

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П.ДРАГОМАНОВА

Козловська Ганна Вікторівна

УДК : 316.64:165.744

**ОРГАНІЗАЦІЙНА СВІДОМІСТЬ:
ДІАЛЕКТИКА ІНДИВІДУАЛЬНОГО І СУСПІЛЬНОГО**

09.00.04 – філософська антропологія, філософія культури

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата філософських наук

Київ – 2006

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі соціології, управління та євроінтеграції Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: доктор філософських наук, професор

Бех Володимир Павлович,

Національний педагогічний університет

імені М.П.Драгоманова,

перший проректор

Офіційні опоненти: доктор філософських наук, професор

Воронкова Валентина Григорівна

Запорізька державна інженерна академія,

завідувач кафедри менеджменту організацій

кандидат філософських наук, доцент

Павлова Олена Юрївна

Національний аграрний університет,

доцент кафедри філософії

Провідна установа: Центр гуманітарної освіти Національної академії наук України, кафедра філософії, м.Київ.

Захист відбудеться “06” лютого 2007 р. о 14.30 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.053.13 Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9

Автореферат розісланий “3” _____ січня _____ 2006 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Б.К.Матюшко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження обумовлена змінами в сучасному суспільстві, які спричиняють і зміни форм життя, визначають форму думки, мислення, свідомості. Виникнення інформаційного суспільства починає кардинально змінювати не лише світову і національну економіку, але й життя людей та спосіб влаштування власного індивідуального світу. Тільки людина організаційно свідома здатна активно, творчо включатися до суспільного життя на початку III тисячоліття, самореалізовуватися та самовдосконалюватися, бути суб'єктом своєї життєдіяльності, правильно будувати, розподіляти, упорядковувати, узгоджувати інформацію, час та взаємодії. Про незрілість, бідність організаційної свідомості свідчать стихійність, непослідовність, нелогічність, повільність, консерватизм та авторитарність у систематизації накопиченого організаційного досвіду. Особливу цінність сьогодні представляють професіонали й люди, здатні до інтенсивної та дисциплінованої діяльності з високим рівнем самоорганізації.

Теоретична необхідність даної проблеми базується на дослідженнях з філософської антропології, в яких сьогодні можна все частіше простежити комплексний підхід до аналізу сутності людини, що включає знання з біології, етнографії, психології, соціології, філософії. Проте зміни, що відбуваються в суспільстві, спричиняють нові проблеми в дослідженні сутності людини. Однією з таких проблем залишається проблема аналізу свідомості, зокрема виділення її нових форм, що стає можливим у нових умовах. Серед нових форм свідомості сьогодні називають й організаційну свідомість, яка багато в чому визначає тенденції суспільного прогресу з точки зору загальноцивілізаційних закономірностей і відображає специфіку розвитку національних господарств, окремих мікросистем, і все ще залишається за межами предмета вивчення сучасних наук.

Хоча психологія, соціологія, менеджмент та інші науки визнають і досліджують явища “організаційної поведінки”, “організаційної психології”, “організаційної культури” тощо, проте проблема не розглядається глибше – на рівні свідомості. Наслідком цього є необхідність введення в понятійний апарат філософської антропології, соціальної філософії, психології, соціології терміна “організаційна свідомість”, що є специфічним типом розуміння упорядкованості, гармонії, логічності, розміреності життєдіяльності людини, яка крізьною лінією проходить через усю структуру суспільної свідомості, її форм.

Таким чином, усвідомлення недостатньої теоретичної та практичної розробки проблеми, вирішення якої відповідало б потребам сучасного суспільства, може бути розглянуто як обґрунтування необхідності її дослідження.

Ступінь наукової розробки. У результаті загальнонаукової революції на початку XXI ст.

формується система поглядів, адекватних постіндустріальному суспільству, в якій одне з провідних місць належить проблемам організації праці та життєдіяльності людини. Закономірності такого розвитку організаційно-управлінської думки простежуються протягом зміни етапів цивілізації. Серед сучасних дослідників проблем організації та управління можна назвати Р.Дафта, У.Мастенбрука; В.Волобуєва, В.Казміренко, Г.Сафарова, Е.Смирнова, В.Терещенко, С.Хачатурова, Л.Хижняк, В.Щербину та ін.

Одним з визначних дослідників проблем організації був О.Богданов, який приділяв увагу як проблемі системної цілісності суспільства та його окремих підсистем різного роду, так і розробці особистої тектології – науки про організацію власної життєдіяльності людини.

Проведений аналіз літератури показав, що у філософській антропології ще не вироблена єдина точка зору на зміст та структуру організаційної свідомості, не виявлена її специфіка, існує термінологічна невизначеність даного поняття, практично не досліджені механізми, які впливають на розвиток цього феномена, не розкритий взаємозв'язок різних факторів у процесі розвитку організаційної свідомості. Більшість дослідників присвячували свої праці організаційній діяльності або окремим елементам організаційної свідомості, або ж акцентували увагу на одному з її аспектів, на шкоду іншим, не менш важливим граням даного явища.

