

Diversity? – ThousandKaks, London, NewKeihi, 1996.

7. Schwartzberg R.J. *SociologyPolitique*. – Paris, 1988. – P.45.

References

1. Anhol't S. Brend Amerika / Sajmon Anhol't, Dzheremi Hil'dert. – M.: Dobraja kn., 2010. – 241 s.
2. Galumov Je.A. PR v mezhdunarodnyh odnoshenijah / Je.A. Galumov // Informacija. Diplomacija. Psihologija. – M.: Izvestija, 2002. – 617 s.
3. Politika. – Psihologicheskij slovar'. – M., 2002.
4. Black.S. The Essentials of Public Relations – Kogan, London, 1993. – P.38.
5. King A.S., Schneider B. The First Global Revolution: A Report by the Council of the Glub of Rome. – N. Y., 1991.
6. Mowlana H. Global Communication in Transition. The End of Diversity? – Thousand Kaks, London, New Keihi, 1996.
7. Schwartzberg R.J. *Sociology Politique*. – Paris, 1988. – P.45.

Shevchenko E. V., Political Science, Associate Professor, Department of International Media Communication and communication technologies, the Institute of International Relations of Kyiv National University Taras Shevchenko (Ukraine, Kiev), elena_shevchenko@bigmir.net
Volkovetska T. V., student, Institute of International Relations of Kyiv National University Taras Shevchenko (Ukraine, Kiev), tayasik@yahoo.com

Connections between public diplomacy and public relations by the formation of international image of the country

The relationship between public diplomacy and communication, identified the main potential areas of cooperation for the disciplines in the context of building an international image.

Keywords: public diplomacy (PD), public relations (PR), globalization, international image, targeting, communication, diversification.

Шевченко Е. В., кандидат политических наук, доцент, доценткафедры международных медиакоммуникаций и коммуникативных технологий, Институт международных отношений Киевского национального университета им. Тараса Шевченко (Украина, Киев), elena_shevchenko@bigmir.net

Волковецкая Т. В., студентка, Институт международных отношений Киевского национального университета им. Тараса Шевченко (Украина, Киев), tayasik@yahoo.com

Соотношение публичной дипломатии и связей с общественностью в контексте построения международного имиджа страны

Рассмотрена связь между публичной дипломатией и связью с общественностью, выявлены основные потенциальные области сотрудничества для дисциплин в контексте построения международного имиджа.

Ключевые слова: публичная дипломатия (ПД), связь с общественностью (ПР), глобализация, международный имидж, таргетинг, коммуникация, позиционирование.

* * *

УДК 141.7:130.2

Шедяков В. Е.

доктор социологических наук, кандидат экономических наук, независимый исследователь (Украина, Киев), shedyakov@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КОРПОРАЦИИ КАК УСЛОВИЕ СООТВЕТСТВИЯ ТРЕБОВАНИЯМ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Качество организации процесса труда закладывает основания формирования и реализации многих измерений общественной жизни, часто определяющим образом влияет на доминирование направления социогенеза.

В то же время обеспечение выживаемости и конкурентоспособности корпорации требует активного развития трудовых отношений, что, в свою очередь, ориентирует на создание и прогрессивную трансформацию ее организационной культуры.

Таким образом, на макро- и микроуровне формирования определяющих социальных тенденций важным условием создания устойчивого вектора прогрессивных преобразований выступает повышение уровня организации процесса труда, развитие производственной демократии, совершенствование механизмов ее развертывания.

При этом под влиянием происходящих в глобальном масштабе трансформаций, отражающих особенности информационной эры и присущего ей разде-

ления деятельности, изменяются эффективные формы соединения работников и средств производства.

В этом контексте рассматриваются основания системы воззрений на содержание и направления развития трудовых отношений в обществе. В анализ вовлекаются организационные условия их изменений на макро и микроуровнях.

Ключевые слова: труд, процесс труда, трудовые отношения, организационная культура.

(статья друкється мовою оригіналу)

Обеспечение выживаемости и конкурентоспособности корпораций и системы хозяйствования требуют постоянного развития трудовых отношений, а, значит, и организационной культуры. Американский аналитик Д. Сакс еще несколько лет назад в журнале *The Economist* отмечал, что карту мира надо разграничивать по признаку не идеологии, а технологического развития. И нынешнее могущество США часто связывается не только с ослаблением конкурентов (распадом коммунистической системы, кризисными явлениями в японской экономике, затормаживанием роста на развивающихся рынках и проч.), но и распространением американских культуры и ценностей, а также производства и распространения новых информационных и коммуникационных технологий [1].

Сегодня для изучения трудового поведения работников с успехом используют понятий отношений социально-экономических, трудовых, производственных, хозяйственных и т.п. Это оправдывается огромной ролью и многоаспектностью соответствующей сферы жизнедеятельности и задается стилистикой как мировоззренческого подхода, так и конкретных инструментальных задач. Перспективы последующего развития страны во многом зависят от теоретического анализа и практического использования концептуального коррелята “трудовые (промышленные) отношения – социальное партнерство – производственная демократия – человеческие ресурсы (человеческой потенциал) – управление человеческими ресурсами – модернизация технологий управления – человеческой капитал (человеческой фактор производства)”.

Осуществление модернистского проекта реального социализма во многом обеспечило именно во всемирном масштабе рост корзины социально-экономических прав и свобод. Вместе с тем, как определенная альтернатива начинает усиливаться учение о промышленных отношениях, на Западе активно осваиваются новые модели взаимодействия труда и капитала. Новые аспекты появились и с усилением процессов формирования информационной экономики, а также уничтожением социалистической системы. И сегодня особенно отчетливо видно: будущее будет принадлежать тем странам и регионам, которые внедряют эффективные модели конкурентности человеческого потенциала на базе, в первую очередь, развитию трудовых отношений. Часто, именно состояние человеческого фактора решающим чином предопределяет результаты производства в условиях усиления постиндустриальных тенденций. Тем более, как демонстрируют результаты исследований специалистов International Labour and Employment Relations Association, International Industrial Relations Association, International Labour Organization это относится к категории критически важных для хозяйственного цикла сотрудников. В результате парадоксальным образом нарастает объективная потребность в освобождении творческих способностей человека труда, однако – в условиях

впервые за последние века развернувшегося наступления на права людей. Причем эти тенденции (в том числе, например, свертывание социальных программ, повышение возраста выхода на пенсию, сокращение бесплатных услуг населению, массовые увольнения и т.п.) заметны даже в лидирующих регионах мира. Уж тем более они втягивают в себя непривилегированные регионы, которым в рамках глобального разделения труда достаются экологически вредные производства, экономически убыточные циклы, деинтеллектуальные операции и социально ущербные компенсационные формы.

Между тем, поскольку философия промышленных отношений должна была гуманизировать процессы получения прибыли, она несет в себе потенциал защиты человека труда. Само понятие отношений производственных, промышленных, социально-экономических, хозяйственных и т.п. заметно шире собственно трудовых. Трудовые отношения становятся осью отношений производственных, промышленных, хозяйственных, экономических, социально-экономических [2]. С ними связывают на практике все разновидности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на производстве а, соответственно, и основную массу профсоюзных течений [3]. Во многом это связано с кардинальным характером трансформаций от фордизма к постфордизму.

Методологическая и теоретическая основа исследования – марксистская концепция труда, принципы изучения “эры постмодерна” в социэкономике А. Этциони, анализ места традиций, свободы и конкуренции в человеческом обществе, который провел Ф. А. фон Хайек, синергетические идеи и “кибернетика второго порядка” в интерпретации школ В. Арнольда, С. Бира, У. Маккалока, И. Пригожина и Г. Хакена, П. Чекланда, Г. фон Ферстера, Л. фон Бергаланфи.

