

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П.ДРАГОМАНОВА

Нестеренко Євгеній Анатолійович

УДК 141.7:130.2 (043.3)

**ІРРАЦІОНАЛЬНИЙ ВИМІР
СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ**

09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата філософських наук

Київ – 2010

Дисертацією є рукопис.

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

Науковий керівник – доктор філософських наук, професор
Заблоцький Віталій Петрович,
Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова, професор кафедри соціальної філософії
та філософії освіти.

Офіційні опоненти: доктор філософських наук, професор
Скотний Валерій Григорович,
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана
Франка, ректор;

кандидат філософських наук, доцент
Додінова Віра Іванівна,
Донецький національний університет,
докторант кафедри філософії.

Захист відбудеться «_14_» __травня_____ 2010 року о _15.30___ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.053.16 Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ-30, вул. Пирогова, 9.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ-30, вул. Пирогова, 9.

Автореферат розісланий «__2_» __квітня_____ 2010 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н.В. Крохмаль

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. У динамічній багатовимірній реальності початку XXI ст. винятково раціональні методи управління все частіше демонструють свою обмеженість і принципову недостатність. Особливо це стосується економічних суб'єктів. Довгострокові прогнози стають ненадійними, аналіз жорстких причинно-наслідкових зв'язків – майже не доступним для реалізації. Натомість зростає значення інтуїції, суб'єктивного досвіду менеджерів. Дедалі необхіднішим стає комплементарний підхід, який передбачає не відмову управління від усього нестандартного, необґрунтованого, а конструктивне доповнення традиційних логіко-аналітичних методів нераціональними характеристиками – які найчастіше постають джерелом інновацій.

Крім того, своєчасність звернення до цієї проблематики пов'язана і зі специфікою управління людським колективом в умовах розширення простору свободи та несприйняття силового керування. У зв'язку з цим актуалізується перехід до так званого непрямого, м'якого управління, яке можна опосередковано здійснювати через елементи організаційної культури.

Отже, актуальність дослідження ірраціонального в сучасній організаційній культурі обумовлена двома аспектами: нестійкістю сучасного соціосередовища та несприйняттям методів прямого керування. При цьому серед усіх рівнів соціального управління корисно звернутися саме до рівня окремої фірми, яку можна розглядати як найпростіший соціальний організм.

Феномен ірраціонального в організаційній культурі потребує комплексного філософського осмислення. Недостатній рівень останнього означає відсутність підґрунтя для прикладного використання основаних на ірраціональному методів управління. Ця суперечність між актуальною потребою і відсутністю складає зміст *проблеми*, на розв'язання якої спрямоване дане дослідження.

Ступінь наукового опрацювання проблеми. Напрацювання з проблематики організаційної культури більшою мірою накопичені не у філософській царині, а в прикладних галузях: менеджменту, соціології тощо. Це, зокрема, роботи О.Бабица, І.Животової, Г.Колеснікова, В.Колпакова, Ю.Семенова, Г.Хаєта та ін. Зустрічаються також дотичні роботи з більш широкої проблематики філософії управління (В.Бех, В.Воронкова, Д.Дзвінчук, Г.Нестеренко, О.Пономарьов, О.Романовський, Л.Товажнянський, С.Фареник, І.Шавкун).

До концептуального фундаменту даного дослідження також необхідно покласти розробки із загальних філософських питань культури – зокрема, таких авторів, як В.Андрущенко, Є.Бистрицький, А.Бистрова, В.Бодак, Д.Гудков, П.Гуревич, І.Дзюба, В.Заблоцький, С.Іконнікова, М.Каган, В.Каганський, Л.Коган, С.Кримський, Б.Парахонський, І.Предборська, Н.Скотна, М.Степико, В.Табачковський, В.Шинкарук.

Більшою мірою проблематика організаційної культури є розробленою в працях західних дослідників – таких, як П.Вейл, М.Елвессон, П.Ентоні, Дж.Мартін, Д.Мейерсон, Р.Моран, Д.Ньюстром, В.Оучі, А.Петтігру, К.Рей, Р.Розенфельд, Л.Смірчих, Е.Уілкінз, П.Харріс, Ч.Хенді, Г.Хофстеде, Е.Шейн.

До ірраціональних характеристик організаційної культури дослідники звертаються лише побіжно, в поодиноких тезах, не формуючи цілісної концепції. Загалом, управління і економіка, починаючи з 40-х рр. ХХ ст., досить оперативно увійшли в «століття золоті раціональності» з фактичним ігноруванням усього нелогічного. І лише в 1970-х рр. ірраціональна складова економіки поступово почала набувати популярності серед дослідників. Так, у роботах Г.Бекера, К.Камерера, Д.Канемана, Е.Ло, Е.Тверські, Р.Шиллера було подано переконливі обґрунтування ірраціональних аспектів людської поведінки, врахування яких і на фінансовому ринку, і в управлінні трудовим колективом дозволяє вибудовувати більш ефективні і прибуткові моделі, ніж жорсткий раціоналізм.

Тому другий пласт робіт, які лежать в основі даного дослідження, – це праці, присвячені загальнофілософському осмисленню діалектики раціонального та ірраціонального (В.Асмус, А.Богомолів, П.Гайдено, Г.Горак, В.Додонова, В.Ільїн, П.Копнін, В.Лекторський, М.Мамардашвілі, М.Попович, В.Скотний, В.Стьопін, В.Швирьов), а також дотичні роботи із питань наукової раціональності (В.Кизима, Л.Рижко та ін.).

