



Бех В. П., Гашенко А. В.

МОРФОГЕНЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОГО ЯДРА ФІРМИ¹

Генезис, елементи, структура та провідна функція системи внутрішньофірмових цінностей (продовження)

Специфіка впливу системи цінностей на робітників фірми полягає в тому, що ця система не проявляє чітко виражених ознак активності, бо свідомість співробітників сама себе збуджує. Оскільки такий якісний стрибок можливий, на нашу думку, лише за рахунок колективного мислення, яке, на відміну від мислення окремої людини, вже втрачає риси негентропійності. Колективне мислення, як це впливає з викладеного вище, прямо причетне до продукування інтелектуальної енергії колективною людиною. Це пов'язане з тим, що колективний суб'єкт здатний у процесі мислення продукувати наукові знання, надаючи інформації однорідного фенотипічного характеру.

Оскільки вище ми вже обґрунтували факт існування обміну знаннями між учасниками суспільного процесу як селективної діяльності, то тут слід виходити з цього факту як зі звичної обставини, яка обумовлює розумну взаємодію між людьми. Побіжно зауважимо, що саме знання, як логічні конструкції, зумовлюють внутрішню напругу в певному просторі, який займає актуалізований соціальний світ.

¹ Продовження. Початок див. у випуску 53 журналу "Нова парадигма".

Це досягається за рахунок того, що знання являють собою сенси, квантовані й упаковані в ідеї. Між ними й виникають енергетичні поля. Але для цього повинна скластися критична маса мислительного матеріалу. Тоді родове життя етносу або виробниче життя сукупного робітника набуває єдиного русла розвитку, з яким у кожного його учасника виникає тривкий прямий і зворотний зв'язок. Діючи як спонукальна причина, смислове поле стає центром кристалізації людських думок, що спрямовують дії людей на досягнення певних цілей, наприклад, на виробництво того чи іншого виду товару.

Так із думок сукупного робітника в межах простору фірми формується своєрідне смислове ядро, що стає атрактором процесу породження локального соціального світу. Внаслідок цього стихійно виникають локальні поля (осередки) соціальності, які займають, як правило, ті частини простору, в яких зосереджена та чи інша професійна група робітників фірми.

Причому застосування до сутності системи внутрішньофірмових цінностей категорій “процес” і “продукт” також вимагає для свого розмежування різні види форм, а саме: процесуальну і морфологічну. Тут ми розглядаємо переважно морфологічну форму існування предмета дослідження, а процесуальна стане предметом функціонального аналізу в наступному розділі роботи.

У цьому випадку ми не деталізуємо структуру фенотипу фірми, оскільки в механіці структура системи не розглядається як особливий теоретичний елемент. Цілям такого опису, зрозуміло, відповідає будь-який стан системи, але в динамічному плані структура розчиняється в процесі та у взаємозалежностях. Це звертає нашу увагу на той важливий факт, що категорії структури і процесу найтіснішим чином пов'язані одна з одною. Структура не означає будь-якої онтологічної стійкості в явищах, а тільки відносну стійкість – тобто досить стійку однаковість, яка утвориться в результаті глибинних процесів так, що стійкість у певних межах можна прийняти за робоче прагматичне припущення.

Якщо ж доводиться підходити до структурної системи як до позитивного елемента динамічного аналізу, то мають бути знайдені зв'язки цих “статичних” структурних категорій і відповідних їм часткових тверджень про факт із динамічними перемінними елементами у системі. Цей зв'язок здійснюється за допомогою дуже важливого поняття “функція”, основна роль якого полягає у визначенні критерію важливості динамічних факторів і процесів усередині системи. Вони є настільки важливими, наскільки мають функціональне значення в системі, а їх специфічна роль визначається з

погляду аналізу конкретних функціональних відносин між частинами системи, а також між самою системою та її оточенням.

Значення поняття функції припускає, що емпірична система розуміється як “працююча система”. Структура її полягає в тому, що система певних стандартів, що виявляються у визначених межах при емпіричному спостереженні, “прагне до збереження” чи, за більш динамічними версіями, “прагне до розвитку”.