Разумеется, развитие исследований трудовых отношений происходило соответственно развитию самого труда. Соответственно, оно концентрировалось преимущественно в мощных индустриальных районах, прежде всего, в городах, которые быстро стали миллионерами. Этапным событием на пути научного освоения сферы труда стало создание в Харькове А. Гастевым ставшего всемирно известным Института труда. В последующем его традиции были успешно развиты на территории современной Украины выдающимися научными школами изучения экономических, социологических, психологических и проч. аспектов труда и его стимулирования. Сегодня заметные результаты в научном освоении этой тематики в русле отечественных традиций связаны с работами. В советских и постсоветских условиях возникли известные подходы специалистов по трудовым отношениям, которые обнаружили и проанализировали многие из их важнейших аспектов (А. Агг, С. Айвазян, А. Арсеев, М. Баглай, Н. Богомолова, Л. Борисова, О. Бородина, Ф. Бурджалов, В. Буслинский, И. Буян, С. Вакуленко, В. Виноградов, В. Врублевский, В. Гойло, А. Дмитриев, Т. Ефременко, Б. Жарков, О. Жеманов, Т. Заславская, С. Иванов, Р. Иванова, С. Каверин, В. Канаев, И. Киселев, О. Ковынева, Ю. Конопина, В. Коцюбинский, А. Кравченко, О. Кутуева, Л. Лебедева, В. Мазур, М. Макеенко, А. Мамалуй, Д. Маркович, В. Маслов, Л. Машезерская, Е. Миженская, Л. Мясникова,

И. Обломская, Н. Полякова, Л. Пономарев, В. Подмарков, А. Попов, В. Попов, И. Пусенкова, В. Радаев, Р. Рывкина, А. Розжигайев, А. Рубан, К. Сабо, И. Савельева, З. Сергеева, Н. Сивачев, А. Синенко, Л. Сохань, В. Супян, Б. Сухаревский, В. Толстых, Ж. Тощенко, В. Усенин, И. Чангли, Г. Чепурко, В. Чирков, В. Чичканов, Ю. Ширяев, С. Эпштейн, С. Яковлева, В. Ядов и др.). С позиций организации социального партнерства и разворачивания гражданского диалога процессы развития сферы труда были изучены такими авторами, как Д. Богиня, В. Голиков, В. Давыденко, И. Дубровский, В. Жуков, А. Колосок, Г. Назарова, Н. Оленевич и др. Специфика человеческого капитала (фактора) плодотворно изучалась А. Бузгалиным, Н. Верхоглядовой, Е. Гришновой, А. Захаровой, А. Колгановым, Н. Римашевской, И. Соболевым и проч. С точки зрения изучения состязательности в процессе труда многое сделали А. Аверьянов, Г. Азоев, Е. Александрова, А. Гусаров, С. Дзарасов, М. Воробьева, Б. Сухаревский и др. Огромное значение для выявления сущности трудовых отношений и анализа их изменений имеют разработки практиков и аналитиков сферы IR–HRM (industrial relations – human resources management), которые объединились в Ассоциацию исследования промышленных отношений (IRRA).

Соответственно, к вопросам организационной культуры с успехом обращались Р. Акофф, М. Армстронг, Р. Бендикс, М. Вебер, К. Гиртц, Э. Дюркгейм, К. Камерон, К. Льюис, Э. Метс, Э. Мэйо, Ф. Ричардсон, Ф. Ротлибсбургер и В. Диксон, А. Страусс, Ф. У. Тейлор, Б. Тернер, Л. Уайт, К. Уолкер, К. Хендри, Г. Хоманс, Х. Шварцман, Э. Шейн, М. Элвессон, а также В. Веснин, О. Горбановская, В. Гуринов, Э. Капитанов, Дж.К. Лафта, Л. Михайлов, С. Масютин, Г. Нестеренко, Т. Персикова, А. Пригожин, С. Рогожин, П. Романов, Ю. Семенов, М. Третьяков, М. Туленков, Л. Хижняк, А. Цуладзе и др. С распространением постиндустриальных и глобализационных тенденций, шагами на пути евроинтеграции в вопросах трудовых отношений активизировались компаративные и трансформационные исследования, к нашим условиям адаптируются рекомендации Международной организации труда и Международной ассоциации промышленных отношений.

Вместе с тем, исследования этих проблем часто проводятся отдельно, обособленно, когда подходы и инструментариум разных школ не подтверждают, а ослабляют друг друга. Очевидно, что практическая и теоретическая апологетика административного управления, его методов и системы пришла к естественному кризису. Но, вместе с тем, кризисные моменты проявляются и в общемировых тенденциях развития рационально-бюрократического руководства, способствуя втягиванию мира в состояние глобальной депрессии. Поэтому международное сообщество ищет новых путей и моделей в этой сфере. Ранее западная теория и практика управления в условиях реального социализма детально разработали и применили управленческие модели, что присуще стабильной рыночной экономике. В странах прежнего социалистического лагеря выходили многочисленные монографии из управления в хозяйственной системе стабильного административно-

бюрократического типа. Но почти отсутствует анализ социального управления во время переходного периода. Рекомендации, которые базируются исключительно на теоретическом абстрагировании или на историко-хозяйственной компаративистике, часто малопродуктивны: другие времена, иные проблемы. Наконец, вся система мирохозяйственных связей в настоящий момент переживает состояние, близкое к институциональной неопределенности, балансирует на грани своей деструкции, чревата неизвантностью. Эта ситуация подталкивает к поиску концептуальных решений социетального масштаба, систематизации нового опыта, сочетанию элементов научной новизны и явного прикладного направления.

Успех практики и теории фордизма при реализации модернистских идей капитализмом (идей, принципов, методов организации и рационализации производства, разработанных и внедренных Г. Фордом) был связан с применением: 1) массового выпуска однородных товаров, 2) жестких технологий (в частности – конвейера), 3) рутинизации производственных операций на основе изучения каждой части производственного процесса, разработки наиболее эффективных приемов ее выполнения, подбора кадров на основе тщательно подготовленных процедур и методик, всестороннего контроля за персоналом, эффективности баланса распределением обязанностей администрации и работников, 4) достаточностью низкой квалификации и небольшого обучения для выполнения сравнительно однородных операций, 5) ориентации на растущие рынки массово-произведенных товаров [4; 5]. При констатации неисчерпанности рациональности моделей организации трудовых отношений, связанной с фордизмом (и предполагающей на практике, например, связывать повышение результативности производства с подъемом интенсивности работы, сохранением невысокой заработной платы и т.п.), исследователи все же отмечают нарастание постфордистских подходов в организации, в том числе и в некоторых переходных разновидностях, например, сниженности рациональности моделей организации трудовых отношений, когда производится тысячи модификаций одного типа товара. Новые модели предполагают производство специализированных товаров при социально неоднородном населении. Соответственно, типичными оказываются не промышленные гиганты, а небольшие предприятия и их стратегические объединения. Организация производственных циклов требует гибких, изменчивых технологий и гораздо более квалифицированных работников, способных адаптироваться к постоянным разноуровневым изменениям и соответственно, готовых к непрерывному обновлению знаний. Правильно оказываются и качественно более высокая социальная дифференциация, и разнообразие жизненных стилей.

Адекватным организационным дополнением механизма обеспечения баланса интересов в этой ситуации становятся промышленная демократия, социальное партнерство сторон трудовых отношений и обеспечение высокого уровня социальной ответственности как государства, так и бизнеса. В то же время, изучение институциональных и ценностных принципов организации разных типов хозяйственных общностей, альтернативных подходов к оценке систем стимулирования позволяет преодолевать жесткий производственный детерминизм,

отказываться от анализа и оценки социоэкономических ситуаций и процессов исключительно с позиций безотлагательного гешефта, переходить к исследованию трудового поведения и трудовых отношений с учетом всего объема историко-культурных, морально-психологических, религиозно-этических традиций, плюральных моделей персонального и группового выбора. Впрочем, социальное поведение и общественное мнение формируются, скорее, по закономерностям повседневного, вещного а не теоретического уровня отражения – с ограниченными возможностями рефлексии им процессов, что должно учитываться при оценке существующих и вероятных механизмов влияния.