Сьогодні не так багато дослідників визнають та досліджують у своїх працях організаційну свідомість як єдину систему, яка займає певне місце в суспільній свідомості. Так, В.Бех у праці „Человек и Вселенная” підводить онтологічну основу під природну здатність людини бути самоорганізуючим і саморегулюючим суб'єктом, оскільки обґрунтовує наявність у структурі особистості механізму цілеутворення та висуває робочу гіпотезу про наявність специфічного виду свідомості – організаційної. Н.Крохмаль обґрунтовує організаційні рівні системи саморегуляції та форми їх закріплення у свідомості. У роботі В.Андрущенка „Організоване суспільство” можна простежити соціально-філософський аналіз проблем організації та суспільної самоорганізації на прикладі радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть.

Аналіз сформованості організаційної свідомості став можливим завдяки працям, присвяченим вивченню культури, дослідженням організаційної та корпоративної культури (С.Болотов, В.Веснін, В.Воронкова, П.Герчанівська, М.Закович, А.Пригожин, Ж.Серкіс, Е.Соколов, В.Співак, В.Усачова, Г.Хаєт, Е.Шейн та ін.)

Проблемна ситуація дослідження полягає в тому, що в культурно-історичному вимірі існує суперечливе уявлення про місце та роль організаційної свідомості у формуванні та життєдіяльності будь-якого суспільства, без наявності якої воно не було б здатне до самоорганізації і саморегуляції життя людини.

Вибір теми дослідження також обумовлений суперечністю між реальним станом організаційної свідомості та недостатнім вивченням механізмів і закономірностей її формування.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота є складовою в розробці наукової проблеми щодо вивчення теми держзамовлення Міністерства освіти і науки України “Саморегуляція соціального організму країни”, яка виконується на кафедрі соціології, управління та євроінтеграції Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова (держреєстрація №0103У000730).

Тема дисертації затверджена Вченою радою Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова (протокол № 7 від 29 січня 2004 р.)

Метою дослідження є структурно-функціональний аналіз організаційної свідомості, як явища, що має індивідуальну і колективну форми існування.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішуються такі **завдання**:

- уточнити поняття “організаційна свідомість”;
- проаналізувати основні наукові підходи до вивчення організаційної свідомості;
- обґрунтувати підходи, принципи, методи та категоріальний апарат дослідження;
- розкрити природу, сутність, зміст та форму організаційної свідомості;
- здійснити морфологічний аналіз організаційної свідомості;
- провести функціональний аналіз організаційної свідомості та механізму її самовиявлення;
- розкрити взаємозв'язок індивідуальної і колективної форм організаційної свідомості;
- виділити критерій та показники зрілості організаційної свідомості;
- провести порівняльний аналіз функціонування організаційної свідомості в різних умовах суспільного розвитку (на прикладі Німеччини, Франції, України).

Об'єктом дослідження виступає свідомість як вищий рівень духовної активності людини.

Предметом дослідження є формування та функціонування організаційної свідомості.

Методологічною базою дослідження є комплексний підхід до вивчення організаційної свідомості, що проявляється у двох аспектах – морфологічному та функціональному аналізі. Морфологічний аналіз організаційної свідомості забезпечується діалектикою, як методом, який допомагає досягнути організаційну свідомість через єдність протилежностей; принципами системності, цілісності і структурності, а також системного, структурного та діяльнісного підходів, синергетики, що узагальнюють вивчення загального змісту, властивостей, структури організаційної свідомості та форм її існування, їх діалектичного зв'язку, а також критерію та показників зрілості організаційної свідомості. Функціональний

аналіз доповнює морфологічний дослідженням функцій організаційної свідомості як проявів її життєдіяльності. Загальна структура роботи побудована як реалізація методу сходження від абстрактного до конкретного.

Завдяки вищенаведеному методологічному інструментарію, відкривається перспектива використання у дослідженні різних за світоглядною орієнтацією праць вітчизняних і зарубіжних фахівців з філософії, філософської антропології, соціальної філософії, психології, культурології, права, державотворення, менеджменту тощо.

Наукова новизна полягає в тому, що дисертація є першим комплексним дослідженням природи, сутності, змісту та форми організаційної свідомості, її сучасного стану і реальних перспектив функціонування.

Результати дослідження, що резюмують наукову новизну і виносяться на захист, можуть бути сформульовані у вигляді окремих тез:

- вперше в українській філософській думці розроблена цілісна концепція організаційної свідомості, сутність якої полягає у формуванні узагальненої картини існування даного феномена, що визначений як осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування і вдосконалення структур повсякденності;

- на основі виділених підходів – тектологічного, управлінського, психологічного, поведінкового, педагогічного, культурологічного, аксіологічного – запропоновано визначення природи (семантична реальність, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу), сутності (полягає у переживанні та осмисленні процесу внутрішнього впорядкування, узгодженості взаємодії більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою), змісту (сукупність процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів) та форми організаційної свідомості (індивідуальна та колективна);

- у процесі морфологічного аналізу вперше розкрито структуру організаційної свідомості, яка розглядається в особистісному та суспільному вимірах, і запропоновано узагальнюючу модель організаційної свідомості, всі елементи якої (організаційні погляди, принципи, норми, цінності тощо) між собою органічно взаємопов'язані, а інтегральним ядром їх системи визначені організаційні переконання, організаційні цінності та ціннісні орієнтації;

- на основі функціонального аналізу організаційної свідомості дістала раціональне обґрунтування система функцій організаційної свідомості та побудована оригінальна концептуальна модель її функціонування, яка формується на основі так званого “управлінського циклу”, замкненого на мету. Центральний системоутворюючий компонент такого циклу – прийняття рішень, що реалізується на індивідуальному рівні за допомогою