Безпосередньо феномену ірраціонального присвячено значно менше робіт.

В історії філософії він уперше став предметом окремої уваги завдяки ірраціоналістським концепціям ХІХ ст.: А.Шопенгауера, С.К'єркегора, Ф.Ніцше, А.Бергсона, М.Хайдеггера.

У радянській філософії найбільш загальні теоретичні аспекти, історико-філософський розвиток проблематики раціонального та ірраціонального висвітлено в роботах Н.Автономової, Ю.Давидова, В.Ільїна, Н.Мудрагей, А.Новікова, К.Рутманіса. Визначенню методологічних засад дослідження раціонального – ірраціонального, свідомого – несвідомого, розумного – емоційно-чуттєвого і т.п. присвячені розвідки М.Братасюк, В.Горського, В.Гусева, М.Громова, А.Карася, М.Кашуби, І.Огородника, А.Пашука, М.Поповича, М.Русина, Я.Стратій, В.Шевченка.

В українській філософській традиції ірраціональному була приділена окрема увага, імовірно, у зв'язку із його співзвучністю з рисами української ментальності. Досліджуючи українську філософську культуру, проблеми ірраціонального торкалися І.Грабовська, Н.Зборовська, П.Кононенко, В.Нічик, І.Паславський, А.Пашук, Я.Поліщук, С.Пригодій, М.Собуцький та ін.

Сучасні філософські дослідження із цієї проблематики відзначаються нестандартністю тлумачення співвідношення раціонального та ірраціонального, в якому все більше відчувається вплив холістичного підходу і розуміння динамічності змісту цих феноменів.

Іншою характерною рисою сучасних концепцій є все більша увага до ірраціонального, якому ніби підкорюються зусилля розуму, що використовується і в методологіях філософських досліджень, і в сцієнтистських уявленнях, в мистецтві абсурду та інших проявах культури постмодерну. Зокрема, це проявляється в розробках С.Куцєпал, В.Ільїна, В.Скотного.

Серед робіт останніх років привертає увагу монографія Т.Лютого «Розумність нерозумного», яка відповідає тенденції розширення змісту раціонального-розумного і тяжіє до узгодженості різних типів раціональності. Також може стати у пригоді дисертація О.Камінської «Раціональне та ірраціональне в управлінні навчальним закладом».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація є складовою науково-дослідної роботи «Саморегуляція соціального організму країни» (державний реєстраційний номер 0105U000447), що виконувалась у Національному педагогічному університеті імені М.П.Драгоманова протягом 2005-2007 рр., а також науково-дослідної роботи «Громадські організації як чинник демократизації суспільства» (державний реєстраційний номер 0108U000361), що виконується на замовлення Міністерства освіти і науки України з 2008 р.

Тема дисертації затверджена Вченою радою Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (протокол № 5 від 29 листопада 2007 р.).

Мета роботи полягає в комплексному аналізі ірраціонального виміру сучасної організаційної культури і у створенні теоретичного підґрунтя його використання для збільшення ефективності організаційної життєдіяльності.

Реалізації мети підпорядковане виконання таких **завдань дослідження**:

- уточнити головний концепт дослідження – «ірраціональний вимір організаційної культури»;
- опрацювати та систематизувати наявні філософські і спеціально-наукові підходи до осмислення місця ірраціонального в організаційній культурі;
- сформулювати методологічну базу дослідження;
- охарактеризувати природу, сутність і генезис організаційної культури як інтегративного поля у функціонуванні фірми;
- поглибити знання про зміст і форми організаційної культури;
- переосмислити діалектичний взаємозв'язок раціонального та ірраціонального в організаційній культурі;
- окреслити сутність і зміст феномену ірраціонального в організаційній культурі;
- з'ясувати вплив ірраціонального виміру організаційної культури на ефективність управління сучасною фірмою.

Об'єктом дослідження є культура сучасної організації як її внутрішнє наповнення та вмістилище всіх процесів і продуктів її життєдіяльності.

Предмет дослідження – ірраціональний вимір організаційної культури як інтегративного внутрішньофірмового поля.

Для ініціації наукового пошуку в обраному напрямі висунуто *гіпотезу*, що у зв'язку зі зростанням складності соціально-економічного життя на макрорівні і життєдіяльності окремих організацій організаційна культура набуває все більше ірраціональних складових і рис.

Відповідно до гіпотези, об'єкта і предмета дисертаційної роботи було обрано методологічні підходи, принципи та **методи дослідження**.

Специфіку методологічного інструментарію визначили холістичний і тріадний підходи. Відповідну їм орієнтацію роботи на вивчення ірраціонального виміру організаційної культури в невідривній єдності з раціональним і на розрізнення дораціонального, раціонального та надраціонального посилено використанням потенціалів культурологічного, системного і синергетичного підходів, принципів матеріалістичної діалектики.

У рамках цих підходів і принципів застосовано методи дослідження:

- абстрагування і узагальнення – для уточнення значення центрального концепту дослідження та для аналізу різноманітних підходів до вивчення феномену ірраціонального в організаційній культурі;

- класифікації і систематизації – для опрацювання існуючих поглядів і конкретизації авторської диференціації форм організаційної культури;

- ретроспективного аналізу – для з'ясування залежності предмету дослідження від етапів розвитку менеджменту, а також для вивчення історичної логіки становлення сучасного змісту поняття ірраціонального;

- структурно-функціонального аналізу – для уточнення структури організаційної культури у взаємозв'язку з її основними функціями;

- абстрактне моделювання – для створення тринарної моделі співвідношення дораціонального, раціонального та надраціонального в організаційній культурі, а також для проектування залежності ірраціонального в організаційній культурі від стадій життєвого циклу організації;

- гіпотетико-дедуктивний метод і екстраполяція – для генерації проміжних і кінцевих висновків на основі опрацювання висунутих припущень та для їх поширення на процес управління організаціями.