Причем исследования по социально-экономической компаративистике отчетливо демонстрируют, что даже страны, сумевшие на каком-то исторически ограниченном отрезке времени совершить модернизационный рывок и улучшить свое положение в системе международного разделения труда путем сокращения издержек, в частности – заработной платы, вынуждены были впоследствии кардинально пересматривать свое отношение к этому вопросу либо упускали позитивную динамику и экономического роста. Тем более сложно рассчитывать на пристойное место национального хозяйства и долгосрочную конкурентоспособность его фирм без качественного развития трудовых отношений в формируемом сегодня на базе экономики знания глобальном разделении труда, а также соответствующих организационно-управленческих структур. При этом для обеспечения в организационной структуре корпораций адекватности задачам развития трудовых отношений в исследованиях и трансформациях дело уже не в накоплении количественных изменений или совершенствования частностей, а в парадигмальных качественных сдвигах. Так, по справедливому замечанию одного из бывших президентов Международной ассоциации промышленных отношений (*International Industrial Relation Association*) Джона Данлопа, “состояние дел в отрасли исследования промышленных отношений можно охарактеризовать словами Джулиана Хаксли: “Горы фактов накопились на равнине человеческого невежества... Кучи материала лежат вокруг просто нетронутыми или же использованными в очень незначительной мере. Факты подавили идеи. Теоретическое обобщение существенно отстает от непрерывно растущего опыта” [6, р. VI]. Таким образом, существо проблемы трудовых отношений сегодня – не в накоплении количественных характеристик, а в парадигмальных трансформациях. Соответственно, становится понятным: приоритетное задание науки – не в натаскивании фактов (совокупность цифр можно подогнать подо что угодно), а в выявлении новых тенденций развития и возможностей их эффективного использования. Поэтому усиливается необходимость коренных изменений в глубине постановки проблем, выхода на общемировоззренческие, парадигмальные вопросы. Например, вполне естественно звучит утверждение президента Международной ассоциации промышленных отношений Томаса Кохана о том, что исследователи, которые претендуют на собственное место в науке, “сконцентрировались на пересмотре традиционных концепций и моделей на почве происходящих изменений”. Как он подчеркивает, возникает новая парадигма с новыми

– адекватними времени – методами и рекомендациями [7].

В этой ситуации целью данного текста является рассмотрение соотношения изменений в процессе труда и организационно–управленческих структурах в условиях сложных изменений настоящим [8–14]. В результате ощущается острая потребность в создании принципиально новой организационно–управленческой парадигмы. С одной стороны, новая эпоха создает условия для развертывания свободы, разнообразия, полилога. С другой стороны, если предоставленные временем возможности будут упущены, тем самым будут безвозвратно лимитированы возможности последующего исторического развития. Выход за границы прежнего “коридора свободы” может обернуться не только прорывом к вершинам постиндустриальных перспектив, но и откатом к социальному каннибализму и дикости, соответственно – архаизацией и деинтеллектуализацией общественной жизни.

Появление новых форм кооперации труда (уже не простой, а сложной и многопрофильной), ориентирования на компетентность и многоплановость квалификации рабочего (определенная “избыточность” знаний и преодоления узкой специализации) торпедируют наличие ряда промежуточных звеньев управления и перенесут акценты от работы с персоналом на уровне отдела кадров на развитие трудовых отношений в ранге личного курирования одним из вице–президентов корпорации. Заметно изменяя трудовые функции рабочих, постмодернизация социальных (в частности – трудовых) отношений не отменяет требований структуризации деятельности, предоставления полномочий, чтобы значительно влияет на статус рабочего, социальные роли, самооценку. Благодаря этому организация и управление следуют от жесткости к мягкости, от массовости к компактности, от детерминированности технологией к выбору технологий, от определенности организационных пределов к их размытости и подвижной. Развитие личности и персонализация труда вместо нивелировки людей и усреднения функций становятся ведущим фактором эффективных социальных технологий. Этическая база трудовых отношений охватывает не только прежние (в том числе религиозные и иерархические) ценности, но и новые, связанные с критическим взглядом на “технологическое рабство” и экономический императив жизни, с ориентацией на гармоничность труда и самостоятельность выбора деятельности, ее места и времени. *Трудовой принцип распределения возможностей (включая распределение самого труда) – важнейшая составляющая часть как отношения населения к социально–экономическому устройству, как справедливому, так и обеспечения общественных согласия, безопасности и развития.* Соответственно, эффективное информационное воздействие предполагает поддержку и укоренение представление об определенных действиях/бездействии как о социально справедливых.

В период постмодернизации сосуществуют организационные структуры хозяйства и натурального, и товарно–рыночного, и пострыночного. Так, отличаются черты организаций: 1. Традиционных (в своей основе – ремесленных); 2. Рационально–бюрократических (механических, формализованных, жестко иерархичес-

ких, рожденных модерном); 3. Рационально–инновационных (переходный тип, совмещающий черты механические и органические); 4. Инновационно–синергетических (органических, отвечающих постмодернистским требованиям развертывания и использования комплекса сущностных сил каждого участника трудовых отношений). Соответственно, реально разнообразие процессов постмодернизации обеспечивается в хозяйственной сфере процессами трансформации организационной культуры, связанными с: 1) возникновением полипрофессиональных организаций нового типа; 2) превращением некоторых прежних рационально–бюрократических в переходные рационально–инновационные; 3) расщеплением переходных рационально–инновационных структур на более подвижные и гибкие инновационно–синергические; 4) формированием большого количества сравнено небольших венчурных компаний; 5) возникновением массы новых малых высокотехнологичных фирм. Их стратегическое партнерство складывается по закономерностям уже не жестких иерархий традиционализма или рынков модерна, а новых хозяйственных сетей и ориентирует на новые управленческие технологии, а также соединения некоторых из них соответственно принципам “кибернетики второго порядка” [15–20].

Причем для “новой экономики” характерным становится соединение культуры массово–конвейерной и ремесленной организации трудовых отношений, что позволяет быструю перестройку производственного цикла под возможность частого изменения выпуска высококачественной продукции. Сегодня уже можно характеризовать переход множества компаний к ориентации на индивидуальный спрос с отходом от производства на классический рынок как доминирующую в мировом масштабе тенденцию. При этом сами предприятия становятся более компактными, быстрее могут осуществляться изменения в дизайне и модернизация производственного цикла. Соответственно, формируются новые требования к качеству персонала (в частности – для ликвидации возможных дефектов, исправления ошибок на ранних стадиях производства). К тому же новизна социально–экономического уклада заключается именно в том, что он часто основывается на особенной производительности умственного труда, знаний, которые воплощены в новейших технологиях. Под воздействием постиндустриальных тенденций изменяется наполнение трудовых отношений и человеческого фактора производства. Основной источник стоимости – интеллектуальный потенциал, а не психофизические усилия сотрудника, приоритет стратегий развития – производство знаний и их эффективное приложение, добавленная стоимость распределяется с учетом расходов производителя, демократизируются системосоздающие отношения общества (труда, собственности, управления), трансформируется общественное и индивидуальное потребление, ликвидируются основы классических форм отчуждения, появляется новый тип производства, экономика становится социально глобальной, изменяется тип субъекта, предмета и орудий труда в экономической и институциональной структурах общественного производства. Как известно, “мускульные” функции человека в производственном процессе все активнее передаются уже не только машинам, но и автома-

там, роботам. В такой ситуации увеличивается гетерогенность, неопределенность, взаимопроникновение фрагментов и логик разных структур, подвижность пределов, кардинально изменяется соотношение хозяйственных норм и аномалий. Для этого в организации “очеловеченных” трудовых отношениях пытаются отойти от жесткого противопоставления времени досуга (творчества) и времени работы (производства), базируясь на создании условий и возможностей творческого самораскрытия уже в процессе самого труда. Задаaniem организации трудовых отношений становится отныне максимально полное привлечение (развитие и использование) творческого потенциала личности.