Тут ми хотіли б зробити два важливих зауваження. Перше з них стосується того, що взаєморозташування елементів фенотипу ми свідомо не обґрунтували тому, що структура в області духовних утворень – це щось інше, ніж ми звикли бачити в області матеріального світу. Складається враження, що тут елементи виконують функції незалежно від їх місцезнаходження, і комп’ютерна техніка наочно нам це демонструє.

Друге зауваження: перехід до динамічного аспекту системи цінностей фірми припускає, що ми повинні показати життєдіяльність цього утворення на прикладі конкретного процесу, який можна емпірично спостерігати.

За таких умов ми вважаємо, що головна функція системи внутрішньофірмових цінностей як сталого утворення, полягає у забезпеченні взаємодії людини й соціальної системи, або трудового колективу фірми. В основі їх взаємообумовленості лежить ціннісна свідомість, суб’єктивована в голові виконавця та об’єктивована в соціальному інтелекті трудового колективу. За таких обставин процес взаємодії, опосередкований системою загальноновизнаних символів, які є елементами корпоративної культури, можна розглядати як систему в науковому сенсі цього слова і теоретично аналізувати її, як це робиться стосовно різних видів систем в інших науках.

При цьому нагадаємо, що порядок у соціальному організмі фірми забезпечується взаємодією особистості та трудового колективу фірми. Це дуже важлива теза для розуміння ролі системи цінностей фірми для її життєдіяльності та розвитку. Ми ще до їх взаємодії повернемося у третьому розділі.

На закінчення треба сказати, що це – основна парадигма для структури відносин солідарної взаємодії. Вона містить у собі всі основні елементи структури ролей соціальної системи Т. Парсонса, а також системи підтримки та безпеки особистості. “Вона включає культуру в її як комунікативній, так і оціночно-орієнтаційній функціях. Це вузлова точка організації всієї системи дії” – робить висновок Т. Парсонс [1, 546].

Поступово ми наблизились до теоретичного аналізу властивостей

системи внутрішньофірмових цінностей. Найбільш фундаментальна властивість будь-якої системи – це взаємозалежність її частин або перемінних. Ця взаємозалежність ґрунтується на існуванні певних відносин між частинами і протистоїть випадковій варіабельності. Інакше кажучи, взаємозалежність – це порядок у відносинах між компонентами, які складають систему. Цей порядок має володіти тенденцією до самозбереження, що найбільш узагальнено закладено в поняття рівноваги. Однак це не повинно бути статичне самозбереження чи стабільна рівновага: це може бути організований процес змін – процес, що відбувається за певним алгоритмом, а не випадково вар'ює навколо вихідної точки. Як відомо, це називається рухливою рівновагою і добре ілюструється процесом зростання.

Нам треба теоретично довести повноту, співрозмірність, достатність і технологічність елементів системи внутрішньофірмових цінностей. Вище запропонована евристична модель цієї системи приваблива тому, що у ній на паритетних засадах інтегровані виробничі й культурологічні відносини. При цьому засоби виробництва або знаряддя праці та сукупний робітник репрезентують виробничий інгредієнт, а технології та тип організації виробництва товарів і послуг – культурологічний. У цьому моменті досить виразно проглядається співрозмірність елементів фенотипу фірми.

Актуалізація проблеми цілісності системи цінностей фірми викликана розширенням її незалежності від адміністративно-командної системи та зростанням міри самостійності фірми на ринку, перетворенням її на суб'єкта реальних ринкових відносин.

З методологічного боку проблема цілісності системи внутрішньофірмових цінностей, як відомо, системно ще не аналізувалась. Йдеться не про системність ціннісного простору фірми взагалі, яку постійно пов'язують із загальнолюдськими або європейськими цінностями, а саме про цілісність як провідну властивість даної системи. Наш аналіз доводить, що через цю призму розглядалися лише деякі аспекти.