За допомогою сформованого методологічного комплексу були отримані результати, що складають зміст **наукової новизни дослідження** і репрезентують цілісну концепцію ірраціонального виміру сучасної організаційної культури. Ця новизна конкретизується в низці положень, які виносяться на захист.

Вперше:

– комплексно проаналізовано прояви ірраціонального в культурі сучасної організації на трьох основних рівнях: прихованому – колективне несвідоме, архетипи та обумовлені ними переконання, вірування і т.п.; проміжному – вираження в поведінці працівників відчуття, волі, інтуїції, уяви тощо; видимому – безпосередні способи використання ірраціонального на практиці, що виражають її дієвість як інноваційного інструменту управління персоналом;

– обґрунтовано, що як на методологічному, так і на прикладному рівні царина ірраціонального є комплементарною складовою, що разом із традиційно тлумачуваним раціональним утворює плідну єдність, в межах якої досягається системне бачення і вироблення більш адекватних управлінських рішень. На тлі виявлення вразливих місць категоричного протиставлення раціонального-іраціонального показано необхідність розрізнення принаймні двох форм останнього: дораціонального (яке ще не було досягнуто розумом) та надраціонального (яке не підвладне логіко-аналітичному досягненню). Таким чином доведено, що цілісність будь-якого феномена може бути усвідомлена лише в єдності його дораціональних, раціональних та надраціональних характеристик – і створено тринарну модель організаційної культури, в якій ключовим фактором дораціонального постає відчуття, раціонального – обґрунтування, а надраціонального – розуміння;

– виокремлено дораціональні, раціональні та надраціональні характеристики організаційної культури в кількох її площинах: статичній – а) в особистісних характеристиках персоналу; б) в характеристиках взаємодій співробітників; в) у символах, міфах, легендах, історії, героях організації, її фірмовому стилі, іміджі. У динамічній площині конкретизовано відповідні механізми управління розвитком самої організаційної культури: дораціональний, раціональний та надраціональний. У прикладному плані виокремлено риси дораціонального, раціонального та надраціонального у функціях управління;

– сформульовано принципи використання ірраціонального в управлінні сучасною організацією: вони ґрунтуються на визнанні саморегуляції організаційної культури і на пріоритетності висхідного механізму управління нею з відповідним делегуванням повноважень, увагою до індивідуальної ініціативи та компетентісного підходу, з орієнтацією на принципи партисипативного управління та актуалізацією гнучкості та інноваційності в прийнятті управлінських рішень.

Набуло подальшого розвитку:

– філософське тлумачення сутності організаційної культури як інтегративного поля у функціонуванні фірми, її діяльній природі, змісту в єдності основних функцій та структури організаційної культури (в останній розрізнено рівні: нематеріальний (рівень уявлень), діяльній (рівень упредметнювання) та матеріальний (рівень артефактів));

– застосування тріадного підходу як методології дослідження соціальних явищ, яка – на противагу традиційному аналізу феноменів як діалектичної єдності двох протилежностей – орієнтує на розуміння їх у взаємодії трьох взаємопов'язаних сутностей, що за принципом комплементарності утворюють цілісність.

Уточнено:

– соціокультурну природу і значимість ірраціонального як креативного середовища, яке стимулює інноваційний пошук і зміни і забезпечує закріплення спонтанно винайдених позитивних моделей. Ірраціональне як комплексна характеристика явища *на даному етапі розвитку пізнання* включає: а) відсутність явного зв'язку із законами логіки і здорового глузду, б) несистематизованість і відсутність (нелогічність) обґрунтування, в) низьку можливість понятійного вираження і аналізу, г) слабку структурованість і образність, д) неспівмірність із конкретною метою і неоднозначність співвідношення з актуальними цінностями, е) суб'єктивність і унікальність, є) поступову усвідомлюваність і складність трансляції;

– зміст раціоналістичного та ірраціоналістичного підходів до управління з виокремленням елементарних форм прояву кожного з них в організаційній культурі: формами прояву раціонального виступають логічне мислення, аналіз, здоровий глузд, ірраціонального – інтуїція, воля, відчуття, уява, фантазія, віра і творчість. На тлі цього підкреслено значення ірраціонального в управлінні – воно: а) є джерелом інноватики; б) дозволяє цілісне сприйняття емпіричного опису і рекомендацій; в) збільшує ступінь свободи у розробці і виборі варіантів управлінських рішень і дій.

Теоретичне і практичне значення одержаних результатів. Виявивши загальні закономірності використання ірраціонального в організаційній культурі, дане дослідження відкриває шлях до опрацювання конкретних технологій насичення ірраціональним процедур управління сучасною організацією.

У методологічному плані положення дисертації здатні поповнити наявні напрацювання в руслі загальнофілософської проблематики ірраціонального – раціонального і в галузі філософії управління. Висновки роботи можуть стати у пригоді філософам, соціологам, культурологам, психологам, теоретикам менеджменту. Окреме конструктивне значення може мати розвиток методології тріадного підходу.