Новые системы участия идут дальше, чем предыдущие. Чаще всего выплаты из прибыли становятся существенным (а то и главным) элементом вознаграждений, а иногда происходит “превращение собственности”, когда она в значительной мере переходит от нанимателей к наемным работникам предприятия. Экономика участия опирается на созданные механизмы ее реализации на производствах, на законодательные акты и налоговые льготы. В практике мирового ведения хозяйства за последние годы закрепились три основных формы участия наемных работников в управленческой деятельности: в прибылях, в собственности и управлении. Каждая из них может применяться самостоятельно, но на практике они взаимодополняются, порождая синергический эффект. Участие в прибылях уже давно рассматривают как фактор повышения заинтересованности в экономическом развитии, обеспечение социального мира, а потому – и сохранение общественной безопасности. Но на практике системно эти модели применялись достаточно редко, и только с конца 80-х годов XX века они начинают занимать лидирующее место среди средств выживания фирмы и улучшения позиций страны в условиях гиперконкуренции. Отсюда – резкое увеличение масштабов распространения социального партнерства и появление качественно новых его форм. Да, в настоящее время традиционная модель социального партнерства приобретает диверсифицированный характер, когда социальный диалог распространяется на все уровни трудовых отношений. Процесс консультаций в распространении производственной демократии интегрирует субъектов ведения хозяйства по вертикали и разные отрасли и регионы по горизонтали. Совершенствуются представление относительно предмета переговоров, в них втягиваются вопросы, как из социальной, так и из собственно узкохозяйственной сферы.

По нашему мнению, постмодерные подходы к социальным организации и управлению вообще не перечеркивают, а актуализируют потенциал высокого Модерна, наследуя созданные им механизмы развития. Но, вместе с этим, они открывают и новые возможности, связанные с более активным использованием традиций и обычаев, коллективных отношений и взаимодействий, неформальных коммуникаций и социальных сетей, с синтезом элементов управляемости, самоуправляемости и неуправляемости [21–25]. В этой ситуации социальные противоречия при решении задач новой модернизации макрорегиона–цивилизации при наличии глобальных процессов постмодерных трансформаций проявляются, прежде всего, в синхронном наложении черт модернизации (домодернизации недомодерна) и постмодерни-

зации (многообразие тенденций), базирующемся преимущественно на категориальном ряду: тип трудовых отношений; тип организации трудовых отношений; тип личности; тип культуры; тип общества; тип хозяйства и, соответственно, тип управления. Это способно обеспечить эффективность перехода от прямого администрирования к стимулированию желательных изменений трудового поведения с внедрением отношений производственной демократии, гибких режимов работы, обогащения деятельности, групповой организации, корпоративной культуры и внедрения проектно–матричного управления. При этом для полноценной реализации социального аспекта труда существенное значение имеют принципы: 1) сложности социального развития; 2) эмергентности (существенной роли случая); 3) соединение необратимости и обратимости (цикличности); 4) неустойчивости и неравновесности; 5) синкретичности [26–34]. Подобный подход имеет преимущества перед монолинейными экстраполяциями благодаря: 1) предоставлению базы прогнозирования качественных перемен; 2) замене идей однонаправленного линейного подхода борьбой разнообразных тенденций; 3) возникновению оснований для оценки динамики общностей и с точки зрения общего развития, и с позиции периодических колебаний на осях “централизация – децентрализация”, “порядок – хаос”. Возникновение качеств циклизма связано и с культурно–цивилизационным, и с социально–производственным аспектами социальности трудовых отношений: прежде всего, с ритмами “больших кондратьевских волн” и развития цивилизаций. При их воплощении вовсе не формальные конструкты, а качество жизни и возможности творчества должны определять показатели прогресса страны; новые горизонты развития открываются тем государствам, в которых общественный строй максимально способствует реализации творческого потенциала каждого.

Соответственно, организационная культура общества уже сегодня комплексно переструктурируется на основе изменений в сфере труда, скорее, на основании новых солидарностей, которые возникают из тенденций творческой самостоятельности, чем прежних идеологических, профессиональных, классовых групп, – что радикально изменяет пределы и возможности эффективного социальных организации и управления [35–44]. И постмодернизация трудовых отношений ориентирует на отход от культуры агрессии и монолога, насильственной социализации и стандартизации личности, на преодоление напряженности между участниками процесса производства, на обеспечение механизма консолидации и решения конфликтов. Необходимо различать три аспекта изменений: технико–технологический (инструментальные средства решения заданий), социально–институционный (совершенствование институциональной сферы общества) и культурно–ценностный (народные традиции, исторический опыт, социальное наследие). Сложность восприятия инноваций растет от первого из них к третьему. И дело здесь не в “национальных особенностях” как таковых, которые присущи каждому макрорегиону–цивилизации, а в масштабе и уровне ранее достигнутого в условиях СССР индустриального развития, богатом научно промышленном потенциале, качестве общеобразовательной и профессиональной

подготовки кадров и месте в геополитической системе сдержек и противовесов. То есть в этой связи важно более тщательным образом учитывать глубинный и многосторонний характер постмодернизации, ее адаптацию к надеждам населения и укреплению в народных традициях. Народам постсоветского пространства (в том числе – благодаря историческому опыту) легче построить не “чистый рынок” классического образца (базирующийся на вестернизированных моделях свободы, равенства, индивидуализма, светского государства, частной собственности, гражданского общества и тому подобное – успешно ушедший на глобальном уровне в прошлое), а именно пострыночное хозяйство, основанное и на вне рыночных принципах. Для этого необходимо двигаться не только от социально иерархической организации трудовых отношений к экономической, но и с ее помощью – к социокультурной, учитывающей динамику базовых ценностно-смысловых комплексов культурно-цивилизационных миров. Одновременно следует совершенствовать не только техническое оборудование производства, но и трудовые отношения, культуру, этику и организацию труда, внешний и внутренний имидж организации как факторы мотивации.

Таким образом, попытки реализации модернистских проектов изменений в сфере труда с ориентацией на модель “человека экономического” и сведение инструментария социального управления главным образом к неадаптированным западным шаблонам и экономической организации трудовых отношений могут нести угрозу усиления тенденций дезинтеграции общества и противостояния социальных групп. Использование в практике социального управления потенциала социокультурной организации общественной жизни как целого и трудовых отношений в частности соответственно постмодернистским тенденциям позволяет, по нашему мнению, шире применять имеющиеся резервы развития свободного самодельного творчества в трудовом поведении человека. Понятно, что практическое осуществление переориентации экономики от паразитирования на сырьевой базе страны к акцентированию наукоемких производств отраслей высокой степени переработки нуждается не только в масштабном финансовом маневре, но и соответствующих социальных изменениях. Причем совсем не только в том, что по обыкновению ассоциируется из социального политикой государства и поддержкой социально уязвимых слоев. Когда действительно кардинально изменяются условия, то необходимо развиваться всей регулятивной системе. Следовательно, проблема определения оптимальных путей развития и использования человеческого капитала в решении заданий развитию страны и региона, в первую очередь, связанная с выбором и реализацией оптимальной модели социального партнерства. При этом нужно учитывать специфику страны, ее культурные и политические традиции, характер и уровень развития экономики, качество социального и трудового законодательства, степень ассоциирования, развития и авторитета субъектов социального партнерства и тому подобное. Соответственно, социальное партнерство и промышленная демократия в настоящее время является абсолютно необходимым компонентом для развития и производительного использования общественной конкурентной среды, которая не должна превращаться в

войну всех против всех, а государственная регуляция и практика ведения хозяйства – на войну государства с бизнесом.

