

4. **Гринин Л. Е.** Глобализация и национальный суверенитет /Л. Е. Гринин // История и современность. – 2005. – № 1. – С. 6–31.
5. **Ленин В. И.** О государстве / В. И. Ленин // Избр. произв.: в 4 т. – М.: Политиздат, 1986. – С. 475–490.
6. **Мартинелли А.** От мировой системы к мировому обществу / А. Мартинелли // Социологические исследования. – 2009. – № 1. – С. 5–15.
7. **Мартьянов В.** Космополитическая империя. / В. Мартьянов // Свободная мысль. – 2009. – № 7. – С. 51–66.
8. **Beck U.** The Silence of Words and Political Dynamics in the World Risk Society / U. Beck // Logos. – 2002. – №1. – Р. 1–18.
9. **Shaw M.** The state of globalisation: towards a theory of state transformation/ M. Shaw // Review of International Political Economy. – Vol. 4. – 1997. – № 3. – Р. 497–513.

*Надійшла до редколегії 22.12.09*

УДК 331.56:[316.752+334.722](100+477)

**О. П. Підлужна**

*Українська академія друкарства*

## ЦІННОСТІ В БІЗНЕСІ – ШЛЯХ ДО СИНЕРГІЇ МІЖ ВИРІШЕННЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ ТА ОТРИМАННЯМ ПРИБУТКУ

Здійснено аналіз статистичних даних щодо проблеми безробіття в Україні і світі. Висловлюється припущення, що однією з домінантних причин даного явища, окрім глобальної економічної кризи, є відсутність бізнесу, який втілював би загальнолюдські цінності, був би засобом самореалізації і дозволяв зробити крок до удосконалення світу.

**Ключові слова:** цінність, стратегія компанії, соціальна проблема, синергія.

Осуществлено анализ статистических данных относительно проблемы безработицы в Украине и мире. Высказано предположение, что одной из доминантных причин данного явления, кроме глобального экономического кризиса, является отсутствие бизнеса, который воплощал бы общечеловеческие ценности, был бы средством самореализации и позволял предпринять шаг к усовершенствованию мира.

**Ключевые слова:** ценность, стратегия компании, социальная проблема, синергия.

The analysis of statistical data is carried out in relation to the problem of unemployment in Ukraine and world. Supposition speaks out, that to one of dominant reasons of this phenomenon, except for a global economic crisis, there is absence of business, which would incarnate common to all mankind values, would be the mean of self-realization and allowed to take step to greater perfection of the world.

**Keywords:** value, strategy of the company, a social problem, a synergy.

Відкритість економіки України передбачає, що формування її зовнішньоекономічних зв'язків і внутрішньої соціально-економічної політики має відбуватися з урахуванням глобалізаційних процесів. Жодна країна сучасного світу, незалежно від її ставлення до глобалізації, не може уникнути її

впливу. Нові тенденції суспільного розвитку передбачають посилення уваги до людини, до захисту її прав на пристойні умови життєдіяльності, на гарантовану оплачувану зайнятість, на саморозвиток та реалізацію своїх матеріальних та духовних потреб [4, с. 15].

У щорічній доповіді Міжнародної організації праці «Про глобальні тенденції у сфері зайнятості-2009» Міжнародне бюро праці в Женеві (Швейцарія) відзначило, що, як очікується глобальна економічна криза призведе до різкого збільшення армії безробітних, «працюючих бідних» та незахищених зайнятих.

Як стверджується у доповіді, з урахуванням останніх подій на ринку праці, і, залежно від своєчасності та ефективності відновних заходів, чисельність безробітних у 2009 році в усьому світі може зрости порівняно з 2007 р. на 18–30 млн осіб, а якщо ситуація продовжуватиме погіршуватися – більш ніж на 50 млн осіб.

Варто нагадати, що Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізоване агентство системи ООН, що ставить за мету просування принципів соціальної справедливості, міжнародно-визнаних прав людини і прав у сфері праці. Створена у 1919 р., МОП стала першим спеціалізованим агентством ООН у 1946 р.

Міжнародна організація праці розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, встановлюючи мінімальні стандарти в області основоположних трудових прав, серед яких свобода об'єднання, право на організацію і ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, рівність можливостей і ставлення, а також інші стандарти, що регулюють умови усього спектра трудових питань, таких як політика в області зайнятості, соціальний захист, охорона праці.