Результати проведеного аналізу сутності, природи, генезису, змісту і форм організаційної культури, проявів раціонального – ірраціонального в її філогенезі та онтогенезі, уточнена диференціація існуючих підходів до співвідношення раціонального та ірраціонального можуть знайти застосування під час викладання відповідних тем із історії філософії, соціальної філософії, культурології, соціології, теорії управління, методології наукових досліджень у вищих навчальних закладах.

Апробація результатів роботи. Основні положення і висновки дисертаційного дослідження обговорювались на спільному засіданні кафедри управління та євроінтеграції та кафедри соціальної філософії та філософії освіти Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, були оприлюднені на низці міжнародних науково-практичних і теоретичних конференцій, а саме: «Творча спадщина В.І.Вернадського та проблеми формування сучасної екологічної свідомості» (Вернадські читання) (Донецьк, 2007); «Менеджмент за умов трансформаційних інновацій: виклики, реформи, досягнення» (Суми, 2007); «Соціокультурна інтеграція в контексті викликів XXI століття» (Київ, 2007); «Треті юридичні читання» (Київ, 2007); «Наука і соціальні проблеми суспільства: освіта, культура, духовність» (Харків, 2008); «Імперативи розвитку України в умовах глобалізації» (Чернігів, 2008); «Міжкультурні комунікації та толерантність в освіті» (МДЦ «Артек», 2009); «Простір гуманітарної комунікації: трансформації академічного дискурсу» (Київ, 2009); на Всеукраїнських науково-практичних і теоретичних конференціях, а саме: «Аксіологічні аспекти трансформації сучасного українського суспільства» (Івано-Франківськ, 2007); «Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації» (Полтава, 2007); XX Харківські політологічні читання «Політична культура суспільства: джерела, впливи, стереотипи» (Харків, 2008).

Публікації. Основні положення дисертації відображено в 11 публікаціях, в числі яких 6 статей в наукових виданнях, що визнаються ВАК України як фахові з філософських наук, 5 тез доповідей на конференціях.

Структура роботи обумовлена завданнями дослідження і складається зі вступу, трьох розділів (які поділені на підрозділи), висновків і списку використаних джерел (252 найменування). Загальний обсяг дисертації – 224 сторінки, основна частина – 200 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **«Вступі»** обґрунтовується актуальність теми і ступінь її розробленості, визначаються мета, завдання, об'єкт, предмет дослідження та зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами, наводяться положення, що претендують на наукову новизну, демонструється теоретична і практична цінність отриманих результатів, описується структура і обсяг роботи.

У першому розділі **«Світоглядно-методологічні засади дослідження ірраціонального в організаційній культурі»** виконуються завдання зі створення історико-методологічного фундаменту концепції.

Перший підрозділ – «Формування центрального концепту дослідження – «ірраціональний вимір організаційної культури»» – презентує результати послідовного аналізу понять «культура», «організація», «організаційна культура», «ірраціональне».

Спираючись на широке розуміння культури як видів і форм людської діяльності, продуктів і відносин, що виникають в її процесі, та організації як форми впорядкованого співіснування індивідів, об'єднаних спільною місією і метою, обґрунтовується наступне визначення. Організаційна культура – це система матеріальних і духовних надбань колективу окремої організації, з якими ідентифікує себе його більшість, які виражають унікальність цієї організації і знаходять втілення в роботі персоналу. Відокремлюється власний змістовний простір концепту організаційної культури від понять «культура управління», «управлінська культура», «корпоративна культура», «філософія організації», «соціально-психологічний клімат».

На тлі існуючих визначень ірраціонального та раціонального розкрито, що ірраціональний вимір організаційної культури – це просторово-часовий зріз, який викриває такі її властивості:

- відсутність явного зв'язку із законами логіки і здорового глузду;
- несистематизованість і відсутність (нелогічність) обґрунтування;
- низька можливість понятійного вираження і аналізу;
- слабка структурованість;
- неспівмірність із конкретною метою і неоднозначність співвідношення з актуальними цінностями – а тому непрагматичність;
- суб'єктивність і унікальність;
- образність (оперування образами);
- поступова усвідомлюваність;
- значний інноваційний потенціал.

У підрозділі 1.2. – «Багатовимірність філософських і спеціальнонаукових підходів до осмислення місця ірраціонального в організаційній культурі» – висвітлюються специфічні риси, яких набуває аналіз ірраціонального виміру організаційної культури з позицій психології, соціології, культурології, економіки та управління. Показано, що філософський підхід вирізняється світоглядною спрямованістю, намаганням узагальнити конструктивні напрацювання спеціально-наукових підходів, а також підкресленням творчої сутності культури і розглядом ірраціонального в невідривному зв'язку з раціональним.

У рамках філософського тлумачення виокремлено п'ять відмінних підходів до розуміння ірраціонального в його співвідношенні з раціональним, у тому числі і в організаційній культурі:

- їх категоричне протиставлення;
- розуміння ірраціонального як додаткового по відношенню до раціонального;
- мисленнєве включення ірраціонального до змісту раціонального;
- тлумачення їх існування в постійних взаємних перетвореннях;
- виходячи з ідеї тринарності світобудови, обґрунтування розрізнення двох форм ірраціонального: ще-не-пізнаного розумом і не-підвладного-осягненню-розумом.

Виявлено переваги останнього підходу, який уможливорює цілісне сприйняття дійсності.