цілеутворення в процесі самоменеджменту особистості, та, відповідно, цілепокладання – на колективному рівні в процесі управління (соціального, державного, корпоративного). Поза вказаним циклом організаційна свідомість самовідтворюється в процесі самоорганізації особистості та самоорганізації соціальних процесів;

- поглиблене уявлення про форми організаційної свідомості людини і суспільства. Їх єдність полягає, *по-перше*, в тому, що обидва явища володіють здатністю відображати відносини, які складаються між людьми, крізь призму впорядкованості; *по-друге*, вони формуються та розвиваються в процесі діяльності і впливають на цю діяльність, визначають та регулюють її; *по-третє*, суспільна та індивідуальна свідомість пов'язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; *по-четверте*, їх об'єднують належні їм функції (самоорганізації, управління); *по-п'яте*, суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять у собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери тощо. Відмінності між суспільною та індивідуальною організаційною свідомістю полягають в об'ємі, формах, засобах і часі існування, в закономірностях формування та в інших характеристиках;
- у роботі логічно обґрунтовано, що критерієм сформованості організаційної свідомості є організаційна культура та виділені основні показники зрілості повсякденної і професійної індивідуальної організаційної культури, а також особливості її виявлення у внутрішній та зовнішній стратегії колективного носія (фірми, суспільства).
- запропоновано порівняльний аналіз особливостей сформованості організаційної свідомості представників Німеччини, Франції та України. Виявлена специфіка функціонування організаційної свідомості в різних умовах суспільного розвитку, вплив різних історичних та культурних факторів на її формування. Проаналізовані основні тенденції та протиріччя в організаційній свідомості та культурі українців, які заважають успішності в економічній та політичній життєдіяльності держави, а також специфіка організаційної свідомості представників західного та східного регіону країни.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони дають можливість поглибити осмислення сутності свідомості, зокрема організаційної, формування якої є важливою передумовою для ефективного функціонування системи будь-якого рівня, наприклад, державного, регіонального, галузевого, корпоративного тощо. Реалізований у дисертації науково-теоретичний підхід створює реальні можливості пошуку ефективних шляхів практичного вирішення проблем реформи системи управління українського суспільства. Отримані результати дослідження можуть бути використані в подальшій розробці філософсько-антропологічних проблем свідомості, зокрема організаційної.

Практичне значення роботи полягає в тому, що її висновки можуть бути використані в державних проектах розбудови громадянського суспільства і становлення системи місцевого самоврядування в Україні та інших програмах реконструкції системи управління. Функціональний аналіз організаційної свідомості, критерії та показники її зрілості можуть бути використаними в процесі вдосконалення роботи з персоналом в умовах ринкових перетворень діяльності підприємств.

Основні висновки дисертації можуть бути ефективно реалізовані при розробці спецкурсів, навчально-методичних програм, посібників та науково-довідникової літератури з філософських, соціологічних, управлінських та психологічних дисциплін у вищих навчальних закладах України.

Особистий внесок здобувача в розробку даної теми полягає у створенні концепції формування та функціонування організаційної свідомості; проведенні її морфологічного і функціонального аналізів, на основі яких виділено критерії та розроблено показники зрілості організаційної свідомості.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціології, управління та євроінтеграції Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, на ряді науково-практичних конференцій, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції "Проблеми виховання дітей та молоді в умовах сучасного полікультурного суспільства" (Артек, 2004); IV Міжнародному семінарі "Проблеми управління багатоетнічними співтовариствами в умовах глобалізаційних та цивілізаційних викликів" (Алушта, 2005); VIII Всеукраїнській науково-практичній конференції "Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість" (Київ, 2005); Міжнародній науковій конференції "Наука. Синергетика. Освіта" (Суми, 2005); Науково-практичній конференції "Педагогічна освіта України: національні традиції та європейські інновації" (Київ, 2005); Міжнародній науковій конференції "Другі міжнародні драгоманівські читання" (Київ, 2006).

Публікації. Основні висновки дисертації викладено в 11 наукових публікаціях, 6 з яких містяться у фахових виданнях ВАК України.

Структура і обсяг роботи. Відповідно до мети та завдань дослідження дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів (які поділяються на підрозділи), висновків та переліку використаних джерел (205 позицій). Обсяг роботи – 195 сторінки, основна частина дисертації - 180 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **ВСТУПІ** обґрунтовується актуальність теми дослідження, розкриваються об'єкт, предмет, мета і завдання дисертаційної роботи, її методологічні засади, визначається наукова новизна дослідження, відображаються теоретичне і практичне значення та форми апробації її результатів.

У **розділі 1 “МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ”** проаналізоване поняття “організаційна свідомість”, зроблений огляд існуючих у науці підходів до явища організаційної свідомості, розглянуті основні поняття дисертації та методологічні засоби, що залучені автором до аналізу цієї проблеми.

У **підрозділі 1.1 “Визначення поняття “організаційна свідомість” у сучасній теоретичній спадщині”** уточнюється головне поняття дисертаційної роботи – “організаційна свідомість”. Слід зазначити, що узагальнених досліджень з вивчення даного явища не існує. Тому умовно історію теоретичної розробки проблеми автор поділяє на два напрями: перший – виявлення сутності та змісту двох чинників – “свідомість” та “організаційне”; друге – розгляд їх взаємообумовленості у складі цілого.

