

РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РІВНІВ РЕГУЛЯТИВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ, АБО СИЛА ЄДНОСТІ – В РІЗНОМАНІТТІ

DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL DEMOCRACY AND INTERDEPENDENCE OF REGULATORY POSSIBILITIES LEVELS

Володимир ШЕДЯКОВ,
доктор соціологічних наук,
кандидат економічних наук, Київ



Volodymyr SHEDYAKOV,
Dr. Sc. in Sociology,
PhD in Economics, Kyiv

... Різноманіття ... є благо, навіть якби воно складалося у відступі від загальноприйнятого не тільки на краще, а й до гіршого.

Дж. Ст. Міллз

Ренесанс суспільних рухів на підтримку становища людини, її прав та свобод, якості та терміну її життя – природна захисна реакція соціуму, необхідна для його самозахисту, виживання й розвитку. Додаткові основи вона отримує в умовах соціально-економічних негараздів. При цьому підтримка гетерогенності, різноманіття – складова та запорука прогресу [1-4]. Саме з наданням можливостей розвитку й реалізації продуктивних задатків кожної людини в праці та отриманням більшого результату пов'язані вимоги виробничої демократії. Оскільки якість (пост)індустріальних відносин – суттєвий чинник загальносуспільних трансформацій, то важливим є регулятивний вплив не тільки на рівні окремого колективу або підприємства, але й усієї держави, а також спрямованість дій МНК [5-6]. **Для забезпечення суспільством гідної якості життя кожній людині держава не має права ухилятися від відповідальності за населення та кидати все на «регулятивні можливості ринку»,** а отже, на бажання представників великого капіталу (внутрішнього та зовнішнього), їхню зацікавленість. Реальна загроза знецінення, руйнації та демонтажу системи соціального забезпечення, відмови від державних програм та державної власності може сприяти не тільки кардинальному скороченню суспільної бази змін, але й вкрай складним наслідкам для населення (аж до вимирання соціально вразливих прошарків, масового від'їзду та демотивації працездатних), а також збереження й розвитку принципів демократії (народовладдя). У будь-якій демократичній країні влада для своєї легітимності зобов'язана відображати інтереси основних груп населення, як би це не ускладнювало спроби маніпулювання ними. Отже, вона не має права спробувати нав'язати населенню виключно ті погляди та світосприйняття, що найліпшим чином сприяють її збереженню. Найважливішим показником дієдатності держави як цілого є її здатність забезпечити основні права і свободи громадян, а її прогресивності – можливість надати умови для розвитку та реалізації всієї різнобічної творчої обдарованості населення. Відповідно визначальними осями демократичного устрою (пост)сучасного соціального поля, навколо яких формуються й інші його ознаки, є забезпечення прав і свобод громадян, розвитку й реалізації творчих можливостей

тей кожного, регулятивної ролі права (альтернатива – розгул свавілля, котрий завжди – на користь «сильних світу сього», а не народу). Соціально-економічні трансформації суспільства на них редукуються від принципів народовладдя до конкретних регулятивних механізмів держави, регіонів, окремих підприємств [7-12].

Взагалі є два потужні пріоритети суспільного розвитку й визначні показники прогресу. По-перше, життя людини, його якість та тривалість. По-друге, досягнення цивілізації, культурна спадщина. Що стосується першого, то цей напрям фіксується насамперед кошом соціально-економічних, політичних та інших прав людини, її впевненістю у завтрашньому дні, можливостями самореалізації тощо. Держава, її уряд дієві тоді, коли можуть забезпечити неухильне зростання благополуччя та комфорту кожного, надати всі засоби для розвитку особистості. І вже зовсім неприпустимі свавілля й насильство груп/кланів, що бажують використати суспільне багатство у вузькокорисних цілях, спроби зовсім не альтруїстами переймати на себе права державних структур (зокрема, судової гілки влади), ігнорування демократичних (зокрема, нормативно-процесуальних) процедур. **На сьогодні для кожного культурно-цивілізаційного світу актуалізується питання розуміння, участі та застосування моделей захисту й розвитку свого суспільного багатства, притаманних глобальним тенденціям постмодерних трансформацій** [13-16]. Постмодернізм

переростає звичний модерн, але інакше, ніж сам модерн, борючись і долав культуру (в тому числі й культуру праці) традиційного суспільства. Все активніше заявляє про себе процес змін, які передбачають співіснування, перехрещення й резонування різноманітних тенденцій розвитку, серед яких (на відміну від модерну) жодна не може претендувати на виключне значення, що дозволило б, не зазнаючи шкоди, абстрагуватися від інших. У цьому контексті й саме поняття розвитку потребує оновлення: окрім стабільного і збалансованого зростання воно має орієнтуватися на такі етичні цінності, як солідарність, свобода вибору, терпимість. Перехід до постмодерну – не примушення до Свободи, а її допущення, розвиток і формування. Причому йдеться вже не стільки про політичні умови її реалізації, скільки про набагато більш радикальні її перспективи, пов'язані з домінуючою терпимістю, плюралізмом та багатокладністю. Зрозуміло, свобода – аж ніяк не повсюдно наявний емпіричний факт. Але її вимога – це виклик кожній людині та суспільству:

У статті досліджується взаємозв'язок між впровадженням механізмів виробничої демократії та розвитком конструктивної соціальної взаємодії в суспільстві. Аналізується й узагальнюється історичний досвід динаміки трудових відносин. Робиться висновок про необхідність ресурсної бази виробничої демократії для продуктивної (а не деструктивної) для суспільства ролі різноманітності людських ресурсів. Спеціальна увага звертається на роль «нового інтелектуального класу» для спрямованості та якості постсучасних соціально-економічних трансформацій. Демонструється значення державно-приватного партнерства в ресурсному забезпеченні розвитку та реалізації науково-інтелектуального потенціалу суспільства.

In this paper the relationship between the implementation of the mechanisms of industrial democracy and the development of meaningful social interaction in the community is elaborated. The historical experience of the dynamics of labour relations is analysed and summarized. Conclusion about the necessity of the resource base of industrial democracy for productive (and not destructive) to society as a variety of human resources is done. A special attention is drawn to the role of the «new intellectual class» for the direction and quality of postmodern social and economic transformations. The value of public-private partnership in the development of resource provision and implementation of scientific and intellectual potential of society is demonstrated.

вчитися бути відповідальними та автономними. Нова парадигма – це жага свободи (хоча не завжди – здатність до свободи, звідси і небезпека тотальної маргіналізації суспільства). У цих умовах природним є початкове відторгнення і «втеча від свободи» – на соціальному рівні (відповідно до аналізу Г. Федотова, Д. Дьюї, наприклад, через соціальну ворожнечу і національну гординю) та індивідуальному.

При цьому жодна система цінностей під час постмодернізму вже не може розглядатися як єдино можлива для людства. Постмодерн орієнтує на будь-які існуючі суспільства, які забезпечують собі стабільність, життєздатність і розвиток на основі абсолютно будь-яких підходів («anything goes»): «Єдиним принципом, що не перешкоджає прогресу, є принцип «допустимо все» [17, с. 153]. Отже, підходи постмодерну пов'язані не зі спробами нав'язати свою модель соціогенезу (як при модерні), а із згодою на розгортання особливостей ціннісно-сміслових комплексів різних культурно-цивілізаційних світів. Перехід до підстав свободи та логіки постмодерну, до логіки свободи є одночасно відмовою від єдності будь-якого базису розвитку й затвердження загальності плюралізму. Немає примусу, і ніхто нікому нічим не зобов'язаний. Коли немає стабільної зовнішньої опори у вигляді загальної ідеології, єдиної культури, загально визнаної науки, тоді слід бути терпимим до всього, визнавати право на існування несхожого і неприйняттого. Тут є місце для культурно-цивілізаційних світів на основі будь-яких продуктивних ціннісно-сміслових основ; колишні лідери модерну не більш успішні в постмодерні, ніж інші. Поліструктура світогосподарських зв'язків, що оснований на вироблених та взаємоприйнятих нормативах відносин, а не блок із ідентичних атомів-елементів, набуває вигляду постмодерної дійсності. Зникає поняття периферійної культури: вони рівноцінні й рівноправні. Навпаки, «постмодернізм аналізує свободу у сфері культури і вважає західне індустріальне суспільство в найвищому ступені невірним, таким, що підкорює всі можливі в ньому тенденції утилітаристсько-раціоналістичним» [18, с. 11].