МОП сприяє розвитку незалежних об'єднань роботодавців і трудящих, організовує для них навчання і надає консультаційні послуги. В системі ООН Міжнародна організація праці має унікальну тристоронню структуру, в якій об'єднання роботодавців і трудящих мають однакові права з урядами в роботі керівних органів МОП.

У новій доповіді уточнюються опубліковані у жовтні 2008 року попередні оцінки, що вказували на те, що глобальна фінансова криза може призвести до збільшення чисельності безробітних у 2009 р. на 15–20 млн осіб. Нижче наведені основні висновки доповіді [6].

– Відповідно до прогнозів, зроблених МВФ у листопаді 2008 року, рівень безробіття в усьому світі зросте у 2009 році до 6,1% (у 2007 році він складав 5,7%). Внаслідок цього у 2009 році чисельність безробітних у світі в порівнянні з 2007 роком збільшиться на 18 млн осіб.

– Якщо економічні перспективи виявляться гіршими, ніж прогнозувалося у листопаді минулого року, що дуже ймовірно, то глобальний рівень безробіття зросте до 6,5% і, відповідно, чисельність безробітних у 2009 році збільшиться у порівнянні з 2007 р. на 30 млн осіб.

– Якщо події розвиватимуться за найгіршим сценарієм, то глобальний рівень безробіття зросте до 7,1% та чисельність безробітних у світі збільшиться більш ніж на 50 млн осіб.

– Чисельність «працюючих бідних», тобто людей, що заробляють менше двох доларів США на день на кожного члена сім'ї, може зрости до 1,4 млрд осіб (45% всіх зайнятих у світі).

– Частина незахищених зайнятих (неоплачувані працівники сімейних підприємств і самозайняті працівники, які не підпадають під програми соціального забезпечення, що захищають від втрат доходів у періоди економічних ускладнень) у 2009 р. може значно збільшитися і в найгіршому випадку досягти 53% всього зайнятого населення.

У доповіді Міжнародної організації праці також наголошується, що у 2008 р. найвищий рівень безробіття – 10,3% і 9,4% відповідно – як і раніше зареєстрований у Північній Африці і на Близькому Сході, після яких ідуть країни Центральної та Південно-Східної Європи (не члени ЄС) і СНД (8,8%), Африка південніше Сахари (7,9%) і Латинська Америка (7,3%).

Найнижчий рівень безробіття був, як і раніше, відзначений у Східній Азії (3,8%), за якою йде Південна Азія, а також Південно-Східна Азія і країни басейну Тихого океану, де у 2008 р. без роботи залишалося відповідно 5,4% і 5,7% працівників.

Звичайно, що основною причиною такого різкого збільшення безробіття є світова економічна криза, яка охопила країни минулого року. Проте статистика 2007 року (року, який був одним із пікових в економічному розвитку світу і України зокрема) говорить, що кількість безробітних у світі залишається на безпрецедентно високому рівні – понад 195 млн. Та ще більше вражає інше число: 1,37 млрд працівників живе за межею бідності, яка становить два долари США на день.

Повертаючись до України, яку зазвичай на засіданні МОП розглядають у контексті Східної Європи з подібними посткомуністичними проблемами, то рівень безробіття за останні десять років знизився всього на 0,4% і становить тепер (на 2007 р.) 9,3%. А рівень зайнятості за це ж десятиліття впав на 1,4% – 53%. Дуже багато молоді не може знайти першої роботи. Послаблюється економічна активність не лише жінок, а й чоловіків. Та найбільше лихо в тому, що прогресує бідність серед населення, яке працює.

І це все на тлі заклику президента України створити 2,3 млн робочих місць та звернень до заробітчан за кордоном повертатися додому. Від часу заклику рівень зайнятості зріс лише на 500 тис. осіб. На додаток, за оцінкою МОП, 60% новостворених робочих місць в Україні – неповноцінні (тимчасове робоче місце, без укладання трудової угоди, дуже низька заробітна плата та виплата частини зарплати в конверті, негідні та неякісні умови праці тощо).

Щодо молодих спеціалістів, то молодь не хоче працювати «за копійки», не бажає бути частиною «сірої маси», яка не прагне нічого кращого. Вони хочуть кардинальних змін на краще в державі (і соціальних, і економічних, і політичних), можливості реалізувати себе, втілити свої мрії в реальність.