У результаті аналізу досліджень обох напрямів запропоновано вузьке і широке розуміння організаційної свідомості. Вузьке розуміння цього терміна характеризує організаційну свідомість як осмислення впливу цінностей, норм поведінки, установок та досвіду певної організації, яка оточує людину. У широкому розумінні “організаційна свідомість” – це сукупність організаційних ідей, знань, поглядів, почуттів тощо відносно упорядкування та спрямування діяльності системи.

Поєднання цих значень дало можливість автору запропонувати своє визначення “організаційної свідомості”, що є осмисленням та переживанням людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо щодо процесів утворення, упорядкування та вдосконалення структур повсякденності.

У **підрозділі 1.2 “Наукові підходи до вивчення організаційної свідомості”** розглянута різноманітність наукових підходів до пояснення цього явища. Більшість сучасних дослідників, праці яких присвячені організаційній діяльності, часто називають деякі з елементів організаційної свідомості та обмежуються цим, або ж акцентують увагу на одному з її аспектів, на шкоду іншим, не менш важливим граням даного явища. Психологія, педагогіка, культурологія, менеджмент та інші науки сьогодні визнають та досліджують явище організаційної свідомості, але через такі поняття, як “організаційна поведінка”, “організаційна психологія”, “організаційна культура” тощо.

На основі дослідження окремих складових організаційної свідомості автор виділив тектологічний (самоорганізація суспільства, самоорганізація особистості), управлінський (управління, самоменеджмент, організаційне консультування, організаційний досвід)

психологічний (організаційна психологія) поведінковий (організаційна поведінка) педагогічний (організаторські здібності, якості, вміння та навички) культурологічний (організаційна культура) аксіологічний (організаційні цінності) підходи до вивчення загальних властивостей цього феномена. Безумовним є зв'язок наук, які лежать в основі окреслених підходів з філософською антропологією, центральним предметом вивчення якої, як відомо, є людина та її духовний світ.

У підрозділі 1.3 *“Підходи, принципи, методи та категоріальний апарат аналізу організаційної свідомості”* окреслені методологічні основи вивчення організаційної свідомості та визначені основні поняття дослідження.

Методологічну основу аналізу організаційної свідомості її структури, форм тощо складає комплексний підхід, що формується з двох частин: морфологічного та функціонального аналізу. Морфологічний аналіз забезпечує вивчення загальних характеристик організаційної свідомості, взаємодію індивідуальної та суспільної форм організаційної свідомості на основі діалектики; структуру цього поняття, внутрішню організацію, взаємозв'язок компонентів та функцій організаційної свідомості, механізмів, що забезпечують цілісність системи, досліджено на основі принципів системності, цілісності та структурності, а також системного та структурного підходів; з позицій діяльнісного підходу досліджено зв'язок свідомості і діяльності; а на основі принципів синергетики вивчено специфіку природи досліджуваного явища, самоорганізаційний характер процесу самовідтворення організаційної свідомості. Функціональний аналіз організаційної свідомості забезпечив дослідження її функціональних властивостей та функціонування. Загальна структура роботи побудована як реалізація методу сходження від абстрактного до конкретного.

Розділ 2 “ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ” віддзеркалює теоретичний підхід автора до проблеми організаційної свідомості, створення механізмів її функціонування та самовиявлення, аналізу взаємодії форм організаційної свідомості, а також до критерію та показників її зрілості.

У підрозділі 2.1 *“Філософська рефлексія організаційної свідомості”* визначено природу організаційної свідомості як семантичної реальності, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу. Проаналізовано сутність організаційної свідомості, що полягає у осмисленні організаційних явищ та процесів внутрішнього упорядкування, узгодженості взаємодії диференційованих та автономних частин цілого, яка обумовлена його будовою, у забезпеченні внутрішньої регуляції організаційної поведінки та організаційних відносин, і виявляється в таких її головних атрибутивних властивостях, як рефлексивність, активність, спрямованість, нормативність, зв'язок з мовою, знаковість.

Зміст досліджуваного явища розкривається як сукупність процесів упорядкування та спрямування діяльності системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів тощо. Форму існування організаційної свідомості можна подати за її носіями (особистість або об'єднання людей), виділивши індивідуальну та колективну форми.

У підрозділі 2.2 *“Морфологічний аналіз організаційної свідомості”* автором ґрунтовно розкрито і проаналізовано сутність усіх структурних елементів суспільної та індивідуальної організаційної свідомості.

Структура суспільної організаційної свідомості представлена у вигляді двох рівнів: повсякденного та теоретичного. Повсякденний рівень складається з організаційних звичаїв, традицій, норм та оцінок, які відображають повсякденні відносини. Теоретичний містить організаційні ідеали, принципи, поняття, які відображають глобальні організаційні проблеми. Інтегральним началом, що поєднує всі елементи, виступають організаційні цінності та ціннісні орієнтації.

Структура індивідуальної організаційної свідомості представлена у вигляді трьох сфер: раціональної, вольової та емоційно-чуттєвої, в яких виділяються властиві їм структурні елементи. Інтегратором виділених сфер індивідуальної організаційної свідомості визнано організаційні переконання, що містять у собі організаційні знання та погляди, волю, емоції та почуття і спонукають людину діяти у відповідності зі своїми організаційними ідеалами та ціннісними орієнтаціями, регулюючи її поведінку на основі загальноприйнятих організаційних норм.