При характеристиці можливостей аналізу, прогнозування та створення концепції впливу на ситуацію, на наш погляд, немає ніяких підстав для буквального перекладу «пост-» як після. Швидше постмодернізацію (модернізацію в умовах посилення постмодерних тенденцій) правомірно розглядати як комплекс змін інституціональних і передусім культурного середовища, що виводять суспільство за рамки індустріальних форм життя. Теоретичне і практичне ігнорування цих змін, орієнтація соціального управління виключно на лінійний характер розвитку трудових відносин, спроби некритичного запозичення західних управлінських шаблонів, сформованих у межах модерністського світосприймання і акцентуючих економічну організацію трудових відносин, – все це може посилити тенденції дезорганізації посткомуністичного суспільного життя, його виробничого апарату. Набагато перспективнішою є розробка форм і механізмів управління, яка ґрунтується на врахуванні постмодерного характеру соціальних змін, робить наголос на соціокультурній організації трудових відносин, дозволяє застосувати широкі резерви виробничої демократії, вдосконалити умови для соціального партнерства в суспільстві (в цілому) та у сфері праці (зокрема). Отже, втягування будь-якого регіону в тенденції постіндустріального суспільства і постмодерної культури – це зміна їх моделі життя. Звісно, культурно-цивілізаційні світи по-різному віддзеркалюють у своєму розвитку риси постмодерну: зустрічаючись зі «світовими викликами», кожна держава знаходить свій варіант відповіді на них. Разом із цим посилюються можливості обережного запозичення частини моделей трансформації (зокрема, у сфері праці), які напрацьовуються іншими народами, що деактуалізує підхід, який однозначно відносить міжнародні відносини до «вторинних», «похідних». Гуманність, людяність визнається вище всіх і будь-яких доктрин: основний регулятор – закон «не заважай». І в цьому напрямку вирішується основна проблема постмодерну: якщо аутсайдерство – норма з неосяжним діапазоном власних моделей соціогенезу, а зовсім не відставання на загальній (єдиній для всіх) дорозі, то люмпени, маргінали (люди і країни) мають право на власний вибір, поки не зазіхають на вибір інших. Культ сили межує з поширенням ідеології насильства, жорсткими методами забезпечення

одноманітності. Вирощування агресивності та войовничості спрощує смислоутворення на непродуктивні тренди суспільних трансформацій. Але кардинальним викликом трансформацій якраз є вибір між прийняттям різноманітності розвитку без жорсткого домінування однієї тенденції (на відміну від класики високого Модерну) або відмова від розвитку (що теж було вже в історії у багатьох цивілізацій), безвекторність існування аж до зриву в контрмодерні і деградацію. І загрозливий рис останнього вистачає. Саме ця альтернатива, абсолютизуючи можливості і виводячи їх на межу, стає для нас провідною проблемою змісту епохи. Міріади дрібних повсякденних виборів схиляють до реалізації одного з цих напрямків. **Більше того, небажання зрозуміти характер глобальних змін та відсутність продуманої стратегії їх використання перетворюється на об'єкт маніпуляцій.** Відповідно будь-які завдання не є ілюзорними, тільки якщо вони спираються на «людський чинник», а отже, у сфері праці – на ретельно відібрані та добре мотивовані кадри, які повсякденно турбуються не лише про збереження, але й про підвищення свого професіоналізму, власної кваліфікації тощо.

Водночас, звичайно, за багатьма параметрами досвід модернізації Заходу є унікальним і принципово неповторним. Він – не правило, а виняток, не норма, а функція збігу обставин. Так склалося, що там політична модернізація базувалася на тривалій релігійній, просвітительській, ідеологічній підготовці, відповідала періоду економічного пориву. Україна, навпаки, змушена вирішувати нові завдання, не завершивши процеси подолання колишніх проблем. Глобальні процеси постмодернізації захоплюють країну в ситуації нерозв'язаності й частини завдань нормативного модерну. Характер соціальних відносин і моделей соціальної інженерії можуть при цьому задаватися специфічними рисами мозаїки трансформацій, які пов'язують з ознаками **постнедомодерна, квазіпостмодерна тощо.** На сьогодні рішення протиріч, які виникають у рамках процесу трансформації, багато в чому залежить від якості рішень еліти, розвитку виробничої демократії та організації соціального партнерства. Неточні управлінські рішення здатні закріпити й усталити негативні процеси, небажані соціальні динаміки, збільшивши небезпеку відкочування до архаїчно-кланової культури, суспільства химерного типу з перевагою соціально-економічних аномалій, підвищити рівень соціальної небезпеки, підготувати до зриву в контрмодерні. При цьому додаткові можливості та обмеження виникають через невирішеність ряду завдань, що в класичному випадку долаються ще в межах модерна (отже, наявними є умови постнедомодерна, квазіпостмодерна), а також формуванні запиту на нову модернізацію при соціально-психологічному травмуванні від тривалих пострадянських трансформацій та теперішніх подій. Стан соціальних відносин зазнав істотних змін від злому звичних моральних та ідеологічних орієнтирів, зміни ціннісних ієрархій, державних пріоритетів та орієнтацій. Але спогадами про минулу велич держави та міцність соціальних гарантій жити неможливо. Для забезпечення гідного положення країни та її населення стан «між» великими соціально-економічними Проєктами (Надпроєктами, Мегапроєктами) має закінчитися, народ має отримати стимули до соціальної та, зокрема, виробничої творчості. Необхідним є новий Надпроєкт розвитку, який поєднає раціональні та ірраціональні чинники соціального життя у творчій енергії народу, формуючи в якості міцного мотиватора дій почуття співучасті в історичних здійсненнях часу. Причому перспективними є тільки ті шляхи засвоєння соціальної раціональності постсучасного світу, які дозволяють підвищувати добробут народу, його упевненість у майбутньому та зміцнити захист самоідентифікації. Отже, Надпроєкт розвитку має базуватися на соціальному досвіді цінностей та традицій, надаючи їм прогресивної спрямованості, а не ламати їх. При цьому можливості існують тільки для тих, хто в змозі (має адекватні якості) скористатися ними. Тому для здійснення окремих проєктів потрібна насамперед **концепція, стратегія та тактика модернізації** (не тільки загальної модернізації країни, але й на ключових напрямках) в умовах посилення тенденцій постмодерну. Іншим варіантом вирішення тактичних і стратегічних завдань розвитку є позиціонування у світі, використання процесів глобалізації. У цій ситуації, на нашу думку, в першу чергу додаткові

резерви соціальної регуляції на пострадянському просторі можуть забезпечуватися: 1) поширенням арсеналу рішень відповідно до тенденцій поширення ризомних різновидів соціального розвитку і адекватних практик; 2) можливостями, які пов'язані з діалогом і дифузією внутрішніх і зовнішніх культур; 3) трансформацією балансу співвідношень між державою, суспільством і людиною.

Продуктивний механізм взаємодії учасників процесу культурно-цивілізаційного відтворення передбачає досягнення вимог збереження та розвитку у сфері праці різноманітних форм суспільного багатства. Отже, насамперед для оволодіння ресурсним потенціалом постмодерну країна повинна створити умови комфортного життя й розвитку для кожного, зокрема за допомогою ресурсів виробничої демократії. За цих умов саме соціальне управління здатне інтегрувати різноякісні трудові відносини соціуму, де переплітаються уклади традиційні, модерністські та постмодерністські. Здійснення цього базується на консолідуючих принципах виробничої демократії як ядра соціального партнерства [19-21], мотивуючому впливі принципу відплатності, що діє завдяки інструментарію кооперування та конкуренції й відповідно до якого не тільки компенсуються суспільно-необхідні витрати праці індивіда, але і сам індивід діє в рамках передбачуваного заохочення. **Для оптимізації змін у суспільстві величезне значення мають демократичні трансформації у сфері господарювання, в трудових та управлінських відносинах** [22-26]. Модерн забезпечує культуру спільної діяльності, спілкування, кооперації, але породжує проблеми «самітності в натовпі», війни кожного проти всіх, озлоблення, невідготовленості людини до потреб оточення. Постмодерн розкривається через диверсифікацію та різноманітність культури, її безрепресивність, толерантність, полілогізм, подолання канону, «свято опору системі». Модерн передбачає особливий стан суспільства і культури, де нормативним є масове, стандартне виробництво, до того ж через всеохоплюючий суспільний розподіл праці характер і риси діяльності кожної конкретної людини задаються включенням до суспільної праці. Засоби виробництва обіймають колисьню працю багатьох учасників виробництва, і вже самим відношенням до засобів виробництва закладена соціальна характеристика трудових відносин. Постмодерн успадковує і використовує цю соціальність: мало бачити в людині носія робочої сили, потрібно забезпечити розвиток особистості, тому що найбільшим виробничим чинником стає одухотворена творчість людини. Вивчення інституціональних і ціннісних засад організації різних типів господарських спільностей, альтернативних підходів до оцінки систем стимулювання дозволяє долати жорсткий виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу та оцінки господарських ситуацій і процесів виключно з позицій безвідкладної користі, переходити до дослідження трудової поведінки та трудових відносин з урахуванням історико-культурних, морально-психологічних, релігійно-етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору. Неправомірно при цьому зводити логіку змін у трудових відносинах виключно до детермінації культури технологічними інноваціями. Важливого значення набуває вплив саме культурного середовища на появу і сприйняття нововведень техніки та економіки. Гуманізовані технології постмодерну тому не є соціально нейтральними, вже на стадії проектування в них закладається свідомо орієнтація на розвиток і збагачення культури. На сьогодні транснаціональні корпорації можуть нести із собою не тільки екологічно суперечливі виробництва, але і свої навички внутрішньокорпоративного менеджменту, культуру спілкування і так далі, а також навівати внутрішньо системні погляди не тільки персоналу. У свою чергу культивування ідеології, що базується виключно на раціональному виборі (як нібито рисі нового середнього класу, зокрема – менеджерів та фахівців спільно з конкретною моделлю офісної культури) здатне виносити в ранг найвищої цінності людини егоїстичні трактування кар'єри та багатства, розвивати культ споживачтва.

