підприємств.

Мета та завдання дослідження: на основі розробленого підходу «підприємство як мікроцивілізація»^[1], положень комплексної моделі людини та авторської методики визначити домінуючі цінності та стан цивілізаційного профілю громадян підприємства-мікроцивілізації.

Виклад основного матеріалу. Єдиною умовою досягнення максимуму управління на рівні мікроцивілізації є людина, оскільки саме вона знаходиться у центрі життєдіяльності соціального утворення. І цей індивідуум відрізняється притаманними йому особливостями, які можна відобразити за допомогою використання комплексної моделі людини – сукупності моделей, в яких відображено стан та зміни еволюціонування особистості і соціуму. Вони співіснують у сучасності внаслідок прояву у конкретних індивідах через характерні для них системи цінностей, поведінки та форми пізнання. При цьому дана сукупність складається з шести моделей, які за ознакою цивілізованості поділяється на чотири цивілізовані – homo tradicionalismus, homo oeconomicus, homo institutus, homo culturius та на дві нецивілізовані моделі - homo naturalis, homo barbarius.

Детальніше інформація щодо цінностей, поведінки та форми пізнання кожної моделі людини – складової комплексної моделі, наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Опис комплексної моделі людини та її складових

Складові комплексної моделі	Базові цінності	Особливості поведінки	Форми пізнання	Мислитель, який запропонував модель
homo naturalis	Природа, виживання, інстинкт (передчуття), табу	Задоволення потреб виживання у природному середовищі. Взаємні, щирі, безпосередні відносини. Рівність у доступі до благ	Чуттєве пізнання на рівнях відчуття, сприйняття, уявлення. Тотемна свідомість	Адам Фергюсон [9]
homo barbarius	Сила, дія, домінування, контроль	Підкорення природного контексту шляхом розвитку землеробства та скотарства. Відносини, засновані на культурі сили, домінування діяльних особистостей та сімей у групах. Нерівність у доступі до благ через закріплення за окремими особами та сім'ями функцій присвоєння та володіння благами.	Чуттєве сприйняття на всіх рівнях, включаючи інтуїцію, що трансформується у міф, вірування	Адам Фергюсон [9]
homo tradicionalismus	Ієрархія, статус, закон, земля	Соціалізація особи відповідно до умов виникнення та функціонування державності. Жорстка регламентація життєдіяльності, обмеження поведінки законами та суворий контроль за їх дотриманням. Приватна власність на блага. Економіка дарування та рівноцінного обміну	Релігія як вершина чуттєвої форми пізнання, філософія як мати науки	О. Г. Дугін [10]
homo oeconomicus	Розум, свобода, рівність, багатство	Відчуженість, атомізація особистості. Конкуренція. Нерівноцінний обмін. Прискорення експансії окремих націй-держав у зовнішнє природне та соціальне середовище, започаткування процесів глобалізації. Задоволення потреб переважно економічним шляхом – виробництвом та продажем благ. Формування засад суспільства споживання	Абстрактне мислення, виникнення сучасної науки	Джон Стюарт Мілл [11]
homo institutus	Право, відповідальність, справедливість, суспільне благо,	Кооперація. Подолання відчуження та його наслідків шляхом об'єднання інтересів учасників у суспільно-значимих проектах, зокрема екологічних. Реалізація правової рівності суб'єктів різних рівнів, зокрема людини і держави через мережу інститутів. Економіка суспільного сектора (знань)	Абстрактне мислення, рефлексія, оцінка, міждисциплінарна наука	Г.Б. Клейнер [12], Б.А.Єрзнкян [13], О.В. Іншаков та авторський колектив [14]

homo culturius	Пізнання, творчість, людяність, повнота буття	Самопізнання, самозаглиблення, самореалізація. Пошук нових форм досвіду, життєдіяльності, буття. Економіка як основа для ускладнення та продукування різноманітних людиноцентричних світів – мікро, мезо та макרוцивілізації.	Об'єднання чуттєвого сприйняття та абстрактного мислення, епоха New Age	Авторський розвиток ідеї самоактуа- лізованої людини Альберта Маслоу [15]
----------------	--	---	--	--

Загалом, авторська комплексна модель людини створена під впливом ідей «The emergent, cyclical, double-helix model of the adult human biopsychosocial systems» Клепа Грейвза (Clare W. Graves) [16].

Комплексна модель людини дозволяє акумулювати історично та методологічно сформовані у царині науки уявлення про складність соціальної природи людини, означити інтелектуальний простір, у межах якого ідеї форми і змісту буття особи набувають різного і своєрідного значення в залежності від результату взаємного впливу суспільних умов та їх пізнання дослідниками. Не зважаючи на еkleктичний стиль комплексної моделі вона має потенціал для розкриття складності підходів, за допомогою яких описується людина в контексті суспільствознавства. При практичному застосуванні комплексної моделі виникає потреба транспонувати її на прикладний інструмент, пристосований для досягнення поставлених дослідником цілей та завдань по вивченню стану антропоцентричних соціальних утворень. Для задоволення такої потреби ми вводимо поняття «цивілізаційний профіль особистості».