Важливим елементом індивідуальної організаційної свідомості автор вважає волю, яка сприяє реалізації організаційних переконань. Зріле функціонування механізму воління забезпечує високий рівень саморегуляції поведінки людини. Зовнішнім продуктом механізму воління виступають норми соціальних реакцій, якими людина керується в організації своєї поведінки в соціальному середовищі. Норми забезпечують упорядкованість соціальної взаємодії в суспільстві або в певній організації. У них міститься інформація про правильне та неправильне, організованість та дезорганізованість, керуючись якими людина обирає оптимальний варіант організації власної поведінки. Задаючи певну міру індивідуальної поведінки, норми сприяють упорядкуванню людських відносин. Організаційні почуття також відіграють велику роль у формуванні та становленні організованої особистості, оскільки слугують свого роду механізмом засвоєння людиною організаційних норм.

Усі елементи суспільної та індивідуальної організаційної свідомості органічно взаємопов'язані між собою. На основі морфологічного аналізу предмета дослідження створено модель організаційної свідомості.

У підрозділі 2.3. “*Функціональний аналіз організаційної свідомості*” поліфонія функцій організаційної свідомості представлена як система, що замкнена на мету та системоутворюючий фактор якої – прийняття рішень, оскільки морфологічні елементи та їх властивості комбінуються у ході практичної діяльності по-різному і тому можуть утворювати різні функціональні підсистеми. Автором запропонована концептуальна модель функціонування організаційної свідомості, в якій вона представлена на індивідуальному та колективному рівнях: на індивідуальному рівні носієм організаційної свідомості виступає духовний світ людини, відповідно самовідтворюється організаційна свідомість – у процесі *самоорганізації особистості*, механізмом функціонування організаційної свідомості людини є *цілеутворення*, через яке вона реалізується в процесі самоменеджменту особистості; на колективному – носіями колективного інтелекту виступають об’єднання людей, відповідно механізмом функціонування організаційної свідомості є *цілепокладання*, механізмом її самовідтворення є *самоорганізація соціальних процесів* або соціальна самоорганізація, механізмом функціонування є *самоврядування* та технології управління (соціального, державного, корпоративного).

У підрозділі 2.4 “*Суспільне та індивідуальне в організаційної свідомості*” проаналізовано спільне та відмінне у двох формах організаційної свідомості. Суспільне та індивідуальне в організаційній свідомості представляють собою взаємозв’язок двох форм, в яких здійснюється суспільно-історичний розвиток людини. Глибину взаємозв’язку та механізм взаємодії індивідуальної і суспільної організаційної свідомості було продемонстровано на основі системи взаємозв’язків, запропонованої Е.Г.Юдіним, оскільки вони є, безперечно, функціональними системами, що живлять одна одну. У ході культурно-історичного процесу між ними склалися такі сім типів зв’язку:

1. *Зв’язки взаємодії*, специфіка яких полягає у тому, що вони опосередковуються цілями, які переслідує кожна зі сторін взаємодії.
2. *Зв’язки породження*, або генетичні, коли один об’єкт виступає як основа, що викликає до життя інший.
3. *Зв’язки перетворення*, серед яких можна розрізнити: а) зв’язки перетворення, які реалізуються через певний об’єкт, що забезпечує або різко інтенсифікує це перетворення та б) зв’язки перетворення, які реалізуються шляхом безпосередньої взаємодії двох або більше об’єктів, у процесі якої та завдяки якій ці об’єкти, порізно або спільно, переходять з одного стану до іншого.
4. *Структурні зв’язки*, або зв’язки будови.
5. *Зв’язки функціонування*, що забезпечують реальну життєдіяльність об’єкту або його роботу.

6. *Зв'язки розвитку*, які відрізняються від попередніх лише тим, що зміст процесу розвитку складають досить істотні зміни в будові об'єкта та формах його життя.

7. *Зв'язки управління*, які є найважливішими в системному дослідженні.

Взаємозв'язок і взаємодія індивідуальної та суспільної організаційної свідомості полягає у тому, що індивідуальна організаційна свідомість формується під впливом суспільної організаційної свідомості, остання, у свою чергу, залежить від розвитку індивідуальної свідомості. Але індивідуальна організаційна свідомість самостійніша та мінливіша, обумовлює життєвий світ конкретної особистості, тоді як суспільна організаційна свідомість впливає на упорядкування життя всього суспільства в цілому.

У розділі 3 **“ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ”** у зв'язку з потребою спрямування та оптимізації організаційної свідомості, виділені та коротко охарактеризовані критерій та основні показники рівня її сформованості, запропонований порівняльний аналіз організаційної свідомості німців, французів, українців.

У підрозділі 3.1 **“Критерій та показники зрілості організаційної свідомості”** критерієм визнана організаційна культура, яка розуміється як зумовлений попереднім організаційним досвідом певний рівень гармонійного розвитку людей у суспільстві, їхнє вміння використовувати набуті організаційні знання в практичній діяльності, а також способи упорядковуючих дій та організаційної поведінки індивідів або соціальних груп.