Так, у сучасній літературі підкреслюється, що цілісність розуміється як узагальнена характеристика об'єктів, що мають складну внутрішню структуру [2, 94-99]. При цьому увага акцентується на необхідності виявлення внутрішньої детермінації якостей об'єктів, указується на недостатність пояснення та розуміння їх лише із зовнішніх обставин і причин. За таких методологічних підстав цілісність може служити інтегративною характеристикою загальнолюдського виміру суб'єкта ринкових відносин.

Цього, на жаль, замало, оскільки будь-яка система не може бути

зведена до атрибутивної якості її елемента – особистості або колективної особистості. Тому є нагальна потреба повторно звернутись до методологічного аспекту проблеми цілісності та визначитись зі смислом, що криється в цьому понятті. Будемо виходити з того, що система цінностей фірми є оригінальною “соціальною системою”, цілісність якої треба проаналізувати з позицій детерміністського та синергетичного підходів.

При цьому слід відштовхуватися від найбільш розповсюдженого визначення системи, яке ввів у сучасну науку Л. Берталанфі, – він розглядав її як “комплекс елементів, що знаходяться у взаємодії”. Але цього виявляється у цьому випадку замало. Близьке визначення за Холлом та Фейджіном не охоплює всіх систем. Вони змінили, як відомо, поняття “взаємодії” на поняття “відношення” та визначили систему як “множинність об’єктів разом із відносинами між об’єктами та їхніми атрибутами” [3, 155]. На думку У. Р. Ешбі, визначення системи ґрунтується на виділенні частки з цілого, – тому він підкреслював, що система – це множинність змінних [3, 155].

Визнання того, що головною якісною ознакою соціальних систем є їх здатність ставити та досягати цілей, дозволяє сформулювати визначення для корпоративної системи цінностей. При цьому більшість авторів базовим елементом соціальної системи називають індивіда, а об’єднуючим фактором – взаємозв’язки індивідів і сукупність їх взаємовідносин.

Тож, якщо виходити з вищевикладеного, то можна визнати, що система внутрішньофірмових цінностей – це сукупність взаємопов’язаних і взаємодіючих між собою елементів, що в морфологічному вимірі створюють оригінальну структуру, яка в ході функціонування спрямовує свою енергію на досягнення спільної мети – отримання прибутку та задоволення потреб клієнтів.

Для експертної оцінки системи корпоративних цінностей важко перебільшити значення такої властивості, як цілісність. В. М. Садовський дійшов висновку, що при аналізі поняття “система” вихідним є принцип цілісності, згідно з яким система як ціле превалює над своїми елементами. А. М. Авер’янов пов’язує поняття “ціле” з певним кінцевим класом систем, що досягли у своєму розвитку зрілості, завершеності та перебувають у відносній стаціонарності [4, 15]. В. Н. Келасьєв пропонує погляд на систему як на “динамічне ціле”, яке залежить від розгортання процесів передачі інформації, обміну товарами, результатами діяльності, енергоресурсами тощо [5, 111]. І. В. Блауберг та Б. Г. Юдін визначають цілісність системи як таку, що “характеризується новими якостями та властивостями, які не

були характерні для окремих частин (елементів), але виникли в результаті їхньої взаємодії [6, 16].

В. Г. Афанасьєв пов'язує цілісність системи з наявністю в неї структури, під якою розуміє присутність впорядкованості, організованості системи. Цілісним системам, на його думку, властиві специфічні зв'язки та відношення, найбільш характерними з яких є координація і субординація. Координація виражає просторову впорядкованість компонентів системи – впорядкованість по горизонталі. У цьому випадку мова йде про взаємодію компонентів одного рівня організації. Субординація є вертикальною впорядкованістю – підпорядкуванням і співпорядкуванням елементів. Тут мова вже йде про взаємодію компонентів різних рівнів.

Соціальній системі властиві дві множини зв'язків і відносин: множина внутрішніх зв'язків і множина зовнішніх. Перша множина інтегрує в єдине ціле елементи системи. Саме внутрішні зв'язки системи, її структура є основними системотворчими зв'язками, які формують перш за все системні, інтегративні якості, не притаманні окремим елементам системи. Друга множина забезпечує комунікацію системи із зовнішнім середовищем, надходження в систему необхідних для її функціонування речовини, енергії та інформації. Середовище, зовнішні зв'язки впливають на систему, викликають різні зміни в її складі та структурі, але зовнішнє завжди проявляється через її внутрішнє – структуру, організацію [7, 86-94]. Останнє стає можливим завдяки так званому принципу зовнішнього доповнення.