До онтологічного обґрунтування переваг тріадного підходу додаються більш детальні гносеологічні обґрунтування, представлені в *підрозділі 1.3. – «Методологічна база дослідження сучасної організаційної культури та її ірраціонального виміру»*. У ньому сформовано інструментарій дослідження і показано, що за допомогою холистичного та тріадного підходів можна зняти обмеженість поширеного тлумачення ірраціонального як діалектичної протилежності раціонального, що не задовольняє вимоги наукового плюралізму. Ці основні підходи підкріплено потенціалом культурологічного, системного, синергетичного підходів і матеріалістичної діалектики, що в сукупності забезпечує міждисциплінарний характер дослідження.

Обґрунтована спроможність сформованої методології забезпечити грамотну філософську інтерпретацію спеціально-наукових напрацювань у проблематиці організаційної культури, адже організаційна культура залишається дослідженою в рамках спеціальних наук, у першу чергу, – менеджменту, у філософських же розвідках звернення до неї дуже обмежені.

На основі сформованого в такий спосіб фундаменту концепції в **другому розділі – «Соціально-філософський смисл організаційної культури»** – проведено теоретичний аналіз феномену організаційної культури.

У *першому підрозділі – «Сутність, природа і генезис організаційної культури як інтегративного поля у функціонуванні фірми»* – уточнюється сутність досліджуваного феномену як інтегративного поля, яке об'єднує співробітників організації і формує в них організаційну ідентичність. Розкриваються функції організаційної культури, за посередництвом яких реалізується ця сутність і які включають: явні функції (оціночно-нормативну, регулюючу, комунікативну, адаптивно-пізнавальну, орієнтуючу, виховну, іміджеву) та латентні (фільтрувально-захисну, мотиваційну, селективну, функції колективної пам'яті і власного самовідтворення). Конкретизується діяльна природа організаційної культури.

Проведено аналіз генезису організаційної культури. В *онтогенезі* з'ясовано її особливості, характерні для тієї чи іншої стадії життєвого циклу організації. У *філогенезі* виявлено специфічні риси організаційної культури, характерної для епохи наукового менеджменту, людських відносин, соціальних систем, постеконімічних систем і постіндустріального суспільства. Показано, як зміщувались акценти з раціонального на ірраціональне і навпаки при переходах від однієї епохи до іншої. Підкреслено, що з переходом до постіндустріального суспільства активізується увага до організаційної культури як до інструменту управління, і зростає значення її ірраціональних складників.

У *підрозділі 2.2. – «Зміст і форми організаційної культури»*, відштовхуючись від настанов системного підходу, зміст організаційної культури розкривається через виявлення її компонентів, організованих у певну структуру. Спроектована структура організаційної культури включає три

рівні: 1) нематеріальний (глибинні вірування, переконання, ідеали, цінності, уявлення, установки); 2) діяльнісний (формальні й неформальні правила та норми поведінки, техніка й технологія); 3) матеріальний (фірмовий стиль, логотип, традиції, ритуали, свята, історії, міфи, герої, продукція тощо).

Проаналізовано існуючі класифікації форм організаційної культури і в якості найбільш комплексної уточнено класифікацію залежно від виду управління – вона включає: культуру влади, культуру ролі й правил, культуру колегіальності, культуру великої сім'ї, культуру творчих команд, культуру зірок, культуру задач, культуру конкуренції. Виявлено форми з домінуванням ірраціонального начала (культури творчих команд і зірок), домінуванням раціонального (культури ролі та правил, конкуренції) та зі змішаними характеристиками (культури влади, колегіальності, великої сім'ї і задач). Визначено залежність між формами організаційної культури та стадіями життєвого циклу організації: показано, що найбільш адекватною стадії формування є культура влади; зростання – культури ролі та правил, конкуренції; стабілізації – культура колегіальності, задач або великої сім'ї, стадії спаду – культури творчих команд і зірок (дозволяють перейти до стадії відродження) або культура влади (є найкращою для ліквідації організації).

Оскільки організаційну культуру, як і будь-яке явище, можна вичерпно охарактеризувати лише в єдності її раціональних та ірраціональних рис, то саме останньому присвячено **підрозділ 2.3. – «Діалектика раціонального та ірраціонального в організаційній культурі»**.

Виокремлюються відмінності в тлумаченні співвідношення раціонального та ірраціонального в організаційній культурі залежно від підходу:

- в суб'єктивістському підході абсолютизується роль раціонального в організаційній культурі: остання сприймається як штучно сконструйована, виходячи з потреб організації;
- об'єктивістський підхід залишає простір для ірраціонального, оскільки визнає природний розвиток організаційної культури.

Виявляються та експлікуються до організаційної культури закономірності сучасного тлумачення співвідношення феноменів раціонального та ірраціонального:

- 1) тлумачення раціонального та ірраціонального як протилежностей, що взаємозаперечують і взаємодоповнюють один одного;
- 2) тривале домінування настанови, що ірраціональне є вторинним явищем по відношенню до раціонального, і навіть непотрібним;
- 3) поступова втрата раціональною домінантою її першочергового значення – оскільки вона не дає відповідей на багато сучасних питань;
- 4) тенденція до включення ірраціонального всередину раціонального;
- 5) подальше поглиблення розуміння ірраціонального як частини нової раціональності – аж до заперечення самої можливості тлумачення їх як окремих феноменів.

На тлі виявленої суперечливості категоричного протиставлення раціонального та ірраціонального, так само, як і їх повної інтеграції, розкриваються переваги тріадного підходу, який найкращим чином забезпечує цілісне сприйняття явищ. Обґрунтовується конструктивність розрізнення двох форм ірраціонального: дораціонального та надраціонального. Розрізнено характеристики дораціонального, раціонального та надраціонального в сучасній організаційній культурі зі створенням тринарної моделі організаційної культури, в якій для дораціонального ключовим фактором постає відчуття, для раціонального – обґрунтування, а для надраціонального – розуміння.