З одного боку, нова епоха створює умови для розгортання свободи, різноманітності, діалогу. З другого боку, якщо відпущені часом можливості будуть прогагані, тим самим будуть безповоротно лімітовані можливості наступного історичного розвитку. Вихід за кордони

минулого «коридору свободи» може обернутися не тільки проривом до позитивних постіндустріальних перспектив, але й поверненням до соціального канібалізму та відлюдкуватості, від «сили права» до «права сили». **Отже, нині сформовано «запит суспільства» на системне оновлення держави, насамперед регулятивних підходів** [27-31]. Водночас в Україні на основі існуючого досить високого рівня вимогливості населення, а також обізнаності суспільства та влади про економічний і політичний стан країни та відповідно критичного ставлення до нього і прагнення суспільства припинити «rent seeking» як спосіб паразитування олігархічних кланів та номенклатурної бюрократії на ренті від експлуатації суспільного багатства вже прийшло певне усвідомлення, що для зміцнення своїх конкурентних позицій у світі вкрай необхідними є нові проекти та моделі розвитку з творчим використанням світового та вітчизняного досвіду проведення модернізації (включаючи радянський період). При цьому одним з найважливіших питань залишається оптимізація механізмів та шляхів руху до «бажаного майбутнього», моделей модернізації та розвитку країни, а вони, як і раніше, не повністю зрозумілі суспільству і владі.

При врахуванні лише найбільш очевидних зв'язків та механізмів (наприклад, монетарних) випускається з уваги широкий спектр реакцій суспільства як соціально-політичної та соціокультурної цілісності. Але коли черговий міф швидкого та безболісного переходу до кращого майбутнього розвіявся, виникла тяга до спрощеного пояснення складних процесів, прихильність до силових рішень, зросло відчуження людей від політики, влади та праці. У цих умовах глибина та своєрідність перетворень визначають появу більш комплексних проблем, завдань і потребують нових механізмів управління. Так складаються духовні, культурні, економічні передумови формування геополітики майбутнього століття, виявляється початок нових стратегій. У цій ситуації особливо небезпечні спроби уряду проводити «реформи» за рахунок народу, роздуваючи чиновницький апарат і непродуктивні структури. А оскільки багато підприємств не працюють або їх функціонування суспільно недостатньо ефективно, а існуюча податкова система душить виробництво, то при реалізованій моделі бюджет може поповнюватися переважно за рахунок пересічних платників податків і неноменклатурного (дрібного і частково середнього) бізнесу.

Формування й розвиток прогресивних трудових відносин є проявом внутрішньої відповідальності бізнесу (перед персоналом), котра доповнюється зовнішньою (перед середовищем існування корпорації). Відповідно вдосконалення трудових відносин – шлях реального подальшого підвищення авторитету держави та профспілок, створення навички до відповідальної поведінки адміністрації та персоналу, напруження механізму узгодження інтересів. Водночас, як свідчить закордонний досвід (зокрема, проведення форсованої модернізації в т.зв. нових індустріальних країнах), розвиток виробничої демократії дозволяє сьогодні в Україні, з одного боку, забезпечити гідне місце у світовій системі, а з другого – вдосконалювати господарські цикли та загальносоціальний клімат у країні. Отже, стабільний розвиток держави на нинішньому етапі міжнародного розподілу праці потребує реформ трудової сфери в напрямі формування партнерських відносин.

Встановлення виробничої демократії сприяє підвищенню трудової мотивації, використанню творчих можливостей людини та продуктивного ладу суспільства [32-37]. Відповідно подальша активізація персоналу в процесі вирішення сукупності питань виробничої демократії передбачає наявність для кожного доступності необхідної інформації, можливості впливу на прийняття важливих рішень, виявлення й використання потенціалу людини, перш за все – творчих обдарувань. Для здійснення завдань культивування творчої атмосфери на підприємстві перевіреніми ресурсами є підвищення рівня змагальності, турбота про умови побуту, підвищення виробничої дисципліни, розвиток техніко-технологічної, організаційної, психологічної, моральної та ідейно-виховної складових тощо. Це означає необхідність кардинального підвищення рівня роботи персоналу – від відділу кадрів до одного з провідних виробничих напрямків. Формування гуманістичних основ економічного розвитку стає найважливішим чинником активізації людського потенціалу.

У відповідь на запит практики доцільно виділяти: за рівнем участі – демократію промислову (на одному підприємстві) та економічну (у галузі та всій економіці); за ступенем участі – співучасть (меншина в органах управління при дорадчому характері повноважень), співуправління (рівне представництво і право вето), самоврядування (всі учасники виробництва управляють підприємством, як правило, за принципом «один працівник – один голос»); за формою участі – демократія пряма або опосередкована. Доцільно також розрізняти самоврядування у сфері власності, виробництва та при вирішенні соціально-побутових питань. В управлінні власністю виробничу демократія виявляється у визначенні профілю, асортименту та масштабів виробництва, співвідношення прибутку та собівартості, формуванні фондів, кадрових переміщеннях, контролі за адміністрацією; в управлінні виробництвом – через вирішення питань технології контролю, забезпечення ритмічності, впорядкування внутрішньовиробничих матеріальних потоків зберігання цінностей, досягнення трудової дисципліни; в управлінні соціальною сферою – через корекцію постійної та змінної частин заробітку, форм стимулювання, умов праці, екологічних вимог, соціально-побутової сфери – через житло, відпочинок, охорону здоров'я, освіту, дитячі установи тощо.

Процеси формування та набуття особливого значення для виробничих циклів групами людей (від менеджерів до висококваліфікованих фахівців, техніків і робітників), що працюють за допомогою знань (що отримує наукове обґрунтування в різних концепціях т.зв. когнітаріату, нового інтелектуального класу, knowledge workers тощо), не тільки змінюють базу розвитку як економіки, так і всього суспільства, а й висунуть нові завдання у сфері мотивації. Водночас **виробничі та загальносоціальні тенденції постмодернізації суспільства створюють основи для зміцнення позицій представників «нового інтелектуального класу»**, котрі, як правило, мають інші ієрархії цінностей, широкий світогляд, більшу вимогливість до умов праці, їм притаманні життєві й службові орієнтації, пов'язані із самоповагою, творчістю, самореалізацією, зростанням професіоналізму тощо. Причому, з одного боку, зміст трудової діяльності виходить за межі формального контролю, посилює акцент на «патисипативності» в організації трудових і управлінських відносин, на організації відповідальної взаємодії з колом зацікавлених учасників (стейкхолдерів), відповідно поширена сьогодні модель корпорації орієнтована саме на варіант компанії учасників (stakeholder's company). З другого боку, успіх інтелектуальної діяльності часто безпосередньо потребує різноманіття професійних і загальнокультурних комунікацій, ще тісніше інтегрує в кооперативні зв'язки, виробничі й соціальні мережі. При цьому самостійність інтегрованих у технологічний ланцюжок господарських суб'єктів відносна; вони підпорядковані технологічній дисципліні, а також вимогам стандартів, термінам поставки тощо. І часто чим далі йдуть від виробничої рутини лідери, тим сильніше вони зацікавлені в її консервації в аутсайдерів. Причому висококваліфікованої кадри схильні (як і будь-які) до мобільності в напрямку поліпшення свого становища та зростання «поля можливостей». Вони емігрують, переходять до більш прибуткових сфер (у державні інституції влади, у торгівлю, фінансові приватні установи та комерційні банки тощо). Серйозним питанням продовжує бути стан морального здоров'я населення, особливо у межах тенденцій маргіналізації. Недостатня вмотивованість персоналу теж може обернутися суттєвими втратами та мати такі характерні прояви, як «зацикленість» співробітників на формальних сторонах посадових обов'язків та небажання розширення меж своєї відповідальності, відсутність ініціативи та інертність.