М. І. Сетров вважає, що в понятті цілого відображаються лише такі зв'язки явищ дійсності, за наявності яких та чи інша сукупність об'єктів може бути виокремлена як явище нового порядку, здатне до збереження своєї якісної визначеності в цих умовах. На його думку, “системність передбачає наявність зв'язків між компонентами об'єкта, їхню впорядкованість, а цілісність виражає силу та суттєвість цих зв'язків порівняно із зовнішніми зв'язками об'єкта” [8, 16]. Тож, є сенс розраховувати, що саме завдяки самовідтворенню та взаємопереходам, існуючим між сукупностями внутрішніх і зовнішніх зв'язків соціальна система набуває функціональної прибавки. Ясно, що це повинно мати місце й у галузі виробництва товарів і послуг.

За нашою концепцією, система цінностей у межах фірми є цілісністю завдяки тому, що вона є діалектичним протиріччям, яке формується між особистістю та сукупним робітником. Саме перебування соціального явища – ціннісної свідомості – в об'єктивованій і суб'єктивованій формах здатне обумовити появу цілісності, що виникає й стало функціонує в оригінальній

організаційній формі, яка отримала назву соціального організму фірми [9].

Аналізуючи подані вище точки зору на проблему системи внутрішньофірмових цінностей та її цілісності, можна дійти висновку, що цілісність є найважливішою ознакою, що свідчить про наявність саме системи. Це пояснюється й тим, що соціальна система не є простою сумою елементів, а переважає над кожним із них як деяке якісно нове цілісне утворення, а також тим, що саме цілісність свідчить про відокремленість системи від зовнішнього середовища та про те, що вона є частиною системи більш високого порядку – соціального організму фірми, в який гарантовано поставляє обумовлену функцію, яку слід визнати головною.

Фактично подане визначення цілісності системи внутрішньофірмових цінностей віддзеркалюється поняттям гомеостазу соціального організму фірми. У такому разі цілісність цієї системи забезпечується тісністю внутрішніх зв'язків, що має переважати тісноту її зовнішніх стосунків із іншими підсистемами соціального організму фірми та країни.

Дещо інший підхід до проблеми цілісності системи соціальної роботи існує в синергетиці, де поняття цілісності пов'язують із поняттям рівноваги соціальної системи. На думку прибічників синергетичної теорії, зокрема В. В. Василькової, етап абсолютної цілісності, рівноваги можливий лише для відносно закритих соціальних систем – автократичних тоталітарних суспільств, у яких порядок підтримується за рахунок сильного впливу державних структур.

Це призводить до встановлення мінімальної ентропії, тобто мінімальної невпорядкованості. Проте така система на певному етапі втрачає свої адаптивні властивості і не може нормально взаємодіяти із зовнішнім середовищем. Нині в Україні саме така ситуація, коли більшість вітчизняних фірм втратили ціннісну рівновагу й стають банкрутами. Енергія, отримана із зовнішнього середовища, не може засвоюватися системою, що призводить до відхилень миттєвих значень параметрів системи від їхніх середніх значень – до флуктуацій.

Останнє може призвести до незворотних процесів розвитку, в результаті яких система або знову народжується, маючи інші ознаки, або руйнується. Цей аспект набуває особливої ваги для нас, оскільки в Україні онтологія системи цінностей фірми формується на основі уламків тоталітарної підходу, який із ідеологічних міркувань не допускав незалежного функціонування виробничих форм.

Синергетичний підхід до оцінки цілісності системи цінностей фірми вимагає застосування досить незвичного інструментарію. Наприклад, критичний момент невизначеності майбутнього розвитку отримав назву точки біфуркації – розгалуження можливих шляхів еволюції соціального організму фірми.