В этой ситуации, по нашему мнению, в первую очередь дополнительные резервы социальной регуляции на постсоветском пространстве могут обеспечиваться: 1) распространением арсенала решений в соответствии с тенденциями распространения ризомических разновидностей социального развития и адекватных практик; 2) возможностями, которые связаны с диалогом и диффузией внутренних и внешних культур, 3) трансформацией баланса соотношений между государством, обществом и человеком. И безусловно без эффективных инструментов промышленной демократии, но демократии настоящей (как действенного инструмента самоорганизации общества) не может быть обеспечено эффективной общественной организации, (собственно как и настоящего постиндустриального развития тоже), а не той псевдопрограммы существования – с помощью которой сегодня реализуется не развитие людей, а их деградация и постепенная трансформация общественного сознания от модели поведения “жить, чтобы созидать” к вариациям на тему “брать, чтобы потреблять”.

Развитие исследования темы предполагает активный ввод в анализ как диапазона возможностей и потенциала постсовременных трансформаций методологии и ресурсной базы бизнес-разведки на микроуровне, так и компаративистики моделей и путей совершенствования при этом государственно-частного партнерства (в том числе, в осуществлении PR/GR) на макроуровне общественных отношений.

Список использованных источников

1. Alkaly R. The New Economy [Text] / R. Alkaly. – N.Y.: Farrar, Straus and Giroux, 2003. – 313 p.
2. Шедяков В. Е. Стан і розвиток трудових відносин: пострадянський варіант / В. Е. Шедяков // Удосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / В. Е. Шедяков, О. А. Блінов, П. Д. Морозов; заг. ред. П. Д. Морозова [Монографія]. – К.: Задруга, 2014. – Ч. 1. – С. 19–129.
3. Crispo J. The Canadian Industrial Relations System [Text] / John Crispo. – Toronto McGraw-Hill Ryerson Ltd., 1978. – 570 p.
4. Турен А. Возвращение действующего человека. Очерк социологии [Монография] / А. Турен. – М.: Научный мир, 1998. – 204 с.
5. Кравченко А. И. Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире / А. И. Кравченко. – М.: МГИМО-У, 2007. – 264 с.
6. Dunlop J. T. Industrial Relations Systems [Text] / J. T. Dunlop. – N.Y.: Henry Holt & Company, 1958. – 399 p. [web – resource]: <http://www.studymode.com/.../dunlop-1958-page>.
7. Kochan T.A. Launching a Renaissance in International Industrial Relations Research // Proceedings of the 10th World Congress of the IIRA. – Wash., 1995. – P. 1–13.
8. Шедяков В. Е. Апологія майбутнього / В. Е. Шедяков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/5475-apologya-maybutnogo.html>.
9. Шедяков В. Е. Менеджмент персонала в условиях переходного периода / В. Е. Шедяков // Соболев В. М., Шедяков В. Е. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике [Монография]. – Х.: Бизнес Информ, 1996. – Р. II. – С. 81–173. – Рец.: Бизнес Информ. – 1996. – № 14. – С. 55.
10. Lazarenko V.E. Employment Models and HRM Strategies During Societal Transformation: Data from Ukraine and Russia / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Central and Eastern Europe. – Industrial Relations and the Market Economy: Fifth IIRA European Relations Congress. – Ireland: Dublin, 1997. – Vol. 8. – P. 253–268.
11. Lazarenko V.E. Privatization, social partnership and competitiveness development within the Post-Soviet IR

Transformations / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Developing competitiveness and social justice: the interplay between institutions and social partners. – Proceedings of the IIRA 11th World Congress. – Forum 6: Looking into the Next Century: Social Dialogue and Democratic Development. The Rediscovery of Pluralist Industrial Relations. – Italy: Bologna, 1998. – P. 119–127.

12. Lazarenko V.E. Scientific–Intellectual Potential and Modernization of IR: Post–Soviet Conclusions & Perspectives / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Current Research in Industrial Relations: Official Proceedings of the 10th AIRAANZ Conference. – Australia: Perth, 1996. – P.265–269.

13. Lazarenko V.E. Asian Model of IR Advancement: Experience from the Post–Soviet World / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Democratization, Globalization and the Transformation of Industrial Relations in Asian Countries: Abstract Book of International Industrial Relations Association 3rd Asian Regional Congress. – Taiwan: Taipei, R.O.C., 1996. – P.61–63.

14. Lazarenko V.E. Scientific–Intellectual Potential and Transformation of Industrial Relations in Ukraine / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Communication Abstracts tracks 1–5: International Industrial Relations Association 10th World Congress. – USA: Washington, DC, 1995. – D.10.

15. Шедяков В. Е. Закон распределения по труду и особенности его использования в хозяйственном механизме социалистического общества / В. Е. Шедяков // Система экономических законов социализма / Под ред. Г. В. Задорожного [Депонированная рукопись]. – X., 1989. – 194 с. – Деп. в ИНИОН АН СССР 5.10.89, № 39676. // Новая советская литература по общественным наукам. Экономика. – 1990. – № 3. – Гл.3. – С. 66–106.

16. Шедяков В. Е. Роль стимулирования в реализации социалистического принципа социальной справедливости / В. Е. Шедяков // Экономические формы реализации социального равенства при социализме / Под ред. С. В. Тютюнниковой [Депонированная рукопись]. – X., 1987. – 243 с. – Деп. в ИНИОН АН СССР 2.10.87, № 31365 // Новая советская литература по общественным наукам. Экономика. – 1988. – № 3. – Гл.3. – С. 128–157.

17. Шедяков В. Е. Творческая активность – всеобщая форма развертывания сущностных сил человека / В. Е. Шедяков // Архиреев С. И., Шедяков В. Е. Разрешение экономических противоречий обобществления как движущая сила развития творческой активности [Депонированная рукопись]. – X., 1989. – 212 с. – Деп. в ИНИОН АН СССР 14.12.89, № 40463 // Новая советская литература по общественным наукам. Экономика. – 1990. – № 6. – Раздел 2. – С. 102–186.

18. Шедяков В. Е. Украина: трансформация экономики и общества при усилении процессов постмодернизации / В. Е. Шедяков // Экономика, общество, рынок: Научн. записки. – X., 1997. – Вып.2. – С. 113–124.

19. Шедяков В. Е. Хозяйственная конъюнктура и циклы // Экономическая теория / Воробьев Е. М., Грищенко А. А., Гуревичев М. М., Шедяков В. Е. и др. [Учебное пособие]. – X.: Фортуна–пресс, 1997. – Гл.17. – С. 264–287.

20. Экономическая реформа: словарь для изучающих экономическую теорию / Беклер А., Гюрке Х., Шедяков В. Е. и др.; под ред. Кучерявенко П. Х. [Депонированная рукопись]. – X., 1990. – 243 с. – Деп. в ИНИОН АН СССР 27.08.90, № 42762 // Новая советская литература по общественным наукам. Экономика. – 1991. – № 1.

21. Армстронг М. Performance Management. Управление эффективностью работы [Текст] / М. Армстронг, А. Бэрон. – М.: НРРО, 2005. – 384 с.

22. Шедяков В. Е. Культура праці як чинник підвищення якості життя під час переходу до соціальних технологій, іманентних постсучасним трудовим відносинам / В. С. Шедяков // Нова парадигма. – 2013. – Вип.115. – С. 164–174.

23. Шедяков В. Е. Социальность и социализация: роль культуры трудовых отношений в материально–экономическом преуспехии цивилизации / В. Е. Шедяков // АНТРО. Анналы научной теории развития общества. – 2013. – № 1. – С. 79–103.

24. Шедяков В. Е. Трансформації характеру та культури праці й розвиток соціальної роботи на підприємстві в умовах формування передумов інтелектуалізації виробничих циклів / В. С. Шедяков // Гілея. – 2013. – Вып.75 (№ 8). – С. 326–328.