Але об'єднання, що збагачує кожного, – це об'єднання різних, яке не дозволяє себе уніфікувати і загнати в прокрустове ложе. Взаємна зацікавленість і потреба народжується відмінностями та різницею. Отже, при розгортанні процесів постмодернізації реальна, підкріплена фінансовими (у тому числі бюджетними) потоками і владними повноваженнями децентралізація – необхідний елемент конструктивної демократизації суспільства. Закономірне значне підвищення ролі регіональних громад – невід'ємна база продуктивного розгортання творчих сил народу. Тим більше у такій калейдоскопічно

строкатій і неоднорідній ситуації, яка історично склалась у нас. І в цій ситуації по-новому проявляє себе певна «двополюсність» України (що постійно дає про себе знати під час усіх загальних волевиявлень): мова російська та українська, релігія Москви та Риму, економіка міста та села, зовнішньополітична орієнтація на Схід і Захід. Протистояння регіонів України має давню природу; як неодноразово помічали дослідники, ще в Стародавній Русі вороги правобережних князів автоматично ставали друзями лівобережних – і навпаки. «Але якщо так, то тут не тільки феодална війна, а суперництво двох субетносів, причому в основі тих та інших лежать різні етнічні субстрати. На місці племен, тобто етносів, що зникли внаслідок етнічної інтеграції та перетворилися в єдиний давньоруський етнос, знову виникають субетноси, на цей раз із територіальними найменуваннями, але з аналогічним функціональним навантаженням. Війна між Правобережжям і Лівобережжям Дніпра тривала навіть після битви на Калці» [38, с. 536-539; 39, с. 41-44, 100, 107]; причому, за певним аналітичним підходом, «в основі цього дуалізму лежить не спостереження протидіючих явищ природи, а участь у сутичці протидіючих громадських сил», так що «ми і наші ... вороги не можуть мати одних і тих же богів» [40, с. 22]. Однак наявність цієї специфіки – зовсім не обов'язкова загроза і основа відцентрових тенденцій. Цю особливість блокується можливість інтеграції населення на основі будь-якої екстремістської ідеї, адже вона свідомо буде відторгнута значною частиною громадян. Більше того, **в еру постмодернізму різноякісність, гетерогенність суспільства, виступаючи потенційним джерелом нестабільності, може виявитися і фактором стабілізації.** Причому для авторитаризму, як і для західної демократії, в їх «чистих» різновидах соціальних ресурсів не достатньо. Ця обставина здійснює тиск у напрямку активного застосування форм виробничої демократії на основі власних історичних винаходів.

Збереження та нарощування національного багатства спрощується при виростанні нового ще в рамках минулого. Досвід порівняльних досліджень соціогенезу переконаливо демонструє, як культурно-цивілізаційні світи, що домоглися переваги на певному відрізку світової історії, в подальшому часто застигали, пропускаючи вперед раніше набагато менш розвинуті цивілізації, і в суттєвому ступені саме від стану ціннісно-сміслових комплексів залежало, чи бачили їх представники взагалі сенс у розвитку, як високо цінували його в ціннісній ієрархії, які осі прогресу вони виділяли і т. п. Отже, **величезне значення для цього мають збереження та розвиток соціокультурні основи господарських відносин** [41-46]. На сьогодні суттєво підвищується значення історичної спадщини, соціальних ілюзій та карнавальних технологій у свідомому соціальному проектуванні дійсності: **форми відомих процедур та явищ приховують зовсім інший зміст. Зокрема, продуктивна єдність суспільства вимагає підтримки в ньому атмосфери поваги до традицій і устоїв**, а отже, і до їх носіїв – старійшин, непорушності їх духовного авторитету. Відновлення духу і букви закону, верховенства в усьому і для всіх права і демократичних процедур – необхідна складова сучасного суспільства. Опора на різноманітність – умова перебору і конкуренції найбільшого числа варіантів розвитку, використання для цього готівкових ресурсів. Це вимагає як розвитку та розкриття обдарувань максимальної кількості людей, так і обмеження «сильних світу цього». Позначилися і межі зростання: відчуття соціальної несправедливості підточує політичну стабільність, знижує ефективність управління країною. Таким чином, різко актуалізується роль соціокультурних чинників економічних і політичних ризиків. Межі зростання виявляються також і в тому, що стабільність не може нескінченно довго спиратися на одного лідера, рано чи пізно вона або почне ґрунтуватися на інститутах, або стане зникати. Консенсусу ж з приводу нових інститутів немає – як немає і виразного проекту таких інститутів. Крім того, межі зростання – у відсутності дієвих механізмів перетікання капіталів із сировинних галузей у галузі, пов'язані з високими технологіями, та конкретних соціально-економічних проектів розвитку зі створення нової соціально-економічної реальності.

Атрактивність як потяг до абстрактних цінностей дозволяє поєднувати вчення «про належне» і «про суще», співрезонувати ідеальні

й реальні світи. Ціннісно-сміслові комплекси складаються і реалізуються на двох основних рівнях: світоглядному і функціональному, формуючи підсистеми ціннісно-світоглядних і ціннісно-функціональних комплексів, які відображають ідеально-духовні та реально-побутові зрізи буття. З одного боку, в повсякденному житті, приймаючи рішення і здійснюючи свій вибір, людина багато в чому керується ціннісними корелятами, з другого – вони зумовлюють і характер участі в соціальному полі культурно-цивілізаційного світу. Таким чином, загальнокультурні ознаки стають важливіші генетичних особливостей, що надають задатки сутнісних сил людини. При цьому смислові ієрархії, закладені в предметах духовної та матеріальної культури, фіксуються і в мовній системі.

У результаті реалізації цих фундаментальних відмінностей як протиріччя реалізації можливостей постмодерну розгортаються колізії відносин між моделями встановлення агресивного диктату меншості й народовладдям. Або посилення значення для суспільства морального авторитету старійшин його народу – або силової авторитарності «сильних світу цього» в суспільстві. Або забезпечення єдності соціуму шляхом балансування різноманітності – або спроби утримання керіваності через зобов'язання «прокрустова ложа» стереотипів та вимог. Створення ж середовища конвертації влади силової у фінансово-господарську, політичну та ідеологічну в стані закріплювати на рівні особистої унії формування умов для отримання вигоди родичами, друзями, стратегічними партнерами, забезпечення зрощування політиків з олігархами на шкоду вільній конкуренції та волі народу. Характерно, що вже зараз у конкурентній боротьбі і країни, і фірми орієнтуються не тільки на якість науково-промислового потенціалу та технологічні інновації, а й на релігійні, національні, культурні традиції, використовуючи їх для підвищення продуктивності своїх виробничих потенціалів, забезпечення соціально-економічного розвитку й політичної стабільності. При цьому вивчення й порівняльні характеристики інституційних основ та ціннісної організації різних типів господарських систем, альтернативних цілей функціонування реально існуючих форм організації дають можливість подолати грубий виробничий детермінізм і трактування процесів господарювання виключно з позицій вигоди і прибутку та перейти до аналізу на основі цілого ряду історико-правових, національно-психологічних, морально-культурних традицій, персонального і колективного вибору. Відповідно від якості аналізу, прогнозу та використання ціннісно-сміслових комплексів багато в чому залежатиме те, що кожен культурно-цивілізаційний світ отримає після домінування моделей розвитку постмодерну. При різноманітності шляхів соціогенезу боротьба за відродження ціннісно-сміслових комплексів свого культурно-цивілізаційного світу прямо і безпосередньо виявляється в числі вищих пріоритетів соціуму. Так само, як і ресурси її втілення: культура, ідеологія, наука. І особливо освіта, сутність якої – не культуртрегерство або «наповнення пам'яті» обривками знань, а саме утворення особистості, її творення (самотворення). Праця, освіта, ігрові форми плюралізму в цілому зливаються в самостійній творчості й долають як соціальну пасивність, так і соціальну агресивність шляхом живання загальної відчуженості при наростанні автономності та відповідальності. Характер же взаємодії різних форм творчості в господарській сфері змінюється залежно від стадії циклічного, нерівномірного розвитку ділової активності, процесу етногенезу, гнучкості організаційно-управлінських структур. Активізація ж позитивних ціннісно-сміслових комплексів виступає потужним важелем мобілізації імунної системи культурно-цивілізаційного світу та осередження його продуктивних сил [47-49].

Поєднання можливостей різних укладів у збереженні та розвитку суспільного багатства здійснюється за допомогою насамперед принципів перетворених форм та публічно-приватної взаємодії (партнерства). Провідним механізмом реалізації принципу публічно-приватної взаємодії (партнерства) є державно-приватне партнерство. Налагодження державно-приватного партнерства та забезпечення соціальної відповідальності бізнесу допомагають вирішувати в суспільстві соціальні, екологічні, економічні, управлінські питання. Соціальна відповідальність, зокрема, включає дії бізнесу

у сфері благодійності, збереження моральності, підтримки екологічної безпеки, забезпечення якості продукції, соціального захисту працівників, створення робочих місць і підтримки гідного рівня заробітної плати, взаємодії з місцевою громадськістю і владою тощо. Крім того, в межах інструментарію державно-приватного партнерства держава перекладає на бізнес частину витрат, відмовляється від неефективних важелів і елементів (наприклад, у муніципальних утвореннях), пом'якшує гостроту соціально-економічних проблем. Бізнес же отримує в довгострокове володіння державні активи, часто на пільгових умовах, а також можливість гарантованого ринку збуту. Один з ефективних напрямків організації, моделі балансування ризиків – підхід з позицій корпоративного громадянства, коли від корпорації чекають виконання обов'язків повноправного і відповідального учасника суспільних відносин. Його механізми – взаємне просування громадських інтересів, посилення ресурсної бази, забезпечення участі в підтримці середовища – допомагають форсувати досягнення цілей економічного і соціально-політичного розвитку. Нині бути корпоративним громадянином означає не тільки дотримуватися етичних норм ведення бізнесу, а й перетворювати принципи корпоративного громадянства на центральну ланку стратегії та практики бізнесу, виходячи за межі традиційної філантропічної діяльності.