Тобто, з точки зору синергетичного підходу, система внутрішньофірмових цінностей, як відносно самостійна система, постійно знаходиться в процесі руху, і цілісність її принципово досяжна лише на короткий час. Врешті-решт, впорядкованість системи на макрорівні (система державного управління) може приховувати хаос (невпорядкованість) на мікрорівні (окремі індивіди, соціальні групи). Тобто цілісність фірми та її підсистем існує як цілісність формальних державних структур, що націлені на задоволенні потреб громадян країни. До цього ж досягнення цілісності цієї системи постійно порушується одним із провідних її елементів – особистістю, яка постійно розширює свої потреби, а відповідно до цього змінює свої ціннісні уявлення.

Якщо до цього додати, що на цілісність фірми впливають флуктуації, які мають місце на сучасному ринку завдяки інноваціям науково-технічного прогресу, то стає очевидним, що синергетичний підхід дозволяє відслідковувати не саму цілісність як статичний стан цієї системи цінностей, а процес її становлення або втрати її системою.

Як уже зазначалося вище, в точці біфуркації відбувається розгалуження можливих шляхів в еволюції соціальної системи. Якщо, минаючи зону біфуркації, соціальна система переходить на новий етап свого розвитку, народжуючись як нова, більш впорядкована, то певно, що зберігаються основні елементи першої [10, 20]. Проте, зв'язки між ними змінюються, а самі елементи отримують нові позиції в системі.

Отже, основною умовою відтворення системи на певному етапі розвитку є збереження її основних елементів, які забезпечують механізм її саморуху під час подолання зони біфуркації (тобто своєрідність, цілісність розвитку). При цьому ми спеціально зазначимо, що змінюється не набір елементів системи внутрішньофірмових цінностей, а їх зміст. Наприклад, фірма займалась виробництвом фотографій. Науково-технічний прогрес замінив фотокамеру старого зразка на супернову цифрову камеру, але вона як засіб виробництва, була й залишається цінністю для фірми.

С. Ю. Глазьев пропонує дещо іншу концепцію еволюції соціальної системи. Він вважає, що процес розвитку системи цінностей постає у вигляді траєкторії життєвого циклу, що описує розвиток системи від початкового стану, в якому здійснюється формування її структури, до

стану зрілості, в якому система реалізує закладений в ній потенціал, досягаючи меж своєї еволюції в рамках початково заданої структури та відповідного стану оточуючого середовища. Можливості подальшого розвитку системи, що досягла стану зрілості, пов'язані зі зміною її структури. При цьому відбувається переродження системи та вступ її до нового життєвого циклу, траєкторія якого визначається знов утвореними взаємозв'язками між елементами системи.

Для України, яка активно культивує багатопартійність, цей підхід має величезне практичне значення, оскільки в разі приходу до влади різних політичних сил буде відчутно змінюватись ідеологічний підхід до розбудови ринкових відносин, а відповідно й до підтримки параметрів функціонування системи внутрішньофірмових цінностей. Це можна прослідкувати на зіставленні комуністичної та ліберальної ідеологій – тут також названі нами елементи системи внутрішньофірмових цінностей залишаються, але змінюється їх наповнення.

У загальному розумінні розвиток будь-якої системи може, на думку С. Ю. Глазьева, бути представлений у вигляді послідовності етапів, кожен із яких представляє собою життєвий цикл певного структурного стану системи. Розвиток соціальної системи в рамках незмінної структури супроводжується збільшенням ентропії, яка досягає максимуму в стані атрактора, до якого еволюціонує система, реалізуючи закладені в ній можливості. Подолання негентропійного бар'єру пов'язане з ускладненням структури системи при проходженні її через точку біфуркації. Характер розвитку фірми в складі трансформаційного суспільства в напрямі все більшої його впорядкованості пояснюється дією універсального механізму ієрархізації та природного відбору складових елементів соціальної структури, що забезпечують її неперервне ускладнення та підвищення інформаційної могутності [11, 50-52].