Відповідно до логіки дослідження організаційна культура розглядається на індивідуальному та колективному рівнях. Організаційна культура на індивідуальному рівні виявляється через практичну діяльність особистості, у цілеутворенні, у системі норм соціальних реакцій. На колективному – відповідно через практичну діяльність країни, народу держави, соціальних організацій, трудових колективів, окремих громадян, у цілепокладанні, у системі норм та ставленні до них.

Зрозуміло, що кожній людині доводиться у повсякденному житті вирішувати проблеми організаційного характеру, але в концентрованішому вигляді організаційна культура проявляється в управлінській діяльності. Тому автор виділяє на індивідуальному рівні *повсякденну* та *професійну* організаційну культуру. Остання, у свою чергу, складається з *особистої культури керівника*, основними показниками якої є ефективний тайм-менеджмент, організація робочого місця, технологія прийняття рішень, інформаційна культура, якість оформлення документів, проведення нарад, переговорів, масових заходів, прийом відвідувачів тощо, та, власне, *культуру управління* й основних її показників: розробка організаційних норм і нормативів, постановка завдань та доведення їх до виконавців, контроль виконання, підбір і розміщення кадрів, делегування повноважень, спосіб вирішення конфліктів тощо. Специфіка діяльності керівника полягає у тому, що він мусить поєднувати самоменеджмент зі впливом на

поведінку інших людей, який традиційно вважається управлінням.

На колективному рівні автор аналізує корпоративну культуру, яка виконує як мінімум дві функції: вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних з адаптацією організації до зовнішнього середовища, шляхом зміни уявлень, що лежать в основі “культурної парадигми”, та, з іншого боку, з внутрішньою інтеграцією.

Індивідуальна організаційна культура формується під впливом колективної організаційної культури, остання, у свою чергу, залежить від розвитку індивідуальної культури, а також обумовлена особливостями національної культури.

У підрозділі 3.2 “Організаційна свідомість в різних моделях суспільного розвитку (на прикладі Німеччини, Франції, України)”

На основі розробленого критерію та показників у роботі наведено порівняльний аналіз особливостей організаційної свідомості німців та французів, а також аналіз сучасного стану свідомості представників українського суспільства, оцінені провідні протиріччя і тенденції. В умовах української моделі суспільного розвитку у формуванні організаційної свідомості характерні відмінності залежно від регіону (Західна і Східна Україна), та протиріччя в культурі українського населення, які заважають швидкому політичному та економічному розвитку країни.

ВИСНОВКИ

Автор узагальнює основні результати дослідження та наголошує, що діалектичний метод допоміг виконати всебічний аналіз організаційної свідомості та створити модель її функціонування.

У ході дослідження проблеми формування організаційної свідомості автор дійшов висновку, що організаційна свідомість – це одна з проблем філософської антропології, яка сьогодні поєднує в собі як теоретичні спроби пошуку сутності людини, так і практичні способи пристосування до нових умов життєдіяльності, а саме формування та функціонування інформаційного суспільства.

У ході методологічного аналізу в роботі було здійснено теоретичне узагальнення поняття “організаційна свідомість” на основі поєднання широкого і вузького його розуміння, а саме - це осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення структур повсякденного власного буття.

На основі виділених наукових підходів до розуміння організаційної свідомості –

тектологічного, управлінського, психологічного, поведінкового, педагогічного, культурологічного та аксіологічного – у роботі простежено напрями дослідження організаційної свідомості, що характеризують основні тенденції її аналізу, але не вичерпують усіх можливих її досліджень. Між представниками різних напрямків ведеться полеміка, яка обумовлена складністю досліджуваного феномена та вихідними позиціями авторів.

Розкриваючи природу та сутність організаційної свідомості, були виділені її основні характерні властивості: *рефлексивність*, тобто здатність людини до самоосмислення своїх вчинків та поведінки в цілому; *активність* або активне творче відношення до дійсності, тобто таке діяльнісне відношення, в якому суб'єкт виступає як активний носій та провідник організаційних норм, принципів, ідеалів; *спрямованість* як певна вибірковість форм поведінки, діяльності та відносин індивіда з іншими людьми; *нормативність* – система норм і вимог, установлених для регулювання організаційних процесів та відносин; *знаковість* – система вербальних та невербальних символів, через які здійснюється комунікація людей, виражається відношення людини до дій та вчинків оточуючих, відбувається передача організаційного досвіду.

На основі морфологічного аналізу обґрунтовано структуру суспільної та індивідуальної організаційної свідомості. Структура суспільної організаційної свідомості представлена у вигляді двох взаємопов'язаних рівнів: повсякденного та теоретичного, відмінність між якими полягає у глибині відображення організаційних явищ. Повсякденна організаційна свідомість представлена такими структурними елементами, як організаційні норми, оцінки, звичаї, традиції, відображає повсякденні відносини між людьми. Теоретична організаційна свідомість представлена організаційними поняттями, концепціями, відображає глобальні організаційні проблеми. Інтегральним елементом суспільної організаційної свідомості виступають організаційні цінності та ціннісні орієнтації, які виконують важливу роль в організації цього складного системного утворення.

Структура індивідуальної організаційної свідомості представлена трьома взаємопов'язаними сферами: раціональною, вольовою та емоційно-чуттєвою. Елементи всіх трьох сфер акумулюються в організаційних переконаннях, що складають ядро індивідуальної організаційної свідомості та виконують важливу функцію перетворення організаційних цінностей в надбання особистості, які спонукають її діяти згідно зі своїми ціннісними орієнтаціями.