25. Шедяков В. С. Корпоративна культура та розвиток виробничої демократії: поєднання логік антикризових заходів і переходу до економіки знань / В. С. Шедяков // Економіст. – 2013. – № 11 (325). – С. 25–31.

26. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития [Текст] / Г. Морган. – М.: Вершина, 2006. – 416 с.

27. Шедяков В. С. Ресурсний потенціал методології: піар в соціальному просторі / В. С. Шедяков // Розбудова іміджу інституту сектору безпеки України: viribus unitis [Монографія]. – К.; Женева; Луганськ: Янтар, 2013. – С. 76–117.

28. Маракулин М. В. Управление компромиссами как фактор конкурентоспособности компании / М. В. Маракулин // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 29–34.

29. Социально–философский аспект активизации человеческого фактора / И. П. Абаплова, Л. Н. Атаян, В. Е. Шедяков и др. // К. Маркс и актуальные проблемы аграрной теории / И. Б. Загайтов (отв. ред.) [Монография]. – Воронеж: Изд–во Воронежского ун–та, 1989. – Гл.2, п.3. – С. 121–150.

30. Шедяков В. Е. Самоуправление и народовластие: хозяйственные механизмы возрождения / В. Е. Шедяков // Экономика, общество, рынок: Научн. записки / [Под ред. Сердюка А. Д., Васильевой И. Н., Шедякова В. Е. и др.]. – X., 1998. – Вып.4. – С. 123–155.

31. Шедяков В. С. Интелектуальний капітал України та проблеми вдосконалення управління його розвитком та використаням / В. С. Шедяков // Економіст. – 2012. – № 10. – С. 14–17.

32. Шедяков В. Е. Человеческий фактор социалистического производства: сущностные силы, формы развития, стимулирование / В. Е. Шедяков [Депонированная рукопись]. – X., 1989. – 56 с. – Деп. в ИНИОН АН СССР 19.07.89, № 38909 // Новая советская литература по общественным наукам. Экономика. – 1990. – № 1.

33. Шедяков В. С. “Людський капітал” і розвиток трудових відносин: взаємопереплетення внутрішніх і зовнішніх тенденцій // Новий формат стратегії і тактики соціально–економічного розвитку України: людина, громада, держава: [Монографія]. – Ч. 3.11. – К.: Корпорація, 2005. – С.371–380.

34. Лич В. М. Місце людського капіталу у здійсненні стратегії ефективного розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки / В. М. Лич, В. С. Шедяков // Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення / Наук. ред. В. М. Лич [Монографія]: у 2 ч. – К.: КНУ–БА, 2009. – Ч. II. – 236 с.

35. Мильнер Б. З. Теория организации [Текст] / Б. З. Мильнер. – М.: ИНФРА–М, 2002. – 480 с.

36. Радченко Я. В. Теория организации [Текст] / Я. В. Радченко, Э. А. Смирнов. – М.: ГУУ–ЗАО “ФИНСТАТИНФОРМ”, 2000. – 181 с.

37. Грачева М. Развитие британских стандартов корпоративного управления: доклад Хиггса / М. Грачева // Вопросы экономики. – 2004. – № 1. – С. 118–128.

38. Третьяков М. Конвергенция моделей корпоративного управления / М. Третьяков // Вопросы экономики. – 2004. – № 1. – С. 129–140.

39. Хижняк Л. М. Становление корпоративного сотрудничества как фактор повышения роли организаций предпринимателей в трансформирующемся обществе / Л. М. Хижняк // Харьковские социологические чтения – 97. – X., 1997. – Ч. II. – С. 161–166.

40. Холл Р. Х. Организации: структура, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб.: Питер, 2000. – 210 с.

41. Туленков М. В. Організаційна взаємодія в соціальному управлінні: автореф. дис. ... доктора соціологічних наук / М. В. Туленков. – Запоріжжя: Класичний приватний ун–т, 2010. – 32 с.

42. Туленков М. В. Управлінські відносини в системі організаційної взаємодії в соціальному управлінні / М. В. Туленков // Український соціум. – 2008. – № 1 (24). – С. 58–71.

43. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

44. Хаєт Г. Л. Корпоративна культура [Текст] / Хаєт Г. Л. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

References

1. Alkaly R. The New Economy [Text] / R. Alkaly. – N.Y.: Farrar, Straus and Giroux, 2003. – 313 p.

2. Shedyakov V.E. Stan I rozvytok trudovyh vidnosyn: postradyanskij variant / V.E. Shedyakov // Udoshkonalennya trudovyh vidnosyn yak osnova stijkosti ta rozvytku gromadyanskogo suspil'stva / V.E. Shedyakov, O.A. Blinov, P.D. Morozov; zag. red. P.D. Morozova [Monographiya]. – K.: Zadruga, 2014. – Ch.1. – S.19–129.

3. Crispo J. The Canadian Industrial Relations System [Text] / John Crispo. – Toronto: McGraw–Hill Ryerson Ltd., 1978. – 570 p.

4. Turen A. Vozvrashchenie dejstvuuushchego cheloveka. Ocherk sotciologij [Monographiya] / A. Turen. – M.: Nauchnyj mir, 1998. – 204 s.