Цивілізаційний профіль особистості – це метод виявлення характерних ознак комплексної моделі у конкретній людині, або відображення цивілізаційної структури особистості.

Інструментальне використання ідеї цивілізаційного профілю до сукупності осіб, які є членами певних груп (ідентифікуються з ними) дає можливість визначити цивілізований профіль особистості групи, наприклад робітників, або службовців. Це дозволяє виявити рівень цивілізованості/не-цивілізованості членів групи, структуру різних моделей у комплексі, особливості стану їх ціннісних орієнтацій та пріоритетів.

За умови дослідження усієї сукупності працівників, які складають колектив підприємства-мікроцивілізації на основі запропонованої вище комплексної моделі людини ми отримаємо узагальнений цивілізаційний профіль особистості підприємства. Інформація, що містить цей цивілізаційний профіль може бути корисною для розбудови ефективної системи управління, зокрема мотивації, налагодження продуктивної комунікації та взаємодії у колективі, а також, у цілому, оцінки стану та прогнозування антропоцентричних умов економічного зростання і розвитку підприємства-мікроцивілізації.

Методика визначення цивілізаційного профілю ґрунтується на основі виявлення цінностей, які декларуються людиною та які, зафіксовані як базові для кожної складової комплексної моделі (див. табл. 1). Фіксація поведінки та форм пізнання у дослідженні цивілізаційних утворень є бажаною, проте трудомісткою. Тому з огляду на недостатність ресурсів ми обмежилися дослідженням цінностей. Проте, у подальшому для поглиблення інформації щодо цивілізаційного профілю особистості мікроцивілізації ми плануємо розробити відповідні процедури щодо оцінки властивостей поведінки та пізнання.

Виявлення цінностей здійснюється на основі опитування шляхом анкетування членів мікроцивілізації - громадян підприємства.

Поняття «громадянин підприємства-мікроцивілізації», або ширше – «громадянин мікроцивілізації» ми вводимо з метою визначення характеру статусу та діяльності людини у суспільному утворенні. Громадянство, на нашу думку, – це пошук себе і власного місця через суспільну діяльність. Громадянин підприємства-мікроцивілізації – це особистість, яка поглиблюючи власну професійну компетентність, людяність та зв'язки з співгромадянами на основі співпраці, сприяє зростанню та розвитку середовища, на який поширюється її вплив.

Бути громадянином на рівні ідей – значить зробити вибір на користь ідентичності, яка притаманна культурі мікроцивілізації, зокрема базових цінностей, які гармонізують спільну діяльність і спільне майбутнє, бачення та досягнення якого формується на основі взаємності і прийняття учасників процесу розбудови унікального мікросвіту.

Бути громадянином на практиці означає:

- 1) діяти, тобто брати участь у соціальному житті суб'єкту культури;
- 2) управляти, тобто певним чином впливати на цілі, цінності, процеси і результати діяльності цивілізаційного об'єднання, з яким себе ідентифікуєш;
- 3) інтегрувати власне життя в контекст мікроцивілізації внаслідок визнання економічної та соціальної залежності від неї.

Взаємність, прийняття, залежність – це головні якості соціалізації особистості. Вони визначають спільність цінностей, життєдіяльності, майбутнього у суспільних утвореннях, характер відносин, що підтримуються у їх межах та рівень повноти буття.

Базові цінності, що входять до складу ідентичності громадян мікроцивілізації, як правило, артикулюються у стратегії розвитку підприємства. Однак, не кожна за суттю мікроцивілізація має формалізовану стратегію з чітко визначеними цінностями, тим більше в контексті цивілізаційного виміру. Окрім цього, не завжди формально встановлені у стратегії цінності відповідають реальному стану, оскільки до створення стратегії рідко долучається більшість громадян (як правило, це завдання вищого керівництва). Тому виявлення дійсного стану ціннісних орієнтацій громадян підприємства є вкрай важливим аспектом, що забезпечує формування відповідної умов середовища та сподіванням членів колективу системи управління.

У нашій методиці однозначно декларовані особистістю цінності, тобто вибір відповіді «так» на питання опитування, визначаються нами як домінантні, тобто проявлені у натурі. Цінності, які визначаються з недостатнім рівнем однозначності – варіант відповіді на питання «скоріше так», визначаються нами як рецесивні, тобто такі, що існують латентно. Варіанти відповідей на питання «ні» та «скоріше ні» свідчать про повне, чи часткове неприйняття людиною певних цінностей.