На основі функціонального аналізу створена концептуальна модель функціонування організаційної свідомості, яка розкриває механізм її самовідтворення на індивідуальному та колективному рівнях. Таким чином, організаційна свідомість людини самовідтворюється в процесах самоорганізації, реалізується через цілеутворення та технології самоменеджменту.

Відповідно на колективному рівні сукупний інтелект виявляється в процесах соціальної самоорганізації, реалізується через механізм цілепокладання та технології управління.

На основі діалектичного аналізу індивідуальної і суспільної організаційної свідомості встановлено, що вони тісно взаємопов'язані і їх єдність полягає: 1) в тому, що обидва явища володіють здатністю відображати відносини, які складаються між людьми, крізь призму упорядкованості; 2) вони формуються та розвиваються в процесі діяльності і впливають на цю діяльність, визначають та регулюють її; 3) суспільна та індивідуальна свідомість пов'язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; 4) їх об'єднують належні їм функції (самоорганізації, управління); 5) суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять у собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери.

Відрізняються суспільна та індивідуальна організаційна свідомість за об'ємом, формами, засобами і часом існування, закономірностями формування та за іншими важливими характеристиками.

У роботі визначено критерій зрілості організаційної свідомості, яким виступає організаційна культура, що розуміється як зумовлений попереднім організаційним досвідом певний рівень гармонійного розвитку людей у суспільстві, їхнє вміння використовувати набуті організаційні знання в практичній діяльності, а також способи упорядкованих дій та організаційної поведінки індивідів або соціальних груп.

Показники зрілості організаційної культури залежать від її рівня і носія, а саме: на індивідуальному рівні носієм організаційної культури виступає особистість, яка у повсякденній і професійній діяльності керується як нормами спільного життя з іншими людьми, так і виробляє особисту культуру керівника і культуру управління; на колективному рівні носієм виступають об'єднання людей, які в національній і корпоративній культурі формують внутрішню діяльність та зовнішню стратегію.

Критерій та показники зрілості організаційної свідомості були апробовані у ході порівняльного аналізу розвитку організаційної свідомості німців, французів та українців.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Козловська Г.В., Бех В.П. Організаційна свідомість: до постановки проблеми // Нова парадигма: Журнал наукових праць. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004. – Випуск 37. – С. 11-15 (автором обґрунтовані критерії виділення організаційної свідомості як самостійної форми суспільної свідомості).

2. Козловська Г.В. До питання про визначення поняття “організаційна свідомість особистості” // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 7. Культурологія. Релігієзнавство. Філософія: Зб. наук. пр. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – Випуск 3 (16). – С.75-84.

3. Козловська Г.В. Організаційна свідомість як умова упорядкування взаємодії ноосфери та особистості // Нова парадигма: Журнал наукових праць. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – Випуск 46.– С. 27-35.

4. Козловська Г.В. Донаукові уявлення про свідомість людини // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 7. Культурологія. Релігієзнавство. Філософія: Зб. наук. праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005.– № 6 (19). – С. 97-105.

5. Козловська Г.В. Етнічний вимір організаційної свідомості // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 7. Релігієзнавство. Культурологія Філософія: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2006. – № 9 (22). – С. 186-192.

6. Козловська Г.В. Проблема співвідношення суспільної та індивідуальної організаційної свідомості // Ноосфера і цивілізація. – Донецьк: ДонНТУ, 2006. – Випуск 3 (6). – С. 77-82.

7. Козловська Г.В. Взаємозалежність складових Я-концепції: самовідношення, інтелектуального розвитку та успішності у навчанні старшокласників // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: Зб. наук. праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – Випуск 1. – С.103-109.

8. Козловська Г.В. Роль організаційної свідомості в процесі взаємодії ноосфери і особистості // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: Зб. наук. праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – Випуск 3. – С.135-143.

9. Козловська Г.В. Вплив етнічного чинника на формування організаційної свідомості // Матеріали 4-го міжнародного семінара „Проблеми управління багатонаціональними спільнотами в умовах глобалізаційних і цивілізаційних викликів” / Під ред. Т.А. Сенюшиної. – Симферополь: Таврія, 2006. – С. 77-79.

10. Козловська Г.В. Організаційна свідомість як детермінанта успішної управлінської діяльності // Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції “Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість”. – Т.6. – К.: Видавництво Європейського університету, 2005. – С. 84-85.

11. Козловська Г.В. Потенційні можливості синергетичної парадигми у дослідженні організаційної свідомості // Матеріали Міжнародної наукової конференції “Наука. Синергетика. Освіта”, Суми: СумДПУ, 2005. – С. 94-95.

АНОТАЦІЯ

Козловська Г.В. Організаційна свідомість: діалектика індивідуального і суспільного. — Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук за спеціальністю 09.00.04 — філософська антропологія, філософія культури. — Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова, Київ, 2006.

У дослідженні запропоновано узагальнюючу концепцію існування організаційної свідомості, дане визначення означеного феномена як осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення структур власного життєвого світу.