Тому зараз одним із ключових питань є: як побудувати бізнес, який втілював би загальнолюдські цінності, був би засобом самореалізації і дозволяв зробити крок до удосконалення світу – і все це в рамках життєздатної бізнес-моделі?

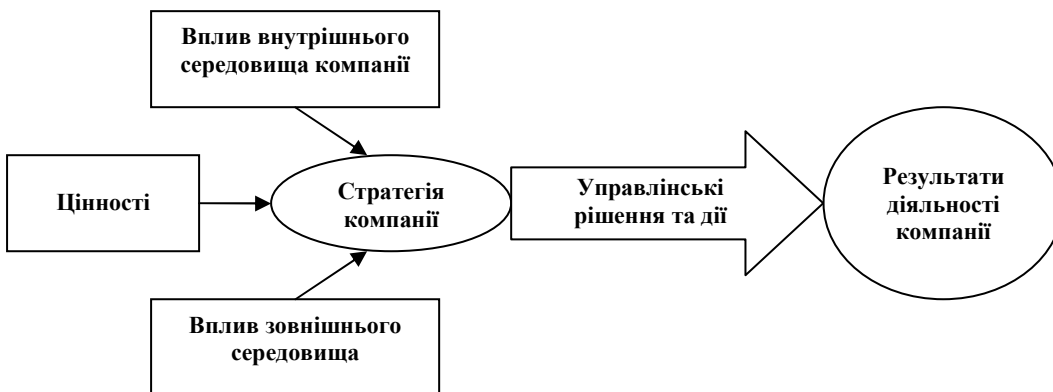
У 80–90-х рр. Джек Уелч вивів формулу успішного лідерства: «Це – репутація, продуктивність і зменшення тиску регулювання». Застосовуючи до

сьогодення, Марк Альбїон (у минулому – професор Гарвардської бізнес-школи, консультант компаній, які входять у список Fortune 500) адаптував цю формулу так: успішне лідерство – це прозорість, стійкість та відповідальність бізнесу. Підходи, які реалізуються керівниками компаній, керованих цінностями, в повній мірі вписуються в цю формулу. Узагальнені рекомендації таких топ-менеджерів можна звести до таких трьох [7, с. 13–33]:

1. *Будьте ченцем, а не патроном*

Порівняння з ченцем означає духовну залученість у роботу, тобто у все, що ми робимо. Основна роль лідерів-керівників, керованих цінностями – створити певний ціннісний контекст, в якому би приймалися усі без винятку організаційні рішення. Варто зазначити, що тими чи іншими цінностями керується будь-який бізнес.

У будь-якій компанії існують такі поняття, як цінності, віра, культура, навіть якщо вони не описані в документах, не розвішані на плакатах в офісі, не оголошуються на зборах та офіційних нарадах. Вони так чи інакше впливають на прийняття керівниками управлінських та стратегічних рішень, на поведінку працівників компанії у буденних і, особливо, критичних ситуаціях (див. рис. 1).



**Рис. 1. Вплив цінностей на результати діяльності компанії [власна розробка]**

Якщо декларовані цінності не співпадають з тим, як «є зазвичай, як заведено» і як звикли працювати люди, або ж цінності власників та топ-менеджменту розбігаються з декларованими, це породжує подвійні стандарти.

У цій ситуації працівники знову ж таки вирішують діяти на свій розсуд і дотримуватися власної «карти світу». І тоді компанія змушена витратити додаткові ресурси на контроль, матеріальне стимулювання. Як наслідок – втрачати значні суми через неякісне обслуговування, погано зроблені товари, втрачених клієнтів.

Система цінностей визначає, що таке «добре» і що таке «погано» для компанії і працівника. Цінності в житті людини відіграють надзвичайно важливу, можливо, ключову роль. Віктор Франкл казав, що «людину цікавить насамперед не реалізація її «я», але реалізація цінностей та змістових можливостей, котрі слід шукати, швидше, в оточуючому світі, ніж у середині її самої. Людині потрібний той різновид внутрішньої напруги, який підтримує її постійну орієнтацію на реалізацію конкретних цінностей, смисл її існування».