Для оцінки рівня сформованості ознаки за окремими цінностями, (тобто позитивних відповідей на питання анкети громадян-мікроцивілізації), ми використовуємо систему грейдів. Встановлені для грейдів інтервали відповідають закону великих чисел та характерному для нього нормальному розподілу. Система грейдів щодо рівня сформованості ознаки за окремими цінностями містить такі інтервали:

- 1) від 0 до 0,33, або інтервал від 0 до 33% - незначний;
- 2) від 0,34 до 0,5, або інтервал 34%-50% - значний;
- 3) від 0,51 до 0,67, або інтервал від 51% до 67% - високий;
- 4) від 0,68 до 0,85, або від 68% до 85% - переважний;
- 5) від 0,86 до 1, або від 86% до 100% - цілковитий.

Грейди дозволяють якісно та кількісно розділити отримані в ході опитування результати визначення домінантних та рецесивних цінностей у цивілізаційному профілю громадянина підприємства.

Як зазначалося вище, цінності мають бути також поділені на групи, відповідно до моделі, для якої характерні. Тому в анкету внесено 25 цінностей, які

поділено на 6 груп, тобто по 4 цінності на одну групу, окрім останньої – шостої, яка відображає модель homo culturius. Враховуючи важливість виявлення людей з якостями, характерними для homo culturius як акселераторів цивілізаційних змін ми додали ще одну цінність до чотирьох базових – бачення власного майбутнього в контексті майбутнього країни (питання «Україна – це країна Вашої мрії?»). За умови прийняття всіх винесених на опитування цінностей (тобто, коли всі цінності є домінуючими), цивілізаційний профіль респондента буде мати такий вигляд, як наведено у таблиці 2.

Таблиця 2. Цивілізаційний профіль особистості з максимально-можливими значеннями

Назва складової комплексної моделі людини	Профіль (питома вага складової у комплексі)
Homo non-civilis	32%
homo naturalis	16%
homo barbarius	16%
Homo civilis	68%
homo tradicionalismus	16%
homo oeconomicus	16%
homo institutus	16%
homo culturius	20%

За умови часткового або повного неприйняття жодної цінності опитуваним профіль буде мати нульові значення за усіма складовими. У цьому випадку ми не зможемо зробити висновок щодо того на яких цивілізованих чи не-цивілізованих засадах існує особистість. У інших варіантах, тобто коли респондент обирає близькі своїй особистості цінності, ми можемо зафіксувати особливості стану його цивілізаційного профілю та діагностувати рівень цивілізованості/не-цивілізованості у загальній структурі.

Практичне визначення цивілізованого профілю громадян мікроцивілізації було здійснено на ЗАТ «Шполянський завод продтоварів». Це підприємство є об'єктом на якому ми протягом трьох років проводимо соціальний експеримент щодо апробації результатів авторського підходу «підприємство як мікроцивілізація». Всі попередні етапи науково-пошукової роботи ми здійснили, зокрема оцінку фінансового стану та економічної діяльності, встановили місце людини та виявили, що дійсно підприємство є мікроцивілізацією, визначили рівень культури та знань.

Дослідження цивілізованого профілю громадян виявленої мікроцивілізації ми здійснили методом анкетування з персональною доставкою. При цьому вибірка мала характер детермінованої, навмисної, з поділом на дві однорідні сукупності – службовців та робітників. Загальний обсяг вибірки становив – 95 осіб, з них група службовців – 45 осіб, робітників – 50 осіб.

Результати опитування щодо виявлених цінностей громадян підприємства-мікроцивілізації наведено у таблиці 3.

У першому блоці питань моделі homo naturalis цінність «виживання як мета існування» поділяють 61% опитаних, тобто рівень сформованості ознаки є високим. При цьому, службовців, які визначають означену цінність як домінуючу на 2% більше, ніж робітників. Цінність «передчуття як основи для прийняття рішень» задекларували 60% респондентів, як службовців так і робітників. Рівень сформованості ознаки по наведеній цінності є високим. Межовим і одночасно значним – 34% по сукупності, є рівень сформованості ознаки цінності самоідентифікації як «дитини Природи проти дитини Цивілізації». При цьому 40% службовців однозначно відносять себе до «дітей Природи». Серед робітників лише 28% опитуваних ідентифікують себе як дітей Природи та 32% як дітей Цивілізації. По цінності «заборона як корисна суспільна практика» не було зафіксовано достатнього/значного рівня сформованості. Отже, ця цінність не є важливою для громадян мікроцивілізації.