5. Kravchenko A.I. C. A Sociologiya moderna i postmoderna v

- dinamicheski menyaushchemsya mire / A. I. Kravchenko. – M.: MGIMO–U, 2007. – 264 s.
6. Dunlop J.T. Industrial Relations Systems [Text] / J.T. Dunlop. – N.Y.: Henry Holt & Company, 1958. – 399 p. [web – resource]: <http://www.studymode.com/.../dunlop-1958-page>.
7. Kochan T.A. Launching a Renaissance in International Industrial Relations Research // Proceedings of the 10th World Congress of the IIRA. – Wash., 1995. – P.1–13.
8. Shedyakov V.E. Apologiya majbutnego / V.E. Shedyakov [Elektronnyj resurs]. – Reszim dostupn: <http://ua-ekonomist.com/5475-apologiya-maybytnogo.html>.
9. Shedyakov V.E. Menejment personala v usloviyah perechodnogo perioda / V.E. Shedyakov // Sobolev B. M., Shedyakov V.E. Menejment v oblasti investitcii i personala: osobennosti v perehodnoj ekonomike [Monografiya]. – Kh.: Biznes Inform, 1996. – R.II. – S.81–173. – Retz.: Biznes Inform. – 1996. – № 14. – S.55.
10. Lazarenko V.E. Employment Models and HRM Strategies During Societal Transformation: Data from Ukraine and Russia / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Central and Eastern Europe. – Industrial Relations and the Market Economy: Fifth IIRA European Relations Congress. – Ireland: Dublin, 1997. – Vol.8. – P.253–268.
11. Lazarenko V.E. Privatization, social partnership and competitiveness development within the Post-Soviet IR Transformations / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Developing competitiveness and social justice: the interplay between institutions and social partners. – Proceedings of the IIRA 11th World Congress. – Forum 6: Looking into the Next Century: Social Dialogue and Democratic Development. The Rediscovery of Pluralist Industrial Relations. – Italy: Bologna, 1998. – P.119–127.
12. Lazarenko V.E. Scientific-Intellectual Potential and Modernization of IR: Post-Soviet Conclusions & Perspectives / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Current Research in Industrial Relations: Official Proceedings of the 10th AIRAANZ Conference. – Australia: Perth, 1996. – P.265–269.
13. Lazarenko V.E. Asian Model of IR Advancement: Experience from the Post-Soviet World / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Democratization, Globalization and the Transformation of Industrial Relations in Asian Countries: Abstract Book of International Industrial Relations Association 3rd Asian Regional Congress. – Taiwan: Taipei, R.O.C., 1996. – P.61–63.
14. Lazarenko V.E. Scientific-Intellectual Potential and Transformation of Industrial Relations in Ukraine / V.E. Lazarenko, V.E. Shedyakov // Communication Abstracts tracks 1–5: International Industrial Relations Association 10th World Congress. – USA: Washington, DC, 1995. – D.10.
15. Shedyakov V.E. Zakon raspredeleniya po trudy i osobennosti ego ispol'zovaniya v hozyajstvennom mechaizme sotcialisticheskogo obshchestva / V.E. Shedyakov // Sistema ekonomicheskikh zakonov socializma / Pod red. G.V. Zadorozhnogo [Deponirovannaya rukopis']. – Kh., 1989. – 194 s. – Dep. v INION AN SSSR 5.10.89, № 39676. // Novaya sovetskaya literature po obshchestvennym naukam. Ekonomika. – 1990. – № 3. – Gl.3. – S.66–106.
16. Shedyakov V.E. Rol' stimulirovaniya v realizazii sotcialisticheskogo principa social'noj spravedlivosti / V.E. Shedyakov // Ekonomicheskie formy realizacii social'nogo ravenstva pri socializme / Pod red. S.V. Tutunnikovej [Deponirovannaya rukopis']. – Kh., 1987. – 243 s. – Dep. v INION AN SSSR 2.10.87, № 31365 // Novaya sovetskaya literature po obshchestvennym naukam. Ekonomika. – 1988. – № 3. – Gl.3. – S.128–157.
17. Shedyakov V.E. Tvorcheskaya aktivnost' – vseobshchaya forma rzvertvaniya sushchnostnyh sil cheloveka / V.E. Shedyakov // Arhiereev S.I., Shedyakov V.E. Razreshenie ekonomicheskikh protivorehij obshchestveniya kak dvizushchaya sila razvitiya tvorcheskoj aktivnosti [Deponirovannaya rukopis']. – Kh., 1989. – 212 s. – Dep. v INION AN SSSR 14.12.89, № 40463 // Novaya sovetskaya literature po obshchestvennym naukam. Ekonomika. – 1990. – № 6. – Razdel 2. – S.102–186.
18. Shedyakov V.E. Ukraina: transformatsiya ekonomiki i obshchestva pri usilenii processov postmodernizacii / V.E. Shedyakov // Ekonomika, obshchestvo, rynek: Nauchn. zapiski. – Kh., 1997. – Vyp.2. – S.113–124.
19. Shedyakov V.E. Hozyajstvennaya kon'unktura i rynki // Ekonomicheskaya teoriya / Vorob'ev E. M., Gritzenko A. A., Gurevichev M. M., Shedyakov V.E. i dr. [uchebnoe posobie]. – Kh.: Fortuna–press, 1997. – Gl.17. – S.264–287.
20. Ekonomicheskaya reforma: slovar' dlya izuchaushchih ekonomicheskuyu teoriyu / Bekler A., Gurke H., Shedyakov V.E. i dr.; pod red. Kucheryavenko P.H. [Deponirovannaya rukopis']. – Kh., 1990. – 243 s. – Dep. v INION AN SSSR 27.08.90, № 42762 // Novaya sovetskaya literature po obshchestvennym naukam. Ekonomika. – 1991. – № 1.
21. Armstrong M. Performance Management. Upravlenie effektivnost'yu raboty [Text] / M. Armstrong, A. Beron. – M.: NIPPO, 2005. – 384 s.
22. Shedyakov V.E. Kul'tura praci yak chynnyk pidvyshennya yakosti zhittya pid chas perehodu do cotcial'nyh tehnologij, imanentnyh postsuhasnym trudovym vidnosynam / V.E. Shedyakov // Nova paradigma. – 2013. – Vyp.115. – S.164–174.
23. Shedyakov V.E. Social'nost' i socializaciya: rol' kul'tury trudovyh otnoshenij v material'no-ekonomicheskom preuspeyanii tzivilizacii / V.E. Shedyakov // ANTRO. Annaly nauchnoj teorii razvitiya obshchestva. – 2013. – № 1. – S.79–103.
24. Shedyakov V.E. Transformacii haracteru ta kul'tury pracji j rozvytok sotcial'noj roboty na pidpriemstvi v umovah formuvannya peredumov intelektualizatsii vyrobnychih tsukliv / V.E. Shedyakov // Gileya. – 2013. – Vyp.75 (№ 8). – S.326–328.
25. Shedyakov V.E. Korporatyvna kul'tura ta rozvytok vyrobnychoj demokratii: poednannya logic antikrizovyh zahodiv i perehodu do ekonomiki znan' / V.E. Shedyakov // Ekonomist. – 2013. – № 11 (325). – S.25–31.
26. Morgan G. Imiji organizatsyi: vosem' modeley organizatsyonnoho razvitiya [Text] / G.Morgan. – M.: Vershina, 2006. – 416 s.
27. Shedyakov V.E. Resyrsnyj potencial metodologij: piar v social'nomu prostori / V.E. Shedyakov // Rozbudova imiju instytutiv sektoru bezpeky Ukrainy: viribus unitis [Monografiya]. – K.; Geneva; Lugansk: Yantar, 2013. – S.76–117.
28. Marakulin M.V. Upravlenie kompromissami kak faktor konkurentosposobnosti kompanii / M.V. Marakulin // Menejment v Rossii i za rubezhom. – 2003. – № 4. – S.29–34.
29. Sotcial'no-philosophskij aspect aktivizatsii chelovecheskogo faktora / I.P. Abaplova, L.N. Atayan, V.E. Shedyakov i dr. // K. Marks i aktual'nye problemy agrarnoi teorii / I.B. Zagaitov (otv. red.) [Monografiya]. – Voronezh: Izd-vo Voronezhskogo un-ta, 1989. – Gl.2, p.3. – S.121–150.
30. Shedyakov V.E. Samoupravlenie i nrodovlastie: hozyaistvennye mehanizmy vozrozhdeniya / V.E. Shedyakov // Ekonomika, obshchestvo, rynek: Nauchn. zapiski / Pod red. Serduka A. D., Vasil'evoj I.N., Shedyakova V.E. i dr.]. – Kh., 1998. – Vyp.4. – S.123–155.
31. Shedyakov V.E. Intelektual'nyj kapital Ukrainy ta problemy vdoskonalennya upravlinnya jogo rozvutkom ta vukorystanniam / V.E. Shedyakov // Ekonomist. – 2012. – № 10. – S.14–17.
32. Shedyakov V.E. Chelovecheskij faktor socialisticheskogo proizvodstva: sushchnostnye sily, formy razvitiya, stimulirovanie / V.E. Shedyakov [Deponirovannaya rukopis']. – Kh., 1989. – 56 s. – Dep. v INION AN SSSR 19.07.89, № 38909 // Novaya sovetskaya literature po obshchestvennym naukam. Ekonomika. – 1990. – № 1.
33. Shedyakov V.E. "Ludskij kapital" i rozvytok trudovyh vidnosyn: vzajemoperepletennya vnutrishnih i zovnishnih tendencij / V.E. Shedyakov // Novyj format strategij i taktiki sotcial'no-ekonomichnogo rozvutku Ukrainy: ludyna, gromada, derzhava: [Monografiya]. – Ch.3.11. – K.: Korporatsiya, 2005. – S.371–380.
34. Lych V.M. Mistze luds'kogo kapitalu u zdijnsenni strategij effektivnogo rozvutku ta zabezpechenni konkurentospromozhnosti natsional'noj ekonomiki / V.M. Lych, V.E. Shedyakov // Luds'kij kapital Ukrainy: stan, problemy, perspektivy vidtvorennya / Nauk. red. V.M. Lych [Monografiya]: u 2 ch. – K.: KNUBA, 2009. – Ch.II. – 236 s.
35. Mil'ner B.Z. Teorii organizatscii [Text] / B.Z. Mil'ner. – M.: INFRA–M, 2002. – 480 s.
36. Radchenko Ya.V. Teorii organizatscii [Text] / Ya.V. Radchenko, E.A.Smirnov. – M.: GUU–ZAO "FINSTATINFORM", 2000. – 181 s.
37. Gracheva M. Razvitie britanskikh standartov korporativnogo upravleniya: doklad Higgsa / M. Gracheva // Voprosy ekonomiki. – 2004. – № 1. – S.118–128.
38. Tret'yakov M. Konvergentciya modeley korporativnogo upravleniya / M. Tret'yakov // Voprosy ekonomiki. – 2004. – № 1. – S.129–140.
39. Hizhnyak L.M. Stanovlenie korporativnogo sotrudnichestva kak faktor povysheniya roli organizatscij predprinimatelej v transformiruushchemsya obshchestve / L.M. Hizhnyak // Khar'kovskie sotciologicheskie chteniya – 97. – Kh., 1997. – Ch.II. – S.161–166.
40. Holl R.H. Organizatscii: struktura, protsessy, rezultaty [Text] / R.H. Holl. – SPb.: Piter, 2000. – 210 s.