Корпоративна соціальна відповідальність характеризує те різноманіття форм, методів і напрямів реалізації зобов'язань, які добровільно для спільної вигоди приймаються корпорацією як безпосередньо в рамках бізнес-спільноти, так і за її межами – на різних (від муніципального та регіонального до національного та міжнародного) рівнях своєї діяльності. Для суспільства і кожного його члена при цьому збільшується ймовірність якісного задоволення своїх потреб (за рахунок підвищення ступеня конкурентоспроможності). Уся ця діяльність або безпосередньо (медичне обслуговування персоналу, створення комфортного середовища на робочому місці), або опосередковано і побічно (підвищення вимог до виробництв і споживчих товарів, створення сприятливого соціокультурного середовища і т.д.) допомагає зближенню із суспільством як окремих компаній, так і бізнесу в цілому, перетворюючись на конкретні кроки вдосконалення трудових та загально-суспільних відносин. Суттєві досягнення в їх реалізації в ринкових умовах накопичені в дослідженнях та узагальненнях багатьох фахівців лівого спрямування (див. насамперед [50-61]).

Для цього, зокрема, доцільна подальша раціоналізація ролі держави в налагодженні механізму партнерської інституційної взаємодії підприємців та персоналу з організаціями громадянського суспільства (екологів, правозахисників, споживачів), заохоченні корисної для країни поведінки, на рівні надання політичних гарантій, додаткових інвестицій, розширення ресурсної бази, пільг і преференцій (як загальнонаціонального рівня, так і регіональних, зокрема пен'язаних із землевідведенням, дозволами на забудову), встановленні державного замовлення, інформаційній підтримці системної соціально відповідальної поведінки корпорацій.

Звичайно, конкретна модель їх використання та впровадження залежить від можливостей кожної держави, від характеру претензій у постсучасному світі, від обраної господарської ніші. У кінцевому підсумку «ціна питання» у випадку зі становленням системи соціального партнерства – не тільки якість життя населення країни, а й вирішення такої стратегічної проблеми, як забезпечення додаткових факторів підвищення конкурентоспроможності всієї економіки, а не тільки окремих галузей і корпорацій. При цьому часто умови справжнього об'єктивно створюють для оптимізації зовнішньоекономічних зв'язків можливість не стільки однозначного вибору за моделлю «або – або», скільки варіантів різноякісних поєднання напрямків і форм. Але багато наслідків має орієнтація на той чи інший домінуючий підхід у виборі цілей і засобів, розуміння прогресу і шляхів його здійснення. При цьому потрібно враховувати специфіку країни, її культурні та політичні традиції, характер і рівень розвитку економіки, якість соціального та трудового законодавства, ступінь асоціювання, розвитку та авторитету суб'єктів соціального партнерства тощо. Відповідно соціальне партнерство та промислова демократія в даний час є абсолютно необхідним

компонентом для розвитку й продуктивного використання громадського конкурентного середовища, що не повинні перетворюватися на війну всіх проти всіх, а державна регуляція і практика господарювання – у війну держави з бізнесом. Тим більше при реалізації дійсного курсу на високотехнологічне виробництво і якісні соціально-політичні комунікації, коли ефект агори створюється вже в масштабах новітньої ойкумени – свого регіону і частково всього світу.

Головна проблема на шляху використання можливостей постмодерну та вирішення його проблем сьогодні – недостатня затребуваність науки суспільством, що виявляється в несприйнятливості господарюючих суб'єктів до її результатів. Тому впровадження і розвиток публічно-приватної взаємодії (партнерства) передбачає в економічній сфері налагодження взаємовигідної взаємодії секторів державного, приватних прибуткового та некомерційного, формування довгострокового продуктивного середовища розвитку країни і відкриває можливості спільної зацікавленої участі у створенні та реалізації суспільно значимих проєктів і поєднання матеріальних і нематеріальних ресурсних баз і поділу ризиків між суспільством (державним сектором і неурядовими організаціями) та приватним сектором. Отже, на сьогодні під впливом тенденції до формування в глобальному масштабі «економіки знань» суттєво актуалізується потреба у «надмірному» знанні та досвіді для правильної поведінки в нестандартних ситуаціях, під час посадових ротацій та освоєння техніки.

Час історичного за значенням вибору вимагає теоретичного осмислення в строго наукових категоріях, але при цьому його підсумок визначається соціальною практикою історичного процесу. І різні товариства можуть вибирати різноманітні, абсолютно різні моделі відповіді (питання про спроби насильницького нав'язування іншим своєї моделі, якогось культуртрегерства з бомбами залишимо поки осторонь – це не тема даного матеріалу). Причому на розвитку соціумом своєї моделі очевидною є найвища роль саме вузівської науки, що не страждає хибним академізмом і зв'язує науку і навчання, науку і суспільство, науку і освіту особистості. І наукове знання також мінливе, як і способи його отримання; воно базується на безкінечності властивостей світу, особистості й кожного предмета, але при цьому науковий пошук приречений залишатися антропоцентричним. Розвиток наукової теорії та практики тісно взаємопов'язані, причому вимоги до якості їх зв'язки посилюються, а роль науки для трансформації дійсності підвищується; додаткова актуальність аналізу можливостей наукового потенціалу пов'язана як з посиленням об'єктивного запиту практики (зокрема, завданнями безперервних інновацій), так і зі специфікою постсучасної методології, яка, з одного боку, намагається інтегрувати принципово різноманітні наукові підходи, а з другого – зобов'язана зберігати відмінність науки від інших шляхів освоєння світу.

Отже, на сьогодні вкрай актуально, що природне завдання суспільно-ознавчої науки – це не тільки забезпечення чесного пошуку знання, але й забезпечення практики господарювання. К.Мангейм уточнює: умова об'єктивності соціальних наук нині – участь вчених у суспільних процесах. Природна спорідненість соціальної теорії постмодерну і етнометодології, яка виросла з філософської феноменології та дає гнучкі підходи до аналізу суспільства, засновані на визнанні повсякденності як граничної умови пізнання і практики. Цей метод, розвинений Г.Гарфінкель, А.Шютцем, підтверджений практикою історичної школи Анналів, американської культурної антропології та соціоекономічного супроводу соціально-економічних відносин, дозволяє вивчати добре структуроване, розвинене суспільство як погано структуровану буденність, виявляючи потужний напір культурних світів. Особливо важливо для правильного розуміння (а отже, й аналізу та прогнозування) динаміки соціальної дійсності й науки усвідомити ідею соборності як стрижень логіки змін (див. «філософію серця» як осереддя невидимої софії у Г.Сковороди, Б.Вишеславцева, С.Франка та ін.), органічний же зв'язок з мистецтвом, літературною творчістю – як рушій.

ВИСНОВКИ

На сьогодні в глобальному масштабі формується «порядок денний» майбутнього. Україна в межах своїх можливостей здатна визначити

власну долю. Напрацювання в напрямку виробничої демократії здатні перетворити гетерогенність населення країни на її суттєву перевагу. За своєю суттю нова модернізація має здійснитися відповідно до глобальних трансформацій в умовах постмодерну, а з урахуванням макрорегіональної та державної специфіки – при наявності застарілих невіршених питань, що для досягнення ефективності праці та злагоди суспільства потребує використання інструментарію постнеомодерна (квазіпостмодерна). Отже, щоб успішно провести свою чергову модернізацію і використовувати соціальну творчість як її важливий фактор, необхідно обзавестися механізмом не «заганяти в цехи», а зацікавлювати в самодіяльності. Потрібно і добудувати нормальні індустріальні відносини, і поширювати в якості загальних нові, постіндустріальні, посттрудова – творчі. Це кардинально змінює як характер відносин на осі «власники – менеджер – працівник», так і вимоги до соціальної науки. Тому потрібно відмовитися від апології насильства і соціального експериментаторства, бути готовим зустрічати чуже як інше своє, а не як свідомо вороже, вчитися співіснувати і розвиватися в новому світі. Одним з ефективних шляхів культивування та продуктивного використання різноманіття як риси епохи є відосконалення та розповсюдження підходів виробничої демократії, яка завдяки формуванню соціального партнерства набуває не тільки вузькогосподарського, але й загальносуспільного, соціально-економічного і навіть політичного значення.

Безумовно, здійснювати регулятивні впливи, опираючись на постмодерні логіки, методології та інструментарії набагато складніше, ніж на основі задіяння звичної єдності шаблонів модерну; це потребує введення в аналіз величезної кількості параметрів, застосування складних (гетерогенних, гібридних) поєднань ефективних заходів (включно з тими, що відносилися до інших сфер життєдіяльності), професійності в прийнятті управлінських рішень та постмережецентричності ресурсних баз. Натомість відкривається значно більший діапазон перспектив, що відповідають можливостям епохи, а в створенні й реалізації нового суспільного Надпроекту стають мотивованими та знаходять себе усе більше людей. І навпаки, спроби застарілої орієнтації на прості рішення складних проблем постсучасності, зокрема у сфері Human Resources Management, містять небезпеку дезорганізації суспільного життя, насамперед через відторгнення багатьох від рішення творчих завдань історії, перетворення різноманіття із конструктивного чинника в руйнівний.