Питання тільки в тому, які вони, ті цінності. Для багатьох, наприклад, основоположною цінністю є прибуток – відповідно усі прийняті рішення будуть орієнтовані на його збільшення. Є компанії, які прагнуть досягти певних покращень у навколишньому світі. Але втілення таких цінностей – це тільки одна з цілого ряду цілей, які стоять перед керівниками і часто суперечать одна одній. Тому потрібно проявити дійсно високу лідерську компетентність, щоб, постійно приймаючи велику кількість фінансових, операційних та інших рішень, не виходити за рамки основного ціннісного контексту свого бізнесу. Такі керівники докладають величезні зусилля, щоб реалізувати місію і цінності компанії. В реальності це означає постійний аналіз розриву між місією організації і корпоративною культурою та здійснення певних дій для подолання цього розриву. Якщо говорити детальніше, то організаційну культуру можна аналізувати через призму таких її основних складових, як люди, процеси, продукти і прибуток.

І ще, подібно до ченця, такі лідери інколи свідомо сповільнюють темпи діяльності компанії (навіть на певному часовому відрізку жертвуючи прибутком), щоб взяти тайм-аут і подумати, чи дійсно цінності компанії втілюються в її щоденній роботі (один з показників у даному випадку той, що всіх працівників насправді турбує питання «як я можу допомогти нашим клієнтам?»). Увага до потреб інших людей виходить за межі компанії.

### *2. Будьте архітектором, а не капітаном.*

Керівники, керовані цінностями, зуміли сформувати культуру, яка відрізняється тим, що лідерами є практично всі працівники. Деякі з них переосмислили поняття бізнесу, поклавши в основу особистісний розвиток своїх підлеглих, створивши умови для удосконалення інтелектуальних здібностей, більш глибокого розуміння навколишнього світу. Багато успішних лідерів прийшли до розуміння парадоксального на перший погляд принципу: ваші мрії здійснюються тоді, коли ви допомагаєте усім навколо реалізувати їхні мрії. І ще – лідери не бояться оточувати себе людьми більш обдарованими, ніж вони самі.

### *3. Будьте дипломатом, а не диктатором.*

Майже у всіх інтерв'ю керівники компаній, керовані цінностями, говорили, що їм не достатньо втілювати ту чи іншу соціальну мету тільки в рамках своєї організації, що вони прагнуть до широкого співробітництва з різними структурами. Наприклад, компанії, головна соціальна мета яких – збільшення об'єму продажу органічних продуктів, співпрацюють з організаціями із зовсім іншими ціннісними системами. Інколи виникають надзвичайно складні альянси, куди входять комерційні і неприбуткові організації та спільноти. Керівники витрачають багато часу, щоб глибше зрозуміти потреби своєї галузі, конкурентів, постачальників, дистриб'ютерів – і все для того, щоб збільшити радіус дії соціальної мети, яку вони втілюють. Взаємовідносини між гравцями повинні бути настільки міцними, щоб у майбутньому відсутність чи присутність лідера, який ініціював та сформував такий союз, не відігравала такої важливої ролі. Взагалі, мабуть, лідери тим і відрізняються від менеджерів, що можуть впливати на всі події, які відбуваються, навіть не будучи присутнім фізично. Соціальна мета, яка об'єднує альянс, повинна бути сформульована чітко, лаконічно і доступно для досить різних людей. Наприклад, власник великої мережі ресторанів

сформував спільноту малих локальних компаній навколо ідеї «меню без жорстокості», що мала на меті застосування, в тому числі у тваринництві, таких методів, які б сприяли позбавленню тварин від стресу, болі і страху протягом усього їхнього життя. Як наслідок – повноцінна реалізація такої ідеї дозволить отримати м'ясну продукцію набагато вищої якості.

Як же можна перейти до бізнесу, керованого цінностями [3, с. 47]?

1. Визначте шість Ваших основних цінностей та запишіть їх на аркуші паперу в колонці зліва.
2. Подумайте, як Ваші особисті цінності можуть створити цінність для компанії та запишіть у колонку поряд.
3. У третій колонці перерахуйте Ваші основні знання і навички.
4. Розробіть три стратегії, які би базувалися на вищепереліченому.

Як показує світова практика, найуспішнішими компаніями стали ті, які були створені за «покликом душі». Адже наші цінності – це частина нас самих, як і наш бізнес. Чим тісніше керівник пов'яже себе із бізнесом, тим успішнішим буде він сам та його компанія.

Коли йдеться про таке поняття, як покликання, то насамперед можна згадати про теорію Карла Гюстава Юнга, який трактує життєвий шлях людини як індивідуалізацію, тобто процес наближення до себе. Щодо отримання задоволення від життя, то, згідно з теорією самоактуалізації американського психолога Абрагама Маслоу, професійна діяльність, яка підходить особистості (можна сказати є її покликанням), – це один із основних елементів самореалізації людини.