41. Tulenkov M. V. Organizatsijna vzaemodiya v sotsial'nomu upravlinni: avtoref. dys. ... doktora sociologichnyh nauk / M. V. Tulenkov. – Zaporizhzhya: Klasuchnyj pryvatnyj un–t, 2010. – 32 s.

42. Tulenkov M. V. Upravlins'ki vidnosyny v systemi organizatsijnoj vzaemodij v sotsial'nomu upravlinni / M. V. Tulenkov // Ukrain's'rij sotsium. – 2008. – № 1 (24). – S.58–71.

43. Spivak V.A. Korporativnaya kul'tura: teoriya i praktika [Text] / V.A. Spivak. – SPb.: Piter, 2001. – 352 s.

44. Haet G.L. Korporativnaya kul'tura [Text] / G.L. Haet. – K.: Tcentr navchal'noj literatury, 2003. – 403 s.

Shedyakov V.E., Dr. Sc. (Sociology), Ph. D. (Economics), free-lance (Ukraine, Kiev), shedyakov@mail.ru

Organizational culture of corporation as a condition of conformity of labour relations' development

Quality of the organization of the labour process lays the foundation of formation and realizing of the many dimensions of social life, often decisive influence on the dominance of sociogenesis direction.

At the same time ensuring the survival and competitiveness of the corporation requires the active development of labour relations, which, in turn, focuses on the creation and progressive transformation of the organizational culture.

Thus, the organization of the labour process, the development of industrial democracy, improving the mechanisms for its growing apace are an important condition for the creation of a stable vector progressive transformations acts improving at both the macro and micro level of determining social trends forming.

Effective forms of compounds of workers and means of production are changed under the influence of global scale transformations, reflecting features of the information age and its inherent separation of activities.

In this context, fundamentals of a system of views on the content and direction of the development of labour relations in society are examined.

Organizational conditions of their changes at the macro and micro levels are involved in the analysis.

Keywords: labour, labour process, labour relations, organizational culture.

Шедяков В. Е., доктор соціологічних наук, кандидат економічних наук, незалежний дослідник (Україна, Київ), shedyakov@mail.ru

Організаційна культура корпорації як умова відповідності вимогам розвитку трудових відносин

Якість організації процесу праці закладає підстави формування та реалізації багатьох вимірів суспільного життя, часто визначальним чином впливає на домінування напрямку соціотенезу.

Водночас забезпечення виживання та конкурентоспроможності корпорації вимагає активного розвитку трудових відносин, що, в свою чергу, орієнтує на створення і прогресивну трансформацію її організаційної культури.

Таким чином, на макро– та мікрорівні формування визначних соціальних тенденцій важливою умовою створення сталого вектора прогресивних перетворень виступає підвищення рівня організації процесу праці, розвиток виробничої демократії, вдосконалення механізмів її розгортання.

При цьому під впливом трансформацій, що відбуваються в глобальному масштабі та віддзеркалюють особливості інформаційної ери і властивого їй поділу діяльності, змінюються ефективні форми з'єднання працівників і засобів виробництва.

У цьому контексті розглядаються основи системи поглядів на зміст та напрямки розвитку трудових відносин у суспільстві. В аналізі залучаються організаційні умови їх змін на макро– і мікрорівнях.

Ключові слова: праця, процес праці, трудові відносини, організаційна культура.

* * *

УДК 327.5

Козьма В. В.

кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри філософії, історії та соціології, Національний університет фізичного виховання і спорту України (Україна, Київ), kozma_v@meta.ua

ГЕОПОЛІТИЧНІ ІНТЕРЕСИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМА ВИБОРУ

Розглядаються сучасні геополітичні концепції та питання оновлення ідейно–теоретичних та методологічних основ дослідження геополітичних інтересів. Автором окреслені основні геополітичні інтереси України та запропонована модель реалізації зовнішньополітичного курсу української держави з урахуванням національних інтересів.

Ключові слова: інтереси, геополітичні інтереси, геополітичні концепції, національні інтереси, національна безпека.

Після тривалого протистояння двох соціально–політичних систем сучасні геополітичні зміни, які від-

буваються на фоні проявів міжнародного тероризму, падіння багаторічних диктаторських режимів, кольорових революцій тощо, актуалізують питання оновлення ідейно–теоретичних та методологічних основ дослідження геополітичних інтересів, оскільки саме ці інтереси є важливим фактором світового політичного процесу. Перебуваючи тривалий час складовим елементом одного із центрів сили часів “холодної війни” наша країна сьогодні потребує чіткого теоретичного осмислення власних геополітичних інтересів та зрозумілої методики щодо їх практичної реалізації. Простіше кажучи, кожна держава захищаючи свої національні інтереси, намагається віднайти своє місце у світовій спільноті. Україна, як одна з найбільших країн Європи також повинна визначитись зі своїми геополітичними інтересами та цілями і від їхнього декларування перейти нарешті до реального втілення. Ми маємо всі можливості для того, щоб стати активним учасником у великій грі на “шахівниці” світу. Важливе місце у цьому складному процесі посідають теперішні геополітичні стосунки нашої держави та пошук оптимальних варіантів задоволення своїх інтересів.

Геополітичні стосунки бувають різних рівнів: міжнародний, регіональний, державний рівень, тощо. Проте головним залишається саме глобальний рівень, що актуалізує необхідність розгляду геополітичних інтересів в процесі глобалізації сучасного політичного процесу та вивчення суті та механізмів реалізації цих інтересів незалежною українською державою.

В чому полягають основні геополітичні інтереси України, та які перспективи та проблеми стоять перед нею на шляху їх втілення? Спробуємо коротко відповісти на ці запитання в даній публікації з урахуванням останніх подій.

В науковій літературі присутнє різнопланове розуміння поняття геополітичних інтересів і трактується воно досить широко. Це поняття використовують під час розгляду тих чи інших політичних позицій держав, оцінюючи їх місце в системі міжнародних відносин тощо. Важливим аспектом дослідження геополітичних інтересів є розгляд комплексу політичних, економічних, ресурсних, військово–стратегічних та інших інтересів, які відіграють важливу роль в збереженні регіонального чи загальносвітового балансу сил, міжнародної, національної та регіональної безпеки.

Геополітичні інтереси – досить складне утворення, формування якого відбувається в руслі різноманітних об'єктивних процесів під впливом багатьох факторів. До таких можна віднести географічні, кліматичні, економічні, соціально–політичні, демографічні, етнічні умови, національні, культурні, релігійні традиції і т.п. Проте основою геополітичних інтересів є перш за все традиційні державні інтереси серед яких, зокрема: політична незалежність, збереження недоторканності власної території, безпека та добробут громадян. Це далеко не повний список, адже враховуючи зростаючу роль економіки та розвиток інтеграції актуальними стають також питання контролю за прийняттям важливих рішень на різних наднаціональних рівнях, забезпечення

* Мається на увазі призупинення процесу підписання Україною договору про асоціацію з Європейським Союзом та політичною кризою всередині країни.