Причому здійснення довгострокових стійких змін передбачає їх вкоріненість у структурах суспільного життя. Що в свою чергу орієнтує в нових умовах насамперед на розвиток практик у системах різномірневої регулятивної політики, управління, кадрової політики та соціальної роботи. Водночас ціннісно-сміслові конструкції включають елементи як крос-культурні, так і особливі для конкретних культурно-цивілізаційних світів. У соціальних відносинах складаються групи комунікацій, більш інтенсивних і тісних, ніж інші. Їх вивчення та інтерпретація може здійснюватися як у рамках підходу соціально-кібернетичного (наприклад, як клік), так і соціолого-епістемологічного (насамперед як концептуальних корелятивів). Наступність їх відтворення пронизує такі ключові елементи соціальної структури, як групи і соціальні інститути, несучи в собі як універсальні, кроскультурні риси, так і явища, притаманні конкретним культурно-цивілізаційним світам. Будь-яке суспільство існує лише в культурній репрезентації, тоді як культура відображає генеральне визначення соціальної ситуації в уявленні людей, які або активно поділяють, або пасивно приймають її форми. Так структуруються групи і вектор спрямованості діяльності соціально активних пасіонаріїв, у формуванні та мотивуючому впливі ціннісно-сміслових конструкцій на які, беруть участь, зокрема, базові ціннісні кореляти.

Так, з одного боку, ставка на абсолютизований економічний лібералізм для використання міцї ініціативи капіталу може породити різке розшарування суспільства, невдоволення широких верств, посилення орієнтації на застосування репресивних заходів зі зростанням чисельності відповідного апарату, а отже, втрату ліберальної демократії. З другого боку, збереження системи державного патерналізму

може загрожувати концентрацією економічних функцій у політичних лідерів, прийняттям неефективних рішень, ешелонованим монополізмом і корупцією. Обидві крайності можуть нести загрозу соціального регресу. Карнавальність політико-партійного життя України і стан «кентаврів» історичного процесу урізноманітнює ситуацію. Причому якщо історичні виклики часу і фактори зовнішнього конкурентного тиску об'єктивно підвищують сьгодні вимоги до якості еліти країн посткомуністичного простору, то зараз чимало питань життя лідерів закономірно перебуває у фокусі пильної уваги громадян; як зазначав ще Г. Федотов: «Чим вище суспільне становище ... і повага до нього, тим меншу (а не більшу) тяжкість гріха він може взяти на себе. Мирянин може вбити і отримати прощення. Священик, котрий пролив кров, не може здійснити літургії». Тому недаремно в місяцеслові коло князів і починається стратотерпцями Борисом і Глібом, полеглими за наказом брата свого. Причому їх канонізацію (та ще й під мирськими, а не християнськими іменами – Романа і Давида), як відомо, довго заперечувала константинопольська єпархія (мученики, але не за віру).

Проте нині не формальні конструкти, а якість життя і можливості творчості мають визначати показники прогресу країни; нові горизонти розвитку відкриваються тим державам, в яких суспільній устрій максимально сприяє реалізації творчого потенціалу громадян. Сам зміст соціогосподарського життя все більше задається не «керівною елітою», а повсякденними контактами особистостей між собою. У цьому контексті постмодернізацію може було розглянуто як комплекс змін інституціональних і передусім культурного середовища, що виводять суспільство за рамки індустріальних форм життя. Теоретичне і практичне ігнорування цих змін, орієнтація соціального управління виключно на лінійний характер розвитку трудових відносин, спроби некритичного запозичення управлінських шаблонів, сформованих у межах модерністського світосприймання і акцентуючих виключно вузькоекономічну організацію трудових відносин – все це може посилити тенденції дезорганізації посткомуністичного суспільного життя, його виробничого апарату. Набагато перспективнішою є розробка форм і механізмів регулювання, що ґрунтуються на врахуванні постмодерністського характеру змін, дозволяють застосувати широкі резерви виробничої демократії, утворити умови для розгортання масової творчості.

Подальший розгляд теми передбачає, на нашу думку, вивчення умов реалізації соціального партнерства та розвитку організаційних форм соціальної відповідальності бізнесу в контексті міжнародної компаративістики розвитку (пост)індустріальних відносин задля оптимізації регулятивних заходів: «Щасливий не той, хто має все найкраще, а той, хто витягує все краще з того, що має» (Конфуцій).

ЛІТЕРАТУРА

1. Гринберг Р.С. Основания смешанной экономики. Экономическая социодинамика / Р.С. Гринберг, А.Я. Рубинштейн. – М.: ИЭ РАН, 2008. – 482 с.
2. Осипов Ю.М. Опыт философии хозяйства / Ю.М. Осипов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 382 с.
3. Евстигнеева Л.П., Евстигнеев Р.Н. Экономика как синергетическая система / Л.П. Евстигнеева, Р.Н. Евстигнеев. – М.: ЛЕНАНД, 2010. – 272 с.
4. Егоров И.А. Логика экономического процесса: социоэкономический синтез / И.А. Егоров // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – №4. – С. 27–36.
5. Чухно А. Новая экономическая политика / А. Чухно // Экономика Украины. – 2005. – №6. – С. 4–10.
6. Mitchell R. Managing by values (is Levi Strauss' approach visionary – or flaky?) / R. Mitchell, M. O'Neal // Business Week. – 1994. – Aug., 1. – P.46–52.
7. Murray A.I. Top Management Group Heterogeneity And Firm Performance / A.I. Murray // Strategic Management Journal. – 1989. – Vol.10. – Summer. – P. 125–141.
8. Phillips N. Analyzing Communication In and Around Organizations: A Critical Hermeneutic Approach / N. Phillips, J.L. Brown // The Academy of Management Journal. – 1993. – Vol. 36. – №6. – Dec. – P. 1547–1576.
9. Stryjan J. Impossible organizations: Self-management and organizational reproduction / J. Stryjan. – N.Y.: Greenwood press, 1989. – 199 p.
10. Stodghill R. One company, two cultures / R. Stodghill // Business Week. – 1996. – Jan., 22. – P. 52.
11. Лебедева Л.Ф. Регулирование трудовых отношений в США / Л.Ф. Лебедева, В.Б. Супян // США–Канада: экономика, политика, культура. – 2004. – №5. – С. 81–93.
12. Шедяков В.Е. Проблемы та перспективи модернізації системи трудових відносин в Україні / В.Е. Шедяков // Економіст. – 2012. – №8. – С. 33–36.
13. Ольсевич Ю.Я. Когнитивно-психологический сдвиг в аксиоматике экономической теории (Альтернативные гипотезы) / Ю.Я. Ольсевич. – СПб.: Алетей, 2012. – 224 с.