Основною ж метою створення переважної більшості українських компаній є отримання прибутку. Лише невелика кількість фірм «може похвалитися», що вони були засновані за «покликанням». Або спершу відбувалося фокусування на соціальній проблемі, а потім створювали компанію для її вирішення. Проте секрет функціонування будь-якого бізнесу полягає у досягненні синергії, коли вирішення соціальної проблеми «вбиває двох зайців»: приносить загальне благо та користь соціуму шляхом вирішення проблеми, і, як наслідок, компанія отримує прибуток.

Є сподівання, що сучасна фінансова криза стане шансом і водночас викликом для українських бізнесменів та дозволить глибше переосмислити мету їхньої діяльності: заради грошей (і шаленого багатства) чи людей (і загального блага).

### Бібліографічні посилання

1. **Різун Т.** Важливий шлях, а не мета / Т. Різун // АРКА. – 2008. – № 2 (182). – С. 4.
2. **Романів Є.** На роботу! Та на яку? / Є. Романів // Експрес. – 2007. – 16–17 лют.
3. **Савицкая Л.** Ценности живые и мертвые / Л. Савицкая // Управление компанией. – 2008. – № 10. – С. 42–47.
4. **Храмов В.** Державне управління та державна політика зайнятості / В. Храмов // Економіка і держава. – 2005. – № 2. – С. 15–17.
5. Глобальні тенденції у сфері зайнятості – 2007. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=37561&cat\\_id=3698544](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=37561&cat_id=3698544)
6. Доповідь МОП «Про глобальні тенденції у сфері зайнятості – 2009». – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=B49E3F2353A83DD8AED70360B9804BF6?art\\_id=121973&cat\\_id=124867](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=B49E3F2353A83DD8AED70360B9804BF6?art_id=121973&cat_id=124867)

7. **Albion M.** True to yourself: leading a valued-based business. – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2006. – P. 13–33.

*Надійшла до редколегії 15.12.09*

УДК 141.1

**О. В. Пономаренко**

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

## ЕМПЕДОКЛ ЯК ВЕРХОВНИЙ ЖРЕЦЬ «ФІЛОСОФІЇ ВОГНЮ»

Присвячена яскравій особистості давнини, наділеній могутнім темпераментом, необхідним для підняття метафізичного бунту, – Емпедоклу, життя і смерть якого є взірцем космічного горіння.

**Ключові слова:** вогонь, смерть, самогубство.

Посвящена яркой личности древности, наделенной могучим темпераментом, необходимым для поднятия метафизического бунта, – Эмпедоклу, жизнь и смерть которого есть пример космического горения.

**Ключевые слова:** огонь, смерть, самоубийство.

This article is devoted to the bright personality of the ancient times having great talent necessary to cause metaphorical riot – Empedocles – whose life and death is the model of cosmic burning.

**Key words:** fire, death, suicide.

Початок ХХІ ст. ознаменувався кризою у різних галузях життя, котра охопила цілий світ. І Україна тут не стала винятком. Будь-яка кризова, чи перехідна, епоха характеризується пробудженням свідомості, яка посилено починає працювати, болісно реагуючи на нестійкість світу. Усвідомлення хиткості буття, як правило, супроводжується пошуком внутрішнього стрижня, який зміг би стати життєвою опорою людини, відкривши перед нею рятівний шлях. Цей пошук сповнений переживань і сумнівів. При цьому людство силкується пригадати (чи вигадати, чи створити) відповідний ідеал, який уособлював би риси бунтівної людини. На жаль, пересічний громадянин у таких ситуаціях далеко не завжди звертається до надбання людства, вагомим складником якого є філософський світогляд.

На жаль, філософія не для всіх, хто звертався до «заняття нею», була способом життя. Але в історії закарбувалися імена тих, у кого слово не розбігалось ні з окремими заняттями, ні з життям у цілому, ні навіть з власною смертю. Безумовно, одним з перших, хто у даному контексті приходить на думку, є Сократ. Ще однією яскравою особистістю, котра залишилася вірною собі (причому не тільки у житті, але й у смерті), виступає старший сучасник Сократа **Емпедокл** (487/482 – 424/423 гг. до н. е.), відомий більшості людей не стільки своєю філософією, скільки смертю – легендарним самогубством у жерлі Етни.