Третій розділ – «Ірраціональне в сучасній організаційній культурі: елементна база і механізм дії» – присвячений аналізу проявів ірраціонального в культурі сучасної організації.

У *підрозділі 3.1. – «Сутність і зміст феномену ірраціонального в організаційній культурі»* – проаналізовано елементарні форми прояву ірраціонального: інтуїцію, волю, відчуття, уяву, фантазію, осяяння, інсайт, віру, творчість. Обґрунтовано, що на нематеріальному рівні організаційної культури домінують дораціональні цінності-переконавання, на діяльнісному – раціональні цінності-норми, на матеріальному – надраціональні цінності-символи.

На тлі цього домінування показано, що на кожному з рівнів організаційної культури все ж присутні дораціональні, раціональні та надраціональні елементи. Вони виокремлені: на нематеріальному рівні – в особистісних характеристиках персоналу, на діяльнісному – в характеристиках взаємодій між співробітниками, на матеріальному – в усіх його окремих елементах (символах, традиціях, історії, міфах, героях, фірмовому стилі організації).

Розкрито механізми змін організаційної культури на засадах раціонального, дораціонального та надраціонального. У першому випадку ці зміни представлені логічною послідовністю дій, спрямованих на досягнення поставленої мети; у другому – стихійними процесами трансформації; у третьому – їх джерело і напрям розгортання не можна одразу визначити: вони породжуються в локальних точках організації і поширюються за умови їх достатньої, хоча й не завжди очевидної, підтримки колективом.

Продемонстровано, що компоненти ірраціонального в організаційній культурі доцільно розглядати на трьох ієрархічних рівнях: нижній – колективне несвідоме і архетипи; середній – втілення відчуттів, волі, інтуїції, уяви в поведінці працівників; верхній – безпосереднє використання ірраціонального на практиці (евристичні методи прийняття рішень, експериментування, інноваційні методи управління персоналом).

Оскільки в роботі опрацьовується ідея, що організаційна культура є інструментом непрямого управління, то відповідним можливостям її ірраціональних складників присвячено *підрозділ 3.2. – «Вплив ірраціонального виміру організаційної культури на управління фірмою»*. Прикладні аспекти ірраціонального виміру організаційної культури як інструменту управління

розкрито у виокремленні ірраціоналістичних складових управління організацією та в можливостях використання елементів ірраціонального у функціях управління: *послідовних* (плануванні, організуванні, стимулюванні, координуванні, контролюванні) і *наскрізних* (комунікації і прийнятті управлінських рішень).

Сформульовано принципи, які детермінують роль ірраціонального в управлінні самою організаційною культурою, – вони ґрунтуються на визнанні її саморегуляції та пріоритетності висхідного механізму управління розвитком організаційної культури («управлінні знизу») з необхідними ініціативними діями управлінців. Виокремлено прикладні орієнтири і конкретні засоби свідомого використання ірраціонального в управлінні організацією.

Вони більш конкретизовано викладені у загальних висновках до дисертації.

ВИСНОВКИ

1. Робота репрезентує результати соціально-філософського аналізу ірраціонального виміру організаційної культури – системи матеріальних і духовних надбань колективу окремої організації, з якими ідентифікує себе його більшість, які виражають унікальність цієї організації і знаходять втілення в роботі персоналу. Під ірраціональним виміром організаційної культури розумівся її просторово-часовий зріз, сутністю якого є нелогічність, необґрунтованість, несистематизованість, ускладненість понятійного вираження, аналізу і міжособистісної трансляції.

2. Специфіку методології дослідження обумовили холістичний і тріадний підходи, які зорієнтували його на аналіз ірраціонального в цілісній єдності з раціональним та на вивчення явищ крізь призму їх тріадності. Це підштовхнуло до розрізнення двох форм ірраціонального: дораціонального і надраціонального. Таким чином, діалектична пара раціонального – ірраціонального трансформувалась у тріаду «дораціональне – раціональне – надраціональне».

3. Спираючись на такі концептуальні засади, зміст компонентів цієї тріади в сучасній організаційній культурі показано в кількох площинах.

По-перше – в домінуванні відповідних характеристик на різних рівнях структури організаційної культури: з'ясовано, що на нематеріальному рівні – домінує дораціональне (цінності-переконавання), на діяльнісному – раціональне (цінності-норми), на матеріальному – надраціональне (цінності-символи).

По-друге – в аналізі філогенезу та онтогенезу організаційної культури виявлено переходи між дораціональним, раціональним та ірраціональним: у філогенезі – при зміні різних епох менеджменту, в онтогенезі – при чергуванні стадій життєвого циклу організації.

По-третє – у класифікації форм організаційної культури розрізнено такі, в яких домінують раціональні (культура ролі та правил, конкуренції), ірраціональні (культура творчих команд і культура зірок) та змішані (культури колегіальності, великої сім'ї, задач і влади) характеристики.

По-четверте – у створеній тринарній моделі співвідношення дораціонального, раціонального та надраціонального в організаційній культурі, згідно якої для дораціонального ключовим фактором постає відчуття, для раціонального – обґрунтування, для надраціонального – розуміння. Це розуміння забезпечується діалектичною взаємодією дораціонально відчутого і раціонально обґрунтованого, проте не означає повного логіко-аналітичного осягнення.

