

СИНЕРГЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Волошин Ю.Ю., ЗДОБУВАЧ**
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.В. ДОКУЧАЄВА

Постановка проблеми у загальному вигляді. Формування організаційної культури в сільськогосподарських підприємствах за самою своєю природою має специфічний характер. Сучасною методологією до будь-яких проблем, що вимагають об'єднуючого підходу, виступає синергетика. Тому назріла необхідність розгляду тих методологічних можливостей, що є в синергетичному підході до аналізу організаційної культури в сільськогосподарських підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками поширення набувають дослідження організаційної культури як загального явища у порівнянні з корпоративною культурою, до яких долучаються й українські вчені, які зосереджують увагу на вивченні тенденцій розвитку культури організацій, не залежно від їх галузевої приналежності, однак зараз чималий науковий інтерес виникає до організаційної культури сільськогосподарських підприємств, господарська діяльність яких пов'язана з біологічними об'єктами, а виробництво має соціальне спрямування.

Що стосується синергетичного підходу, то у науковій літературі найбільш розробленими є такі напрямки. По-перше, сформульовані підходи і уточнені поняття синергетики з позицій використання її надбань при дослідженні суспільних явищ і процесів [9; 12]. По-друге, досить докладно проаналізовано загальнометодологічну специфіку використання надбань синергетики в суспільній сфері [6; 10;]. По-третє, є розробки щодо можливостей використання синергетики в прогностичних цілях, особливо в сфері управління [1; 6; 10;]. Що стосується цілеспрямованого використання можливостей синергетики стосовно організаційної культури в сільськогосподарських підприємствах існують не напрями розробок, а окремі положення [2]. Є також фундаментальні дослідження управлінсько-економічної спрямованості, в яких, спеціально не виділяючи їх, використано синергетичні підходи до наукових і практичних проблем [7].

* Науковий керівник – Пасемко Г.П., доктор наук з держ. упр., проф.

Формулювання цілей статті. Мета роботи полягає в тому, щоб окреслити ті із основних понять і принципів синергетики, які можуть бути використані під час формування та розвитку організаційної культури в сільськогосподарських підприємствах і її дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування і розвиток культури пов'язані з появою в суспільстві і системі культури деяких точок нестійкості, що народжує новий порядок. Організаційна культура, як частина культури людського суспільства, є системою, що здатна самоорганізуватися. Напрямок руху культури залежить від зміни ціннісних орієнтацій і змін ціннісних домінант, що свідчить про культуру як систему, що їй притаманна ціннісна самоорганізація, а людському суспільству в цілому – культурна самоорганізація.

Організаційна культура, формуючи стійкі духовні зв'язки і комунікації всередині організації, створює її внутрішній потенціал, за рахунок якого соціально-економічна система зможе вижити в умовах кризи (як результат командного духу персоналу, його відданості організації); розвиватися (за рахунок високої кваліфікації працівників, власних розробок і т.п.), вона дає можливість переорганізовувати, самоорганізовувати процеси, структури організації відповідно до зміни ситуації.

У зв'язку з високою нестабільністю, хаотичністю і суперечливістю суспільного життя з кінця ХХ ст. синергетика стала стратегічним напрямом розвитку наукового пізнання. Це є наслідком еволюційної кризи людства і проходження ним періоду хаосу, що неминуче призведе до заміни застарілих цінностей та прагнень і виникнення більш глибоких і значущих [3, с. 141]. Синергетика – це теорія самоорганізації та перехідних процесів, тобто теорія еволюціонуючих систем. Термін «синергетика» вперше як новий міждисциплінарний напрямок дослідження, введено Г. Хакеном у 1969 році. Він зазначає, що сучасна наукова думка визначає синергетику як «міждисциплінарний напрямок наукових досліджень, що займається вивченням складних систем, в які входять багато елементів, частин, компонентів, взаємодіючих між собою складним, нелінійним чином [4, с. 22]». Синергетика являє собою міждисциплінарне поле досліджень, веде пошук загальних принципів, які управляють поведінкою системи, що самоорганізується [12, с. 296]. Г. Хакен вважав, що економічні синергетичні процеси одночасно є складними і кооперативними, іншими словами, в економіці синергетичне існує лише у формі взаємодії [4, с. 26]. Взаємодія елементів системи може породжувати якісно нові властивості, із чого випливає, що синергетика вивчає виникнення нових якостей системи. Основне питання, що розглядається нею, полягає в тому, чи існують

загальні принципи, що управляють поведінкою складних систем, коли в них відбуваються якісні зміни [11].