14. Кларк Д.Б. Распределение богатства / Д.Б. Кларк. – М.: Экономика, 1992. – 447 с.
15. Шедяков В.Е. Апологія майбутнього / В.Е. Шедяков [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/5475-apologia-maybutnogo.html>.
16. Шедяков В.Е. Богатство народа: откуда и куда? / В.Е. Шедяков // Бизнес Информ. – 1995. – №29-30. – С.4–7; №31-32. – С. 5–9.
17. Фейерабенд П. Избранные теории по методологии науки / П. Фейерабенд. – М.: Прогресс, 1986. – 542 с.
18. Козловский В.В. Модернизация: от равенства к свободе. / В.В. Козловский, А.И. Уткин, В.Г. Федотова. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1995. – 279 с.
19. Рокар М. Трудиться с душой / М. Рокар. – М.: Международные отношения, 1990. – 344 с.
20. Буян И.В. Труд становится творчеством / И.В. Буян. – К.: Политиздат Украины, 1987. – 133 с.
21. Томашкевич В.Е. Трудовая активность / В.Е. Томашкевич. – М.: Экономика, 1985. – 208 с.
22. Шедяков В.Е. Украина в контексте логики постмодерна / В.Е. Шедяков // Вибір. – 1998. – №1-2. – С. 52–57.
23. Шедяков В.Е. Хозяйственная эсхатология, или Пора готовиться к нежданному-стиям! / В.Е. Шедяков // Бизнес Информ. – 1997. – №20. – С.5–8; №21. – С. 7–11.
24. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era / J. Rifkin. – N.Y.: A Jeremy P. Tarcher / Putnam Book published by Y.P. Putnam's Sons, 1993. – 350 p.
25. Вильховиченко Э.Д. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века / Э.Д. Вильховиченко // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – №3. – С. 56–65.
26. Hage J. Post-Industrial Lives: roles and relationships in the 21st century / J. Hage, C.H. Powers. – London, New Delhi: SAGE Publications, Inc. - International Educational and Professional Publisher, 1992. – 248 p.
27. Baker D.D. Administrative Reorganization and Configurational Context: The Contingent Effects of Age, Size, and Change in Size / D.D. Baker, J.B. Cullen // Academy of Management Journal. – 1993. – Vol.36. – N 6. – Dec. – P. 1251–1277.
28. Goss D. The Principles of Human Resource Management / D. Goss. – Portsmouth Business School, 1993. – 256 p.
29. Flippo E.B. Principles of personnel management / E.B. Flippo. – N.Y., Toronto, St. Louis, London, San Francisco, Sydney: McGraw-Hill, 1966. – 562 p.
30. Human Resource Management. A Critical Text / [ed. by J.Storey]. – Loughborough University, 1994. – 320 p.
31. Human Resource Management in Europe / [ed. by P.L. Kirkbride]. – Ashridge Management College, 1994. – 240 p.
32. Шедяков В.Е. Развитие системы отношений социального партнерства как чинник забезпечення високого рівня трудової мотивації / В.Е. Шедяков // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №4 (142). – С. 33–47.
33. Шедяков В.Е. Постсовременные трудовые отношения / В.Е. Шедяков // Бизнес Информ. – 1995. – №9-10. – С. 11–14.
34. Шедяков В.Е. Развитие производственной демократии как чинник вдосконалення трудових відносин / В.Е. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – №6. – С. 221–228.
35. Шедяков В.Е. Возможности та межы эффективного управления трансформацией трудовых отношений / В.Е. Шедяков // Харьковские социологические чтения – 97. – Харьков, 1997. – С. 30–35.
36. Hendry C. Strategy Through People / C. Hendry, M.B. Arthur, A. Jones. – Warwick Business School, 1995. – 288 p.
37. Шедяков В.Е. Корпоративна культура та розвиток виробничої демократії: поєднання логік антикризових заходів і переходу до економіки знань / В.Е. Шедяков // Економіст. – 2013. – №11 (325). – С. 25–31.
38. Гумилев Л.Н. Древняя Русь и Кыпчакская Степь в 945-1225 гг. / Л.Н. Гумилев // Ритмы Евразии: Эпохи и цивилизации. – М.: Прогресс, 1993. – С. 509–542.
39. Гумилев Л. Чтобы свеча не погасла: Диалог / Л. Гумилев, А. Панченко. – Л.: Сов. писатель, 1990. – 128 с.
40. Абаев В.И. Избранные труды. Религия. Фольклор. Литература / В.И. Абаев. – Владикавказ: Ир 1990. – 640 с.
41. Socio-Economics. Toward a New Synthesis / [ed. by A. Etzioni, P.R. Lawrence]. – N.Y.; L.: M.E. Sharpe, Inc., 1989. – 243 p.
42. Adler N.J. Cultural Synergy: Managing The Impact of Cultural Diversity / N.J. Adler // The 1986 Annual: Developing Human Resources. – 1986. – San Diego: University Associates. – P. 229–238.
43. Шедяков В.Е. Социокультурные основания философии управления трудовыми отношениями / В.Е. Шедяков // Культура у філософії 20 століття: Матер. 4 Харківських Міжнар. Сквородинівських чит. – Харків, 1997. – С.401–407.
44. Шедяков В.Е. Социальнохозяйственные регуляторы развития постсовременных трудовых отношений / В.Е. Шедяков // Бизнес Информ. – 1995. – №21-22. – С. 11–13.
45. Шедяков В.Е. Социальный аспект организации трудовых отношений / В.Е. Шедяков // Бизнес Информ. – 1995. – №35-36. – С.42–44; №37-38. – С.41–43.
46. Шедяков В.Е. Продуктивне соціокультурне поле економічного розвитку / В.Е. Шедяков [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua-ekonomist.com/6613-produktivne-socokulturne-pole-ekonomchnogo-rozvitku.html>.
47. Double Shift. Transforming Work in Postsocialist and Postindustrial Societies / [ed. by B. Silverman, R. Vogt, M. Yanowitch]. – N.Y.; L.: M.E. Sharpe, Inc., 1993. – 217 p.
48. Dube S.C. Modernization and Development: The Search for Alternative Paradigm (Socio-cultural development alternatives in a changing world) / S.C. Dube. – Tokyo: University Press, 1988. – 422 p.
49. Kurth J. Toward the Postmodern World / J. Kurth // Dialogie. – 1993. – №2. – P. 8–13.
50. Труд и трудовые отношения / [отв. ред. В.В. Борисов]. – Ярославль: Верхне-Волжское кн. изд-во, 1976. – 213 с.

51. Коммонс Дж. Правовые основания капитализма / Дж. Коммонс. – М. : Высшая шк. экономики Министрства науки, выс. шк. и технич. политики РФ, 2011. – 414 с.
 52. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер. – М. : Экономика, 1995. – 540 с.
 53. Lansbury R.D. Restructuring Australian Industrial Relations: Dawn or Twilight of a Golden Age? / R.D. Lansbury, M. Westcott // Journal of Industrial Relations. – 1992. – Vol. 34. – №3. – P.346–419.
 54. Bean R. Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-National Perspectives / R. Bean. – Liverpool : University of Liverpool, 1994. – 256 p.
 55. International Labor Standards and Economic Interdependence / [ed. by W. Sengenberger, D. Campbell]. – Wash. : ILO, 1994. – 394 p.
 56. Plant R. Labor Standards and Structural Adjustment / R. Plant. – Wash. : ILO, 1994. – 202 p.
 57. Policy and Practice in European Human Resource Management. The Evidence and Analysis from the Price Waterhouse Cranfield Survey / [ed. by C. Brewster, A. Hedewisch]. – Cranfield University, 1994. – 432 p.
 58. Dunlop J. Industrial Relations Systems / J. Dunlop. – New York : Henry Holt & Co, Inc, 1958. – 399 p.
 59. King W.L.M. Industry and Humanity: A Study in the Principles Underlying Industrial Reconstruction / W.L.M. King. – Toronto : University of Toronto Press, 1973. – 354 p.
 60. Riddell W.C. Canadian Labour Relations / W.C. Riddell. – Toronto : University of Toronto Press, 1986. – 321 p.
 61. Craig A.W.J. A Model for the Analysis of Industrial Relations Systems / A.W.J. Craig // Canadian Labour and Industrial Relations: Public and Private Sectors. Text and Readings. / [ed. by H.C. Jain]. – Toronto ; New York : McGraw-Hill, Ryerson, 1975. – 328 p.

REFERENCES

1. Grinberg R.S., Rubinshtejn A.Ya. Osnovaniya smeshannoy ekonomiki [The base of the mixed economy]. Ekonomicheskaja sociodinamika, Moscow, IERAN, 2008, 482 p. [in Russian].
 2. Osipov Yu.M. Opyt filosofii hozjajstva [Experience of philosophy of economics]. Moscow, Izd-vo Mosk. un-ta, 1990, 382 p. [in Russian].
 3. Evstigneeva L.P., Evstigneev R.N. Ekonomika kak sinergeticheskaja sistema [Economics as a synergetic system]. Moscow, LENAND, 2010, 272 p. [in Russian].
 4. Egorov I.A. Logika ekonomicheskogo processa: socioekonomicheskij sintez [The logic of the economic process: socioeconomic synthesis]. Mirovaja ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya, 2004, no. 4, pp. 27–36 [in Russian].
 5. Chukhno A. Novaja ekonomicheskaja politika [The new economic policy]. Ekonomika Ukrainy, 2005, no. 6, pp. 4–10 [in Russian].
 6. Mitchell R., O'Neal M. Managing by values (is Levi Strauss' approach visionary – or flaky?). Business Week, 1994, August 1, pp. 46–52.
 7. Murray A.I. Top Management Group Heterogeneity And Firm Performance. Strategic Management Journal, 1989, vol. 10, pp. 125–141.
 8. Phillips N., Brown J.L. Analyzing Communication In and Around Organizations: A Critical Hermeneutic Approach. The Academy of Management Journal, 1993, vol. 36, no. 6, pp. 1547–1576.
 9. Stryjan J. Impossible organizations: Self-management and organizational reproduction. N.Y., Greenwood press, 1989, 199 p.
 10. Stodghill R. One company, two cultures. Business Week, 1996, January 22, 52 p.
 11. Lebedeva L.F., Supjan V.B. Regulirovanie trudovyh otnoshenij v SShA [Regulation of labor relations in the United States]. SShA–Kanada: ekonomika, politika, kul'tura, 2004, no. 5, pp. 81–93 [in Russian].
 12. Shedyakov V.Ye. Problemy ta perspektivy modernizatsiyi systemy trudovykh vidnosyn v Ukraini [Problems and prospects of modernization of labor relations in Ukraine]. Ekonomist, 2012., no. 8, pp. 33–36 [in Ukrainian].
 13. Ol'sevich Yu.Ya. Kognitivno-psihologicheskij sdvig v aksiomatike ekonomicheskoy teorii (Al'ternativnye gipotezy) [Cognitive-psychological shift in the axioms of economic theory (alternative hypothesis)]. SPb, Aletejia, 2012, 224 p. [in Russian].
 14. Klark D.B. Raspredelenie bogatstva [Distribution of wealth]. Moscow, Ekonomika, 1992, 447 p. [in Russian].
 15. Shedyakov V.Ye. Apolohiya maybutn'oho [Apology of the future]. Available at: <http://ua-ekonomist.com/5475-apologya-maybytnoho.html> [in Ukrainian].
 16. Shedjakov V.E. Bogatstvo naroda: otкуда i kuda? [People's wealth: how and where?]. Biznes Inform, 1995, no. 29-30, pp. 4-7; no. 31-32, pp. 5-9. [in Russian].
 17. Fejerabend P. Izbrannye teorii po metodologii nauki [Selected theories on the methodology of science]. Moscow, Progress, 1986, 542 p. [in Russian].
 18. Kozlovskij V.V., Utkin A.I., Fedotova V.G. Modepnizacija: ot pavenstva k svobode. [Modernization: from equality to freedom]. Saint-Petersburg, Izd-vo SPb un-ta, 1995, 279 p. [in Russian].
 19. Rokar M. Trudit'sja s dusoj [To work with the soul]. Moscow, Mezhdunarodnye otnosheniya, 1990, 344 p. [in Russian].
 20. Bujan I.V. Trud stanovitsja tvorchestvom [Labor becomes a creative work]. Kyiv, Politizdat Ukrainy, 1987, 133 p. [in Russian].
 21. Tomashkevich V.E. Trudovaja aktivnost' [Work activity]. Moscow, Ekonomika, 1985, 208 p. [in Russian].
 22. Shedjakov V.E. Ukraina v kontekste logiki postmoderna []. Vibir, 1998, no. 1-2, pp. 52–57 [in Russian].
 23. Shedjakov V.E. Hozjajstvennaja eshatologija, ili pora gotovit'sja k neozhidannostjam! [Economic eschatology, or time to prepare for the unexpected!]. Biznes Infopm, 1997, no. 20, pp. 5–8; no. 21, pp. 7–11 [in Russian].
 24. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market. N.Y., Y.P. Putnam's Sons, 1993, 350 p.
 25. Vil'hovnichenko Ye.D. Postindustrial'nye modeli truda: socioorganizatsionnyj progress na rubezhe XXI veka [Post-industrial model of labor: socio-organizational progress at the turn of the XXI century]. Mirovaja ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya, 2003, no. 3, pp. 56–65 [in Russian].