Таким чином, основна різниця між методологічними ідеями представників системного та синергетичного підходів полягає в тому, що перші розглядають поняття цілісності системи лише у зв'язку з її гомеостазом, а другі звертаються до вивчення цілісності відносно закритої системи, цілісності її розвитку після дії факторів, руйнуючих цілісність, та встановлення цілісності нової системи, яка являє собою вдосконалений, а іноді принципово відмінний (ще раз підкреслимо, не за складом мислеформ фенотипу, а за їх змістом) варіант першої.

Стосовно системи цінностей особистості як працівника фірми, то треба враховувати, що люди мають різні потреби і бажання, різну мотивацію до діяльності, і відповідно, різні цінності. Абрахам Маслоу

розробив так звану ієрархію потреб за якою, найнижчі біологічні або спрямовані на виживання потреби домінують у поведінці людини і мають бути задоволені перед тим, як виникнуть і стануть значущими соціально набуті потреби, бажання вищого порядку. Згідно з наведеною нижче ієрархією потреб за А. Маслоу, фізіологічні потреби – їжа, сон, статеве життя, відпочинок – посідають перше місце. Потреба безпеки займає не менш важливе місце. В сучасному суспільстві під реалізацією цієї потреби слід розуміти залежність дітей від батьків, уникнення ситуацій, що носять загрозливий характер, економічна безпека.

Наступною є потреба приналежності, тобто соціальна потреба (дружба, прив'язаність, почуття приналежності до певної соціальної спільноти).

Далі А. Маслоу визначив потребу самоповаги, до якої входять визнання, статус, престиж.

На останньому місці – потреба самовираження або самоактуалізації (реалізація власних можливостей особистістю).

На основі наведеної ієрархії потреб А. Маслоу можна зробити висновок, що якщо у діяльності та поведінці працівника домінують потреби спрямовані на виживання, то цінністю для такого працівника будуть, переважним чином матеріальні блага, а саме, матеріальна винагорода за допомоги якої він зможе задовольнити власні біологічні потреби. За умов задоволення найнижчих біологічних потреб людина (робітник фірми) переходить до задоволення соціальних, в процесі реалізації яких у неї формуються нові цінності, а саме: цінність творчої діяльності, цінність свободи волевиявлення та інновацій, які можуть сприяти розвитку фірми, цінність самореалізації, задоволення власного конкурентного потенціалу та інші.

Вважаємо слушним відзначити, що формування та існування системи внутрішньофірмових цінностей безпосередньо залежить від рівня розвитку самої фірми як певної соціальної групи. Якщо, наприклад, це дифузна група, де кожен член фірми має власні цілі та мотиви діяльності і є байдужим до місії фірми, її тактики та стратегії розвитку, то систему цінностей такої фірми будуть складати хіба що задоволення власних потреб та висока матеріальна винагорода. Така система не є продуктивною та еволюційною щодо розвитку конкурентного потенціалу фірми. Якщо фірма складається з розвинутого колективу (з колективною самоідентифікацією, ціннісно-орієнтаційною єдністю членів групи, груповою емпатією), то до системи цінностей такої фірми входять не тільки задоволення матеріальних та особистісних потреб, а й розвиток самого колективу

(фірми), досягнення ним успіху у зовнішньому, конкурентному середовищі, виконання фірмою власної місії у соціумі, а також теплі, приятельські, кооперативні стосунки всередині фірми, між її членами, для проведення тактики економічного розвитку фірми.

До ціннісної системи фірми входять як матеріальні, так і духовні елементи. До матеріальних цінностей можна віднести: матеріальну винагороду (гроші), отримання відсотку від прибутку фірми.

До духовних цінностей можна віднести: підвищення власного конкурентного потенціалу працівника фірми, реалізація ним особистісної та підприємницької активності та ініціативи, самореалізацію людини в процесі діяльності на благо фірми, соціальну захищеність працівника з боку фірми тощо.