Еволюційний характер систем свідчить про наявність у будь-якій системі породжуючої спадкоємної структури, яка є інваріантним стійким ядром еволюціонуючої системи. З позицій синергетики вплив на траєкторію розвитку може здійснюватися шляхом регулювання або управління цим ядром, особливо в точці біфуркації, коли визначається напрям руху до того або іншого аттрактора [3, с. 146].

Точка біфуркації – це точка траєкторії руху, в якій остання розгалужується і має множину можливостей продовження траєкторії. Системи, що розвиваються, не можуть бути абсолютно стійкими, оскільки існують точки біфуркації. Саме в стані нестійкості можливе перетворення малих, зовнішніх непомітних впливів (флуктуацій), в нову макроструктуру. Наявність в аграрних відносинах об'єктивного, природно-обумовленого аспекту дає можливість передбачити точки біфуркації і на цій основі будувати довгострокову стратегію розвитку сільськогосподарських підприємств [8].

На мікрорівні виникають відхилення від стандартної поведінки – флуктуації, оскільки вони виникають в точці біфуркації, їх вплив може суттєвим чином визначити гілку подальшого руху від точки біфуркації. З таких позицій є цілком неприпустимою є точка зору, коли стверджується, що дії окремої особистості, тобто непомітна флуктуація, нічого в суспільному розвитку не важать. Навпаки, як свідчить, наприклад, історія аграрних рухів, саме такі дії і були частіше всього передумовою вибору конкретного напрямку суспільного розвитку [9, с. 18].

Якщо флуктуація, яка є наслідком індивідуальних дій, веде до виникнення нової суспільної структури після проходження точки біфуркації – вона набуває статусу події, тобто перетворюється на значуще соціально-економічне і історичне явище [9, с. 17]. Ця закономірність має фундаментальне значення для формування організаційної культури в сільськогосподарських підприємствах. На практиці це означає, що індивідуальні дії суб'єктів виробничих відносин у сільськогосподарських підприємствах (особливо це стосується керівників підприємств), що мають статус події і можуть стати опорними точками розвитку цих відносин.

Згідно концепції синергетики, існуючий хаос повинен породити новий порядок – нове суспільство і нову культуру. Розвиток являє собою послідовну зміну хаосу і порядку, причому розвиток відбувається з постійним зростанням ентропії системи.

Синергетика дозволяє досліджувати організаційну культуру в трьох аспектах: у динамічному аспекті (з точки зору особливостей

розвитку організаційної культури в умовах нелінійності); через вплив організаційної культури на досягнення синергетичного ефекту (посилення властивості синергії соціально-економічної системи); через вплив організаційної культури на процес самоорганізації соціально-економічної системи [1].

Організаційна культура, яка орієнтує працівників на кооперацію, спільну роботу, забезпечує досягнення синергетичного ефекту, згідно з яким сума ефективності діяльності команди буде вище, ніж проста сума результатів окремих працівників, адже навіть висококваліфіковані та професійні працівники потребують співпраці і допомоги колективу.

Розвиток організаційної культури носить нелінійний, недетермінований характер, оскільки будь-яка соціокультурна система, як і індивід має свободою вибору. Поряд з точками нестійкості виникає точка бифуркації. Шлях, який обирає система носить імовірнісний характер, зумовлений її минулим. Внаслідок чого виникає структура до якої тяжіє система, і розвиток рухається в цьому напрямку.

Свобода вибору соціокультурного середовища і окремого індивіда породжують ймовірність нелінійних мікрофлуктуацій, зростання яких призводить до того, що біля точок нестійкості система стає чутливою до малих впливів (флуктуацій), і стає можливою ситуація, коли найменший вплив на систему призводить до суттєвих наслідків для всієї системи. В результаті формується нова структура системи, тобто система переходить на якісно новий рівень розвитку, але створення якісно нової структури можливе лише як наслідок самоорганізації [9].

Самоорганізацією вважається здатність тих чи інших систем до саморозвитку, самозародження і визначається можливостями закладеними усередині системи, тобто її внутрішнім потенціалом.

Організаційна культура відноситься до внутрішнього середовища фірми, це її внутрішнього ресурсу (духовного, нематеріального, інтелектуального), який забезпечує самоорганізацію системи. Необхідною умовою розвитку організації є існування безлічі різних елементів і сил, що діють в організації. Чим різноманітнішими є елементи системи, а також зв'язки між ними, тим сильнішою повинна бути їх єдність, взаємозв'язок, взаємодія. Складніша і досконаліша система створює вищий рівень організаційної культури, що підтверджується тим, що у високо розвинутих в промисловому відношенні країнах підприємства мають розвинену організаційну культуру, несуть відповідальність перед суспільством, мають сильні цінності, єдині цілі.