У другому блоці питань моделі homo barbarius переважний рівень сформованості ознаки – 75% по сукупності, виявився для цінності «життєва необхідність постійного руху та дії». При цьому 80% службовців та 70% робітників декларують потребу руху та дії, тобто службовці у більшій мірі прагнуть до діяльності. Цінність «образ сильної та енергійної людини як наслідок докладання зусиль» близька 47% опитуваних. Службовці більш зацікавлені у формуванні такого образу, ніж робітники – 51% проти 44%. Рівень сформованості ознаки по вказаній цінності є значним. Не люблять контролювати обставини, людей та події 44% робітників, що у підсумку вплинуло на досягнення значного рівня сформованості ознаки за негативною оцінкою – 36% для всіх опитуваних. Бути у центрі уваги та приймати рішення (цінність «активного та пасивного егоцентризму») не набрала достатньої кількості прихильників, щоб перетнути межовий рівень. Хоча 33% службовців однозначно відповіли «так» на питання щодо цінності.

У третьому блоці питань моделі homo tradicionalismus домінуючою цінністю з переважним рівнем сформованості ознаки є «Пріоритет традиції» - 78% опитуваних поділяють названу цінність. Серед службовців таких, що декларують її як основну є 84%, серед робітників – 72%. Цінність «Земля як наше головне багатство» також має рівень сформованості ознаки третього грейду і становить 68%. При цьому робітники у більшій мірі -74% підтримують цю цінність, ніж службовці – 62% опитуваних. Статус важливий для 53% респондентів мікроцивілізації, тобто рівень сформованості ознаки відповідає другому грейду (високий). Він важливіший для службовців, 62% з яких однозначно сказали «так» на запитання анкети. І тільки 44% робітників визнали домінуючий для себе характер названої цінності. «Ієрархію відносин у родині» підтримало 48% респондентів.

Таблиця 3. Оцінка стану цінностей громадян підприємства-мікроцивілізації

№	Цінність	Громадяни мікроцивілізації загалом				Службовці-громадяни мікроцивілізації				Робітники-громадяни мікроцивілізації			
		Так	Ско-ріше так	Ско-ріше ні	Ні	Так	Ско-ріше так	Ско-ріше ні	Ні	Так	Ско-ріше так	Ско-ріше ні	Ні
1	Людина як дитя Природи vs людина як дитя Цивілізації	34%	23%	18%	25%	40%	18%	24%	18%	28%	28%	12%	32%
2	Виживання як мета існування	61%	28%	5%	5%	62%	27%	2%	9%	60%	30%	8%	2%
3	Передчуття як основа для прийняття рішень	60%	27%	7%	5%	60%	31%	4%	4%	60%	24%	10%	6%
4	Заборона як корисна суспільна практика	29%	27%	18%	25%	31%	22%	24%	22%	28%	32%	12%	28%
5	Образ сильної та енергійної людини як наслідок докладання зусиль	47%	31%	14%	8%	51%	29%	16%	4%	44%	32%	12%	12%

№	Цінність	Громадяни мікроцивілізації загалом				Службовці-громадяни мікроцивілізації				Робітники-громадяни мікроцивілізації			
		Так	Ско-ріше так	Ско-ріше ні	Ні	Так	Ско-ріше так	Ско-ріше ні	Ні	Так	Ско-ріше так	Ско-ріше ні	Ні
6	Життєва необхідність постійного руху та дії	75%	14%	8%	3%	80%	16%	0%	4%	70%	12%	16%	2%
7	Активний (прийняття рішень) та пасивний (увага) егоцентризм	28%	31%	25%	16%	33%	29%	27%	11%	24%	32%	24%	20%
8	Особистий контроль над обставинами, людьми, подіями	18%	21%	25%	36%	16%	24%	33%	27%	20%	18%	18%	44%
9	Ієрархія відносин у родині (батько - справжній голова родини)	48%	23%	13%	15%	51%	31%	9%	7%	46%	16%	16%	22%
10	Отримання статусу як основи особистого успіху та соціального визнання	53%	24%	13%	11%	62%	18%	13%	7%	44%	30%	12%	14%
11	Пріоритет традиції	78%	19%	3%	0%	84%	16%	0%	0%	72%	22%	6%	0%
12	Земля як наше головне багатство	68%	16%	12%	4%	62%	13%	18%	7%	74%	18%	6%	2%
13	Інтелект як інструмент для досягнення професіоналізму	52%	27%	12%	9%	67%	22%	4%	7%	38%	32%	18%	12%
14	Захист свободи (не зважаючи на загрозу покарання)	52%	35%	7%	6%	47%	40%	4%	9%	56%	30%	10%	4%
15	Соціальні рівність як критерій для оцінки результатів діяльності індивідумів з різних страт суспільства	65%	18%	8%	8%	64%	18%	7%	11%	66%	18%	10%	6%
16	Мрія про створення та примноження власного Капіталу	72%	19%	7%	2%	78%	20%	0%	2%	66%	18%	14%	2%
17	Право людини, зокрема жінки, на самостійність і самодостатність	77%	13%	6%	4%	84%	11%	2%	2%	70%	14%	10%	6%
18	Готовність до відповідальності за власну долю та долю інших людей	41%	31%	15%	13%	53%	27%	13%	4%	30%	34%	16%	20%
19	Упевненість щодо існування Справедливості	24%	16%	24%	36%	22%	11%	29%	38%	26%	20%	20%	34%
20	Суспільне благо як об'єкт, що свідомо захищається особою	33%	39%	15%	14%	33%	38%	11%	18%	32%	40%	18%	10%
21	Пізнання як діяльність, що потребує зусиль	53%	27%	15%	5%	60%	22%	16%	2%	46%	32%	14%	8%
22	Потяг до творчості та його безпосередня реалізація	32%	22%	29%	17%	33%	27%	20%	20%	30%	18%	38%	14%
23	Людяність як якість особи та тема для роздумів і визначення	1%	24%	32%	42%	0%	24%	36%	40%	2%	24%	28%	44%
24	Опанування суті поняття «Повнота буття»	0%	16%	34%	49%	0%	24%	33%	42%	0%	8%	34%	56%
25	Україна як країна мрії	34%	20%	17%	29%	36%	18%	16%	31%	32%	22%	18%	28%