По-п'яте – в розрізненні елементарних форм прояву ірраціонального: інтуїція, воля, відчуття, уява, фантазія, віра і творчість.

По-шосте – в розкритих механізмах змін організаційної культури на засадах раціонального (як логічна послідовність дій, підпорядкованих досягненню наперед визначеного образу організаційної культури), дораціонального (зміни організаційної культури постають як стихійний, проте досить органічний, соціальний рух) та надраціонального (що базується на точковому збудженні – на активізації нових ідей в локальній точці організації).

4. На тлі сучасного домінування раціоналістичного підходу до організаційної культури виявлено основні можливості використання компонентів ірраціонального в управлінні організацією. Вони структуровані по окремих функціях управління. При цьому насичення ірраціональним *послідовних* функцій планування, організування, координування, стимулювання, контролювання здійснюється головним чином за рахунок надраціонального, а дораціональне більшою мірою «працює» у виконанні *наскрізних* функцій комунікації та прийняття рішень. Також прийняття рішень і комунікації з активним залученням ірраціонального забезпечують і його «протягування» крізь всі послідовні управлінські функції: від планування до контролювання.

Серед прикладних орієнтирів свідомого використання ірраціонального в управлінні організацією – такі:

- застосування евристичних методів прийняття управлінських рішень;
- активне делегування повноважень і використання автономії підрозділів чи робочих груп;
- орієнтація на принципи партисипативного управління;
- заміна акцентів на координації увагою до індивідуальної ініціативи;
- актуалізація гнучкості та інноваційності в прийнятті рішень.

Принципи, які мають лежати в основі використання ірраціонального виміру організаційної культури в управлінні, містять:

- принцип саморегуляції організаційної культури;
- принцип ініціюючого впливу культури керівника;

- принцип однорідності організаційної культури;
- принцип домірної корекції організаційної культури;
- принцип балансу між типами організаційної культури;
- принцип балансу між раціональним та ірраціональним в організаційній культурі;
- принцип провідної ролі ірраціонального в розвитку організаційної культури.

5. Отримані результати можуть бути використані в подальших наукових розвідках і на практиці – як підґрунтя для ефективного актуального управління організацією. Крім цього, напрацьований матеріал може підвищити якість викладання відповідних дисциплін у вищих навчальних закладах.

**Основні положення дисертаційного дослідження
викладені у таких публікаціях автора:**

1. Нестеренко Є.А. Ірраціональні механізми сучасних інтеграційних процесів / Є.А.Нестеренко // Нова парадигма: Журнал наукових праць / [гол. ред. В.П.Бех]. – Вип. 65. – Ч. 1. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2007. – С. 186-192.
2. Нестеренко Є.А. Роль ірраціонального в сучасній організаційній культурі / Є.А.Нестеренко // Політологічний вісник: [зб. наук. праць]. – К.: “ІНТАС”, 2008. – Вип. 33. – С.37-46.
3. Нестеренко Є.А. Філософське дослідження ірраціонального в організаційній культурі: особливості методології / Є.А.Нестеренко // Гілея (науковий вісник): [зб. наук. праць] / [гол. ред. В.М.Вашкевич]. – Вип. 28. – К., 2009. – С.243-250.
4. Нестеренко Є.А. Сутність і зміст феномена ірраціонального в організаційній культурі / Є.А.Нестеренко // Нова парадигма: Журнал наукових праць / [гол. ред. В.П.Бех]. – Вип. 88. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2009. – С.3-14.
5. Нестеренко Є.А. Діалектика раціонального та ірраціонального в сучасній організаційній культурі / Є.А.Нестеренко // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія №7. Релігієзнавство. Культурологія. Філософія: [зб. наук. праць]. – Вип. 17(30). – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2009. – С.315-327.
6. Нестеренко Є.А. Вплив ірраціонального виміру організаційної культури на управління фірмою / Є.А.Нестеренко // Нова парадигма: Журнал наукових праць / [гол. ред. В.П.Бех]. – Вип. 89. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2009. – С.3-13.
7. Нестеренко Є.А. Екологічна складова сучасної організаційної культури / Є.А.Нестеренко // Творча спадщина В.І.Вернадського та проблеми формування сучасної

екологічної свідомості (Вернадські читання): доп. і повідомл. V Міжнар. наук. конф. (26-27 квітня 2007 р.) / [під ред. Р.О.Додонова]. – Донецьк: ДонНТУ, 2007. – С.200-202.

8. Нестеренко Є.А. Ірраціональний зріз сучасного менеджменту / Є.А.Нестеренко // Менеджмент за умов трансформаційних інновацій: виклики, реформи, досягнення: мат-ли Міжнар. наук. конф. (10-12 травня 2007 р.). – Суми: СОІППО, 2007. – С.40-42.

9. Нестеренко Є.А. Ірраціональний вимір націєгенези в умовах глобалізації / Є.А.Нестеренко // Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації: мат-ли II Всеукр. наук.-практ. конф. (17-18 травня 2007 р.). – Том II. – Полтава: Скайтек, 2007. – С.128-131.

10. Нестеренко Є.А. Нормативно-правова регуляція організаційної культури / Є.А.Нестеренко // Треті юридичні читання: мат-ли Міжнар. наук. конф. (25-26 квітня 2007 р.). – Т.1. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2007. – С.97-100.