У роботі визначено наукові підходи та методологічну базу щодо характеристики організаційної свідомості, проаналізовано її природу, сутність, зміст та форми, досліджено індивідуальну та суспільну форми організаційної свідомості, виділено критерій та показники її зрілості, які простежені на розвитку організаційної свідомості німців, французів та українців.

Ключові слова: свідомість, організаційна свідомість, суспільна організаційна свідомість, індивідуальна організаційна свідомість, організація, самоорганізація, самоменеджмент, управління.

АННОТАЦИЯ

Козловская А.В. Организационное сознание: диалектика индивидуального и общественного. — Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук по специальности 09.00.04 — философская антропология, философия культуры. — Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова, Киев, 2006.

В работе предложена целостная концепция организационного сознания, сущность которой состоит в формировании обобщенной картины существования данного феномена, определенного как осмысление и переживание человеком влияния организационных идей, знаний, взглядов, ценностей, норм поведения, чувств и т.д. на процессы образования, упорядочения и усовершенствования структур собственного жизненного мира.

В исследовании на основе выделенных подходов к изучению этого явления – тектологического, управленческого, психологического, поведенческого, педагогического, культурологического, аксиологического – определены природа (семантическая реальность, носителем которой есть смысл, а ее самодвижение проявляется как явление смыслогенеза), сущность (состоит в отражении и осмыслении процесса внутреннего упорядочения, согласованности взаимодействия дифференцированных и автономных частей целого, обусловленной его строением), содержание (совокупность процессов упорядочения и направления деятельности системы на основе организационных идей, взглядов, чувств) и формы организационного сознания (индивидуальная и коллективная).

В процессе морфологического анализа впервые раскрыта структура организационного сознания, которая рассматривается в личностном и общественном измерениях.

Структура общественного организационного сознания представлена в виде двух уровней: обыденного (организационные нормы, оценки, обычаи, традиции) и теоретического (организационные понятия, концепции), в зависимости от глубины отражения организационных явлений. Структуру индивидуального организационного сознания составляют три взаимосвязанные сферы: рациональная, волевая и эмоционально-чувственная. Важным элементом индивидуального организационного сознания автор считает волю, которая способствует реализации организационных убеждений. Зрелое функционирование механизма волевого обеспечения обеспечивает высокий уровень саморегуляции поведения человека. Внешним продуктом механизма волевого обеспечения выступают нормы социальных реакций, которыми человек руководствуется в организации своего поведения в социальной среде. Нормы обеспечивают упорядоченность социального взаимодействия в обществе или в конкретной организации.

В результате морфологического анализа предложена обобщающая модель организационного сознания, все элементы которой (организационные взгляды, принципы, нормы, ценности и т.д.) органически связаны между собой, а интегральным ядром их системы определены организационные убеждения, организационные ценности и ценностные ориентации.

На основе функционального анализа организационного сознания получена рациональная обоснованная система функций организационного сознания, формирующаяся на основе так называемого “управленческого цикла”, замкнутого на цели. Центральным системообразующим компонентом такого цикла – принятие решений, реализующийся на индивидуальном уровне при помощи целеобразования в процессе самоменеджмента личности, и, соответственно, целеполагания – на коллективном уровне в процессе управления (социальное, государственное, корпоративное).

Вне указанного цикла организационное сознание самоотражается в процессе самоорганизации личности и самоорганизации социальных процессов. В результате анализа построена оригинальная концептуальная модель функционирования организационного сознания.

В работе расширено представление о взаимоотношении организационного сознания человека и общества.

В диссертации логически обосновано, что критерием сформированности организационного сознания есть организационная культура и выделены основные показатели зрелости обыденной и профессиональной индивидуальной организационной культуры, а также особенности ее проявления во внутренней и внешней стратегии коллективного носителя (фирмы, общества). Зрелость организационного сознания, по мнению автора, раскрывается в стиле руководства, в поведенческих установках, технологии принятия решений, экономии времени информационной культуре и т.д., а также типе порядка в обществе, развитии гражданского общества.

Организационная культура находится под сильным влиянием национальной культуры. На основе выделенного критерия и показателей проведен сравнительный анализ особенностей и отличий сформированности организационного сознания немцев, французов и украинцев, а также анализ основных тенденций и противоречий в формировании организационного сознания в условиях современной модели украинского общества.

Ключевые слова: сознание, организационное сознание, общественное организационное сознание, индивидуальное организационное сознание, организация, самоорганизация, самоменеджмент, управление.

SUMMARY

Kozlovskaya H.V. Organizational consciousness: dialectics of individual and social. – Manuscript.

Thesis for the Degree of Candidate in Philosophical Sciences, subject field 09.00.04 – philosophical anthropology, philosophy of culture – National Pedagogical M.Dragomanov University, Kyiv, 2006.

The summarizing concept of organizational consciousness existence is described in the research, its definition is given in terms reflection, comprehension and experiencing by the human being; influencing of organizational ideas, knowledge, looks, values, norms of conduct, and feelings

on the educational processes, as well as on organization and perfection of the surrounding and own existence; scientific approaches and methodological base for organizational consciousness description are determined; its nature, essence, content and forms are analyzed; the individual and public organizational consciousness dialectics is researched; the criterion and indexes of its maturity are selected based on the traces and development of organizational consciousness of Germans, French and Ukrainians.

The key words: consciousness, organizational consciousness, organizational consciousness of society, individual organizational consciousness, organization, self-organization, self-management, management.