У групі службовців 51% поділяють думку, що «батько – справжній голова родини», тоді як серед робітників таких 46%. Зазначена цінність має значний рівень сформованості у мікроцивілізації.

У четвертому блоці питань, що стосуються моделі homo economicus найбільш доміантною цінністю стала «Мрія про створення та примноження власного Капіталу». Її поділяють 72% опитуваних (третій грейд сформованості ознаки). Серед службовців таких 78%, а серед робітників – 66% респондентів. Соціальна рівність має 65% прихильників, які чітко, однозначно визначилися (64% службовців та 66% робітників). Захищати свободу попри покарання мають намір 52% опитаних громадян підприємства (високий рівень сформованості ознаки). При цьому свобода дорожча для 56% робітників та 47% службовців. Цінність «інтелект як інструмент досягнення професіоналізму» поділяють 52% учасників опитування. Для 67% службовців та 38% робітників – це доміантна цінність.

У п'ятому блоці питань щодо моделі homo institutus цінність «права людини, зокрема жінки, на самостійність та самодостатність» підтримало 77% респондентів (третій – переважний, грейд). У службовців однозначно ствердно її поділяли 84% опитуваних, у робітників – 70%. Виразили готовність до відповідальності за власну долю та долю інших людей 41% учасників дослідження. Вищий рівень відповідальності очікувано продемонстрували службовці – 53%. Значення ознаки для робітників не досягнуло межового рівня по цьому питанню, хоча 34% з них дали відповідь на питання у формі «скоріше так», що свідчить про рецесивний характер даної цінності для цієї групи. Треба зазначити, що упевненість щодо існування справедливості загалом для опитуваних мала негативну оцінку. 36% осіб з кола опитуваних не вірять у справедливість. При цьому серед службовців таких 38%, а серед робітників – 34%. Цінність суспільного блага, що свідомо

захищається особою є рецесивною для сукупності і має латентну підтримку серед 39% опитаних.

У шостому блоці питань моделі *homo culturius* одна цінність «Пізнання як діяльність, що потребує зусиль» набула відкритої підтримки 53% опитуваних, що свідчить про високий рівень сформованості ознаки. Для 60% службовців та 46% робітників вона є домінантною. Україну, як країну мрії бачать 34% учасників вибірки. Потяг до творчості не набув підтримки ані у домінантній, ані у рецесивній формі. Цікава особливість – 38% робітників відповіли «скоріше ні» на питання щодо безпосередньої реалізації потягу до творчості. Визначення суті понять «людяність» та «повнота буття» на належному рівні не відбулося, оскільки більшість респондентів не змогла належним чином формалізувати свою думку на поставлені питання.

Загалом, ієрархія домінантних цінностей громадян досліджуваної мікроцивілізації має такий вигляд (у порядку зменшення значущості цінності): Традиції (закон); Право; Дія; Капітал; Земля; Рівність; Вживання; Передчуття (інстинкт); Статус та Пізнання; Розум (інтелект) та Свобода; Ієрархія; Сила; Відповідальність; Людина як дитя Природи.