11. Нестеренко Є.А. Раціональний та ірраціональний підходи до сучасного управління персоналом / Є.А.Нестеренко // Наука і соціальні проблеми суспільства: освіта, культура, духовність: мат-ли V Міжнар. наук.-практ. конф. (20-21 травня 2008 р.). – Харків: ХНПУ імені Г.С.Сковороди., 2008. – Ч.2. – С.172-174.

АНОТАЦІЇ

Нестеренко Є.А. Ірраціональний вимір сучасної організаційної культури. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук за спеціальністю 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії. – Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова. – Київ, 2010.

У центрі роботи – ідея про недостатню адекватність традиційного аналізу феномену ірраціонального в його діалектичному протиставленні раціональному. Показано необхідність розрізнення двох форм ірраціонального: дораціонального та надраціонального. Обґрунтовано, що цілісність будь-якого феномена може бути усвідомлена лише в єдності його дораціональних, раціональних та надраціональних рис.

Відповідні риси організаційної культури виокремлено в: особистісних характеристиках персоналу; взаємодіях співробітників; символах, міфах, легендах. Конкретизовано відповідні механізми управління розвитком самої організаційної культури. Виокремлено риси дораціонального, раціонального та надраціонального у функціях управління. Сформульовано принципи використання ірраціонального в управлінні сучасною організацією.

Ключові слова: організаційна культура, ірраціональне, раціональне, дораціональне, надраціональне, управління.

Нестеренко Е.А. Иррациональное измерение современной организационной культуры.

– Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук по специальности 09.00.03 – социальная философия и философия истории. – Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова. – Киев, 2010.

В центре работы – идея о недостаточной адекватности традиционного анализа феномена иррационального в его противопоставлении и диалектическом взаимодействии с рациональным. На фоне выявления уязвимых мест такого подхода показана необходимость различения двух форм иррационального: дорационального (такого, которое еще не было постигнуто разумом) и сверхрационального (которое не поддается логико-аналитическому постижению). Таким образом обосновано, что целостность любого феномена может быть осознана лишь в единстве его дорациональных, рациональных и сверхрациональных характеристик. В соответствии с этим создана тринарная модель организационной культуры, в которой ключевым фактором дорационального является ощущение, рационального – обоснование, а сверхрационального – понимание. Сверхрациональное таким образом выступает результатом диалектики первых двух, который не получает окончательного логико-аналитического понимания.

Дорациональные, рациональные и сверхрациональные характеристики организационной культуры выделены в нескольких аспектах: а) в личностных характеристиках персонала; б) в характеристиках взаимодействий и взаимоотношений сотрудников; в) в символах, мифах, легендах, истории, героях организации, ее фирменном стиле, имидже. В динамической плоскости конкретизированы соответствующие механизмы управления развитием самой организационной культуры: дорационального (со стихийными, однако достаточно органическими изменениями организационной культуры), рационального (с логической последовательностью действий, подчиненных достижению заранее определенного образа организационной культуры) и сверхрационального (который базируется на точечном возбуждении – на активизации новых идей в локальной точке организации).

В более обобщенном виде, проявления иррационального в культуре современной организации представлены на трех основных уровнях, а именно:

- на нижнем – коллективное бессознательное, архетипы и основанные на них убеждения, верования и т.п.;
- на промежуточном – выражение в поведении работников ощущений, воли, интуиции, воображения, вдохновения, озарения и т.д.;
- на видимом – непосредственные способы использования иррационального на практике, которые выражают ее действенность как особого инструмента управления персоналом.

На фоне современного доминирования подхода рационализма к управлению и к организационной культуре в частности, в диссертации обнаружены основные возможности и преимущества использования компонентов иррационального в управлении современной организацией.

Возможности использования иррациональных компонентов организационной культуры в управлении организацией структурированы по отдельным функциям управления. При этом насыщение иррациональным *последовательных* функций планирования, организовывания, координирования, стимулирования, контролирования осуществляется главным образом за счет сверхрационального, а дорациональное в большей степени «работает» в обеспечении *сквозных* функций коммуникации и принятия решений. Также подчеркивается, что принятие решений и коммуникации с активным привлечением иррационального обеспечивает и его «протягивание» сквозь все последовательные управленческие функции: от планирования до контролирования.

Среди прикладных ориентиров целенаправленного использования иррационального в управлении организацией в работе приведены такие: применение эвристических методов принятия управленческих решений; активное делегирование полномочий и использование автономии подразделений или рабочих групп; ориентация на принципы партисипативного управления; замена акцентов на координации вниманием к индивидуальной инициативе; актуализация гибкости, адаптивности и инновационности в принятии решений.

Ключевые слова: организационная культура, иррациональное, рациональное, дорациональное, сверхрациональное, управление.

Nesterenko Y.A. Irrational measuring of a modern organizational culture. – Manuscript.

Thesis for the degree of candidate in philosophical sciences, subject field 09.00.03 – social philosophy and philosophy of history. – National Pedagogical Dragomanov University. – Kyiv, 2010.

In the centre of the work – the idea about insufficient adequacy of traditional analysis of irrational phenomenon in its dialectical contrasting to rational. The necessity of distinction of two forms of the irrational: before-rational and super-rational – is showed. It is grounded, that integrity of any phenomenon can be realized only in unity of its before-rational, rational and super-rational lines.

The proper lines of organizational culture are defined in: personality descriptions of staff; co-operations of employees; symbols, myths, legends. The proper mechanisms of management of organizational culture development are specified. Features of before-rational, rational and super-rational in management functions are selected. Principles of using of the irrational in a modern organization management are formulated.

Keywords: organizational culture, irrational, rational, before-rational, super-rational, management.