26. Hage J., Powers C.H. Post-Industrial Lives: roles and relationships in the 21st century. London, New Delhi, SAGE Publications, Inc., International Educational and Professional Publisher, 1992, 248 p.
 27. Baker D.D., Cullen J.B. Administrative Reorganization and Configuration Context: The Contingent Effects of Age, Size, and Change in Size. Academy of Management Journal, 1993, vol. 36, no. 6, Decemver, pp. 1251–1277.
 28. Goss D. The Principles of Human Resource Management. Portsmouth Business School, 1993, 256 p.
 29. Flippo E.B. Principles of personnel management. N.Y., Toronto, St. Louis, London, San Francisco, Sydney, McGraw-Hill, 1966, 562 p.
 30. Storey J. Human Resource Management. Loughborough University, 1994, 320 p.
 31. Kirkbride P.L. Human Resource Management in Europe. Ashridge Management College, 1994, 240 p.
 32. Shedyakov V.Ye. Rozvytok systemy vidnosyn sotsial'noho partnerstva yak chynnyk zabezpechennya vysokoho rivnya trudovoyi motyvatsiyi [Development of social partnership relations as a factor in providing a high level of motivation]. Aktual'ni problemy ekonomiky, 2013, no. 4 (142), pp. 33–47 [in Ukrainian].
 33. Shedjakov V.E. Postsovremennye trudovye otnosheniya [Postmodern labor relations]. V.E. Biznes Inform, 1995, no. 9-10, pp. 11–14 [in Russian].
 34. Shedyakov V. Ye. Rozvytok vyrobnychoyi demokratiyi yak chynnyk vdoskonalennya trudovykh vidnosyn [Development of industrial democracy as a factor in improving labor relations]. Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini, 2014, no. 6, pp. 221–228 [in Ukrainian].
 35. Shedyakov V.E. Mozhlyvosti ta mezhi efektyvnoho upravlinnya transformatsiyeyu trudovykh vidnosyn [Features and landmarks of effective transformation management labor relations]. Khar'kovskyye sotsyolohycheskye chteniya, 1997, Khar'kov, pp. 30–35 [in Ukrainian].
 36. Hendry C., Arthur M.B., Jones A. Strategy Through People. Warwick Business School, 1995, 288 p.
 37. Shedyakov V.Ye. Korporatyvna kul'tura ta rozvytok vyrobnychoyi demokratiyi: poyednannya lohik antykrizovykh zakhodiv i perekhodu do ekonomiky znan' [Corporate culture and the development of industrial democracy: a combination of logics anti-crisis measures and the transition to the knowledge economy]. Ekonomist, 2013, no. 11 (325), pp. 25–31 [in Ukrainian].
 38. Gumil'ov L.N. Drevnjaja Rus' i Kypchakskaja Step' v 945-1225 gg [Ancient Rus and the Kipchak steppe in the 945-1225 period]. Ritmy Evrazii: Epohi i civilizacii, Moscow, Progress, 1993, pp. 509–542 [in Russian].
 39. Gumil'ov L.N., Panchenko A. Chtoby svecha ne pogasla: Dialog [Lest the candle go out]. Sov. pisatel', 1990, 128 p. [in Russian].
 40. Abaev V.I. Izbrannye trudy. Religija. Fol'klor. Literatura [Selected Works. Religion. Folklore. Literature]. Vladikavkaz, Ir, 1990, 640 p. [in Russian].
 41. Etzioni A., Lawrence P.R. Socio-Economics. Toward a New Synthesis. N.Y., M.E. Sharpe, Inc., 1989, 243 p.
 42. Adler N.J. Cultural Synergy: Managing The Impact of Cultural Diversity. The 1986 Annual: Developing Human Resources, 1986, San Diego, University Associates, pp. 229–238.
 43. Shedjakov V.E. Sociokul'turnye osnovaniya filosofii upravlenija trudovymi otnoshenijami [Socio-cultural foundation of philosophy of labor relations management]. Harkiv, 1997, pp. 401–407 [in Russian].
 44. Shedjakov V.E. Sociohozjajstvennye reguljatory razvitija postsovremennyh trudovyh otnoshenij [Social and economy regulators of post-modern labor relations]. Biznes Inform, 1995, no. 21-22, pp. 11–13 [in Russian].
 45. Shedjakov V.E. Social'nyj aspekt organizacii trudovyh otnoshenij [The social aspect of the organization of labor relations]. Biznes Inform, 1995, no. 35-36, pp. 42–44; no. 37-38, pp. 41–43 [in Russian].
 46. Shedyakov V.Ye. Produktivne sotsiokul'turne pole ekonomichnoho rozvytku [Productive sociocultural field of economic development]. Available at: <http://ua-ekonomist.com/6613-produktivne-socokulturne-pole-ekonomichnoho-rozvytku.html> [in Ukrainian].
 47. Silverman B., Vogt R., Yanowitch M. Double Shift. Transforming Work in Postindustrial and Postindustrial Societies. N.Y., L., M.E. Sharpe, Inc., 1993, 217 p.
 48. Dube S.C. Modernization and Development: The Search for Alternative Paradigm (Socio-cultural development alternatives in a changing world). Tokyo, University Press, 1988, 422 p.
 49. Kurth J. Toward the Postmodern World. Dialogie, 1993, no. 2, pp. 8–13.
 50. Borisov V.V. Trud i trudovye otnosheniya [Labor and Labor Relations]. Jaroslavl', Verhne-Volzhscoe kn. izd-vo, 1976, 213 p. [in Russian].
 51. Kommons Dzh. Pravovye osnovaniya kapitalizma [Legal basis of capitalism]. Moscow, Vysshaja shk. ekonomiki Ministerstva nauki, vys. shk. i tehnič. politiki RF, 2011, 414 p. [in Russian].
 52. Shumpetep J. Kapitalizm, socializm i demokratiya [Capitalism, Socialism and Democracy]. Moscow, Ekonomika, 1995, 540 p. [in Russian].
 53. Lansbury R.D., Westcott M. Restructuring Australian Industrial Relations: Dawn or Twilight of a Golden Age? Journal of Industrial Relations, 1992, vol. 34, no. 3, pp. 346–419.
 54. Bean R. Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-National Perspectives. Liverpool, University of Liverpool, 1994, 256 p.
 55. Sengenberger W., Campbell D. International Labor Standards and Economic Interdependence. Washington, ILO, 1994, 394 p.
 56. Plant R. Labor Standards and Structural Adjustment. Washington, ILO, 1994, 202 p.
 57. Brewster C., Hedewisch A. Policy and Practice in European Human Resource Management. The Evidence and Analysis from the Price Waterhouse Cranfield Survey. Cranfield University, 1994, 432 p.
 58. Dunlop J. Industrial Relations Systems. New York, Henry Holt & Co, Inc., 1958, 399 p.
 59. King W.L.M. Industry and Humanity: A Study in the Principles Underlying Industrial Reconstruction. Toronto, University of Toronto Press, 1973, 354 p.
 60. Riddell W.C. Canadian Labour Relations. Toronto, University of Toronto Press, 1986, 321 p.
 61. Craig A.W.J. A Model for the Analysis of Industrial Relations Systems. Canadian Labour and Industrial Relations: Public and Private Sectors. Text and Readings. Toronto, New York, McGraw-Hill, Ryerson, 1975, 328 p.