Завершуючи морфогенетичний аналіз системи внутрішньофірмових цінностей, слід зазначити таке:

– по-перше, цінності в соціальному просторі фірми з'являються завдяки цілеспрямованій дії внутрішньофірмової ідеології, яка формується та підтримується інтелектом її хазяїнів, керівників і лідерів;

– по-друге, за природою цінності – це продукт селекційної діяльності керівного складу фірми і тому має перетворену семантичну форму, що існує як мислеформа для формування соціального тіла фірми;

– по-третє, як продукт цілераціонального процесу система внутрішньофірмових цінностей має чітко виражений кількісний і якісний склад, обумовлений, з одного боку, інтересами фірми здобути прибуток шляхом просування товару й послуг на ринок, а з другого, – структурою та станом провідних елементів соціального організму країни в який вона має інтегрувати фірму (вищеназвані чотири елементи є фенотипом, або культурологічним ядром фірми);

– по-четверте, кожен із елементів вищого цілого (соціального організму країни) формує відповідно до своїх особливостей елемент фенотипу фірми, який за елементною базою є стабільним, а за змістом мінливий, оскільки на основі цінностей фірми формуються її нормативна база та поведінка на ринку;

– по-п'яте, культурологічне ядро, або елементна база фенотипу фірми, за своїм буттям є комплексною мислеформою, яка існує в потенційній формі і детермінує саморозгортання соціального організму фірми;

– по-шосте, топологічні параметри локалізованого культурологічного поля фірми задає ціннісна свідомість її членів;

– по-сьоме, головна функція цієї системи цінностей полягає в

спонуканні та забезпеченні взаємодії індивіда та трудового колективу фірми;

– по-восьме, механізм впливу системи цінностей фірми на особистість, професійні групи та весь трудовий колектив полягає у властивостях індивідуальної та колективної ціннісної свідомості вкорінюватися в локалізоване культурологічне поле;

– по-дев'яте, система внутрішньофірмових цінностей є продуктом духовного виробництва, який, починаючи функціонувати, породжує в суб'єктивованій та об'єктивованій формах оригінальні процеси й продукти подальшої більш глибокої переробки;

– по-десяте, існування системи внутрішньофірмових цінностей відносно самостійне, оскільки вона є функціональним дублем соціальної реальності, а, отже, позачасовим утворенням; вона скрита від спостерігача, тому її можна відтворити тільки мисленнево або почуттями; це ентлігібельна матерія;

– по-одинадцять, запропонована нами система внутрішньофірмових цінностей виявилася достатньо ефективним методологічним засобом, завдяки якому ми розкрили морфогенетичний аспект предмету дослідження і можемо далі переходити до визначення її динамічних характеристик.

Але для того, щоб завершити теоретичний аналіз, наступний підрозділ необхідно присвятити обґрунтуванню критерію якості життєдіяльності системи внутрішньофірмових цінностей як органу соціального організму фірми.

Л І Т Е Р А Т У Р А

1. *Парсонс Т.* О структуре социального действия / *Т. Парсонс.* – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
2. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть: монографія. – К. : УДЦССМ, 2001. – 298 с.
3. *Туров И. С.* Общество как социальная система / *И. С. Туров* // Социально-политический журнал. – 1994. – № 7-8. – С. 155.
4. *Абульханова-Славская К. А.* Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды / *К. А. Абульханова-Славская.* – Москва – Воронеж, 1999. – 244 с.
5. Самоорганизация: психо- и социогенез / под ред. *В. Н. Келасьева.* – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1996. – 200 с.
6. *Блауберг И. В.* Понятие целостности и его роль в научном познании / *И. В. Блауберг, Б. Г. Юдин.* – М. : Знание, 1972. – 176 с.

7. Материалистическая діалектика : в 5 т. / под общ. ред. *Ф. В. Константинова, В. Г. Марахова*. – Т. 3. – М. : Мысль, 1983. – 343 с.
8. *Сетров М. И.* Основы функциональной теории организации / *М. И. Сетров*. – Л. : Наука, Ленинградское отделение, 1972. – 155 с.
9. *Бех В. П.* Генезис соціального організму країни : монографія / *В. П. Бех*. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя, Просвіта, 2000. – 288 с.
10. *Василькова В. В.* Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации) / *В. В. Василькова*. – СПб. : Лань, 1999. – 480 с.
11. *Глазьев С. Ю.* Закономерности социальной эволюции / *С. Ю. Глазьев* // Социс. – 1996. – № 6. – С. 50-52.