В ході опитування виявлено, що для груп службовців і робітників існують розбіжності щодо рівня прийняття цінностей. Так, наприклад, на 29% менше ніж службовців число робітників, які визнають цінність «інтелекту», та на 18% - тих, для кого важливий «статус». А на 14% більша кількість службовців, ніж робітників, які декларують цінність «права». Також на 12% зафіксовано різницю між цими групами щодо декларування таких цінностей як «капітал», «традиції» (закон), «земля». Крім того, на 10% існує різниця між ними щодо оцінки дії. Інші розбіжності перебувають у межах від 1 до 7%.

Виявлені особливості щодо сповідання різних цивілізаційних цінностей можна використати для створення умов підвищення мотивації як службовців, так і робітників. Очевидно, що керівники мають підтримувати і розвивати традиції, забезпечувати реалізацію права, ініціативу з боку підлеглих, дбати про гідну винагороду за працю та за результатами зростання капіталу підприємства. Одночасно більше сприяти розвитку інтелекту робітників, їх потягу до пізнання, досягненню ними соціального визнання, готовності до відповідальності за власну долю та долю інших людей. Значним резервом щодо цивілізаційного розвитку громадян підприємства є усвідомлення цінності справедливості, захисту суспільного блага, культивування людяності та досягнення повноти буття.

У цілому, визначений стан цінностей громадян мікроцивілізації може стати відправним пунктом у подальшому дослідженні глибинних, антропних передумов економічного розвитку і зростання цього підприємства.

Результати оцінки стану цінностей є проміжними і потребують узагальнення у цивілізаційному профілі громадян мікроцивілізації. Підсумкові дані щодо стану цивілізаційного профілю наведено у таблиці 4.

Як бачимо, загальний рівень не-цивілізованості громадян підприємства становить 18,13%, що нижче максимально можливого майже на 14%. З 8 цінностей опитувані обрали більше ніж 3 – домінантні, та більше ніж одну – рецесивну. Одночасно, рівень цивілізованості становить 38,96% проти 68% максимального. При цьому з 17 цінностей більше ніж сім визнано домінантними та майже дві – рецесивними. Серед службовців як рівень не-цивілізованості – 18,84%, так і рівень цивілізованості є дещо вищим – 41,02%. Це пов'язано з вищим рівнем прийняття/декларування цінностей. Імовірно, що причиною такого явища є більша особиста відкритість, внутрішня свобода щодо декларування цінностей. Хоча, ймовірно і некритичність, недостатня обдуманість відповідей на питання анкети. Серед робітників рівень не-цивілізованості становить 17,48%, що на 1,36% нижче, ніж у службовців. Більш драматичний відрив існує між робітниками і службовцями щодо рівня цивілізованості – 3,9%, тобто робітники поділяють меншу кількість цінностей, які є базовими щодо чотирьох цивілізованих моделей комплексу. Вірогідно, що причини подібної ситуації у особистій закритості, внутрішній несвободі виражати ціннісні орієнтації. На основі отриманих результатів можна стверджувати, що службовці є більшою мірою цивілізованою групою, ніж робітники. Проте, робітники є певною мірою менш не-цивілізованими, ніж службовці. Таким чином носіями процесу як цивілізації, так і децивілізації для цього підприємства є службовці. Цей парадоксальний результат потребує додаткового осмислення і пошуку причин.

Якщо аналізувати отримані дані по окремим складовим моделі, то *homo naturalis* більше проявлений у профілі службовців 9,69% проти 9,28% у робітників. Майже 1% складає відрив між усередненими даними профілів груп по моделі *homo barbarius* на користь службовців, тобто вони більш сповідують активність, силу, рішучість, енергійність. Модель *homo tradicionalismus* проявлена у профілях службовців на рівні 11,96% і робітників на рівні 11,16%, тобто з різницею на 0,8%. Помітніше відмінність значень профілю для моделі *homo oeconomicus* – 1,22%. Можна сказати, що для службовці цінності економічної людини мають більшу вагу (12,22%), ніж для робітників (11%). По профілю моделі *homo institutus* службовці набрали 9,47%, а робітники – 8,48%, тобто розрив складає 1% на користь цивілізованіших службовців. Подібний стан спостерігається і для моделі *homo culturius*. Зафіксовані значення профілю становлять для службовців - 7,38%, для робітників 6,48%. У кінцевому випадку, зафіксовані особливості вплинули на загальну структуру цивілізаційного профілю службовців та робітників. Так, провідною серед службовців стала модель *homo oeconomicus*, на другому місці - *homo tradicionalismus*, на третьому - *homo naturalis*, на четвертому - *homo institutus*, на п'ятому - *homo barbarius*, на шостому - *homo culturius*. На противагу службовцям, провідною моделлю у профілі робітників виявився *homo tradicionalismus*. На другій позиції - *homo oeconomicus*, на третій - *homo naturalis*, на четвертій - *homo institutus*, на п'ятій - *homo barbarius*, на шостій - *homo culturius*. Виявлена особливість є надзвичайно важливою з точки зору розуміння рушійних сил мотивації та поведінки цих груп. Так, для ефективного управління службовцями найбільш значимим буде використання економічних впливів, тоді як для робітників – позаекономічних чинників, пов'язаних із формалізацією правил, що ґрунтуються на характерних традиціях.

Розподіл інших складових комплексної моделі людини у профілі службовців та робітників (у частині третьої, четвертої, п'ятої та шостої позиції) співпадає, тобто допоміжні інструменти управління потребують однакового налаштування, як для службовців, так і для робітників.

Загалом, структура цивілізаційного профілю громадянина мікроцивілізації ЗАТ «Шполянський завод продтоварів» відрізняється тим, що моделі *homo oeconomicus* та *homo tradicionalismus* мають практично однакову питому вагу – 11,58% і та 11,54% відповідно, тобто є визначальними складовими природи. Значущою складовою є також модель *homo naturalis* з рівнем 9,47%. Третьою за вагомістю є модель *homo institutus* (8,95%). Роль моделі *homo barbarius* відповідає четвертому місцю у профілі з оцінкою 8,65%. Остання позиція належить складовій *homo culturius* (6,9%).

Таблиця 4. Стан цивілізаційного профілю громадян підприємства-мікроцивілізації

Модель	Максимальний профіль	Кількість цінностей	Задекларовані громадянами мікроцивілізації цінності				Задекларовані службовцями-громадянами мікроцивілізації цінності				Задекларовані робітниками-громадянами мікроцивілізації цінності			
			Домінантні	Рецептивні	Загалом	Профіль	Домінантні	Рецептивні	Загалом	Профіль	Домінантні	Рецептивні	Загалом	Профіль
HOMO NON-CIVILIS	32%	8	3,53	1,01	4,53	18,13%	3,73	0,98	4,71	18,84%	3,34	1,03	4,37	17,48%
homo naturalis	16%	4	1,84	0,53	2,37	9,47%	1,93	0,49	2,42	9,69%	1,76	0,56	2,32	9,28%
homo barbarius	16%	4	1,68	0,48	2,16	8,65%	1,80	0,49	2,29	9,15%	1,58	0,47	2,05	8,20%
HOMO CIVILIS	68%	17	7,8	1,94	9,74	38,96%	8,36	1,90	10,26	41,02%	7,30	1,98	9,28	37,12%
homo tradicionalismus	16%	4	2,47	0,41	2,88	11,54%	2,60	0,39	2,99	11,96%	2,36	0,43	2,79	11,16%
homo oeconomicus	16%	4	2,40	0,49	2,89	11,58%	2,56	0,50	3,06	12,22%	2,26	0,49	2,75	11,00%
homo institutius	16%	4	1,75	0,49	2,24	8,95%	1,93	0,43	2,37	9,47%	1,58	0,54	2,12	8,48%
homo culturius	20%	5	1,18	0,55	1,73	6,90%	1,27	0,58	1,84	7,38%	1,10	0,52	1,62	6,48%

Отже, врахування виявлених під час дослідження аспектів стану цивілізаційного профілю громадян мікроцивілізації та їх груп дає можливість розробити мотиваційні заходи і програми щодо покращення діяльності ЗАТ «Шполянський завод продтоварів» через краще розкриття людського потенціалу. Особливу увагу слід приділити провідним моделям і домінантним цінностям, які переважно є традиційними та економічними і повною мірою використати їх цивілізаційний, об'єднуючий запас. Окрім цього, потрібно забезпечити укорінення та прийняття прогресивних з огляду на сучасний історичний процес цінностей моделей інституційної та культурної людини.

Висновки та перспективи подальших розвідок:

1. Застосування цивілізаційного підходу дозволяє виявляти унікальні риси суспільних утворень та здійснювати управління ними задля збереження і розвою особистості.
2. Комплексна модель людини – це сукупність моделей, які відображають стан та зміни еволюціонування особистості і соціуму. Вони співіснують у сучасності внаслідок прояву у конкретних індивідах через характерні для них системи цінностей, поведінки та форми пізнання.
3. У структуру комплексної моделі людини входять такі складові-моделі: homo naturalis, homo barbarius, homo tradicionalismus, homo oeconomicus, homo institutius, homo culturius, які за ознакою цивілізованості розмежовуються на дві групи - homo non-civilis і homo civilis. Такий поділ дає можливість з'ясувати міру цивілізованості/не-цивілізованості людини/групи;
4. Цивілізаційний профіль особистості – це поняття, за допомогою якого відображається прояв характерних рис складових комплексної моделі - цивілізаційної структури, у конкретній людині. Його використання дозволяє зафіксувати притаманні індивідуальні та групові особливості (унікальність).
5. Громадянин підприємства-мікроцивілізації – це особистість, яка поглиблюючи власну професійну компетентність, людяність та зв'язки з співгромадянами на основі співпраці, сприяє зростанню та розвитку середовища, на який поширюється її вплив.
6. Практичне визначення цивілізованого профілю громадян мікроцивілізації було здійснено на ЗАТ «Шполянський завод продтоварів» шляхом опитування (анкетування) службовців та робітників. З'ясувалося, що домінантними цінностями, що поділяються колективом є Традиції (закон), Право, Дія, Капітал, Земля, Рівність, Виживання, Передчуття, Статус, Пізнання, Розум (інтелект), Свобода, Ієрархія, Сила, Відповідальність, Людина як дитя Природи. У ході оцінки рівня цивілізованості/не-цивілізованості виявилось, що службовці є як більш цивілізовані, так і більш не-цивілізовані у порівнянні з робітниками. У профілі службовців переважає модель homo oeconomicus, а у профілі робітників - homo tradicionalismus. Загалом, ці дві моделі є базовими для громадян підприємства.
7. Керівництву досліджуваної мікроцивілізації рекомендовано використати результати дослідження для розбудови дієвої системи мотивації персоналу та покращення якості управління.
8. Надалі потребує формалізації та втілення ідея щодо організації цивілізаційної роботи на підприємстві, зокрема запрошення до спільної діяльності спеціалістів-культурологів, психологів, соціологів, антропологів, створення відповідної служби, призначеної для збереження мікроцивілізації та реалізації культурного лідерства.

Література

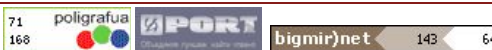
1. Глобалистика: Енциклопедія / Гл. ред. І.І.Мазур, А.Н.Чумаков: Центр научних і прикладних програм. «ДИАЛОГ». – М.: ОАО Изд-во «Радуга», 2003. – 1328 с.
2. Ротбард М. Н. Власть и рынок: Государство и экономика / Пер. с англ. Б. С. Пинскера. - Челябинск: Социум, 2002. - 402 с.
3. Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. - http://www.sserussia.org/research/cib/research_seminars-r.xml
4. Бард А., Зодерквист Я. Нетократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма. - СПб: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 256 с.
5. Грэттон Л. Демократическое предприятие: раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости и приверженности. – СПб: Стокгольмская школа экономики в Санкт Петербурге, 2005. - 282 с.
6. Manville B., Ober J. A company of citizens: what the world's first democracy teaches leaders about creating great organizations. – Boston: Harvard Business Press, 2003. – 202 с.
7. Цивілізаційна структура сучасного світу. У 3-х томах. Том І. Глобальні трансформації сучасності/ за ред. академіка НАН України Ю.Н. Пахомова і д.ф.н. Ю.В. Павленка. – К.: Видавництво «Наукова думка», 2006. – 688 с.
8. Філіпенко А. С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку. — К.: Знання України, 2002. — 190 с.
9. Ferguson A. An Essay On The History Of Civil Society. - <http://www.gutenberg.org/dirs/etext05/8hcv10.txt>
10. Дугин А. Философия традиционализма. – Москва: "Арктогея", 2002.
11. Mill J. S. The definition of political economy and on method of investigation proper to it // Collected works. Toronto, 1970. Vol.4. P.309-339.
12. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004. 240 с.,
13. Срэнкян Б.А. Институциональная реальность социально-экономических систем и концепция институционального человека. / Эволюционная теория, инновации и экономические изменения. - М.: ИЭ РАН, 2006.,

14. Homo institutus – Человек институциональный: [Монографія] под ред. доктора экон. наук О.В. Иншакова. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. – 854 с.
15. Маслоу А. Мотивация и личность. - <http://lib.misto.kiev.ua/PSIHO/MASLOU/>
16. Graves Clare W. Summary statement the emergent, cyclical, double-helix model of the adult human biopsychosocial systems - http://www.clarewgraves.com/articles_content/1981_handout/1981_summary.pdf.

Стаття надійшла до редакції 09.03.2010 р.

[1] Див. наприклад Благодетелева-Вовк С.Л. Цивілізація: поняття, класифікація, контекстуальна модель//Вісник Львівського університету: Серія економічна. – 2007. – Випуск 37 (1).- Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2007. – с. 172-177.

Благодетелева-Вовк С.Л. Кількісна складова методу ідентифікації мікроцивілізацій на основі дослідження фінансового стану підприємств//Світ фінансів. - №4 (17). – 2008. – с. 79-85. Благодетелева-Вовк С.Л. Якісна складова методу ідентифікації мікроцивілізацій// Економіст. - №8 (262).- 2008. – с. 58-61.



ТОВ "ДКС Центр"