Чим складніше підприємство з точки зору номенклатури виробленої продукції, обсягів виробництва, масштабів, географічного розташування і т. ін., тим вищим повинен бути рівень організаційної культури. У той же час, як правило, тільки великі фірми легко впізнавану організаційну культуру, звідси застосування терміну «корпоративна культура».

Перехід в якісно новий стан для організації неможливий без якісної зміни організаційної культури, яке здійснюється в трьох аспектах системного підходу. Синергетичний механізм формування і розвитку організаційної культури проявляється через встановлення і посилення взаємозв'язку і взаємодії елементів соціально-економічної системи. Структурні підрозділи організації, працівники пов'язують свої приватні цілі із загальною метою організації, і вступають у співпрацю для найкращого досягнення цієї мети. Однак для ефективної співпраці необхідно, щоб працівники знали про процеси, функції, цілі, специфіку роботи всіх структурних підрозділів організації. У сучасній організації недостатньо знати і вміти виконувати тільки свою, невелику частину цілого виробничого процесу. Необхідно працювати над усім процесом, розуміти своє місце в ньому, бачити і знати кінцевий результат. Виконуючи тільки свою частину процесу в організації, працівник втрачає сенс своєї праці, оскільки не бачить кінцевого результату. Центральним моментом у дослідженні культури організації соціально-економічної системи стають процеси, що протікають в середині системи. Всі вони (інформаційні та матеріальні) можуть бути організовані навколо якоїсь окремої функції-завдання і навколо цілого комплексного процесу виробництва.

Формування нового мислення, перепроєктування, нового підходу до організації процесів, що протікають в соціально-економічній системі отримало назву реінжиніринг бізнес-процесів, він охоплює не тільки матеріальні, а й інформаційні процеси (спілкування, прийняття рішень, управління). Головна особливість реінжинірингу в тому, що діяльність підприємства організовується навколо цілого, повного процесу. Процес не ділиться на складові а об'єднується в єдине ціле, що вимагає не тільки реорганізації та перепроєктування виробничих процесів, а й встановлення нових зв'язків і відносин між елементами організації, нової ідеології управління підприємством, тобто формування нової організаційної культури.

Реінжиніринг передбачає зміни в політиці оплати праці та винагороди працівників, характері контролю за процесами, в робочій одиниці, що посилює взаємозв'язок і взаємодію працівників організації, сприяє досягненню синергетичного ефекту в результаті

реалізації синергетичного механізму формування та розвитку організаційної культури в фірмі.

Формування і розвиток організаційної культури з позицій реінжинірингу повинні здійснюватися як єдиний комплексний процес. Даний процес прямо охоплює багато сфер діяльності організації: здійснення зв'язку з громадськістю, управління персоналом; формування культури виробництва, реалізації продукції, структуру управління і т. ін. З проблемою самоорганізації системи тісно пов'язане питання так званих «систем здатних самонавчатися». Для того, щоб організація розвивалася, необхідно, щоб вона мала здатність до змін, орієнтувалася на постійні нововведення. Система здатна самонавчатися – це система, яка здійснює якісні зміни внаслідок зміни умов зовнішнього і внутрішнього середовища.

Основними рисами самонавчальної культури є орієнтація на внутрішнє середовище, на близьке майбутнє, на поставлені завдання в поєднанні з високою увагою до відносин; поєднання колективізму та індивідуалізму; різноманітність субкультур; системне мислення; сприйняття людини як здібної до змін; прогнозування проблем, на відміну від організацій, де відбувається реакція на події, що вже відбулися [8].

Системи здатні навчатися і самонавчатися організації неможна розглядати без самонавчальної культури. Необхідною і достатньою умовою існування організації, що навчається є формування і розвиток в ній культури, орієнтованої на постійні нововведення, зміни, впровадження, проведення досліджень, оскільки навчання, дослідження, творчість є невід'ємною частиною такої культури, її суттю, основною цінністю. В сучасних умовах формування і розвиток інноваційної культури як основного чинника якісно нового рівня розвитку системи забезпечує можливість самоорганізації.

Висновки. Реалізація процесу формування та розвитку організаційної культури вимагає визначення загальних напрямків її розвитку, зміни її цілей, що переслідує організація, формуючи і розвиваючи свою культуру. Тому для кожного конкретного підприємства дуже важливий вибір найбільш раціональної стратегії формування та розвитку організаційної культури.

Результати, отримані в ході аналізу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, можуть бути використані керівниками організацій в процесі формування організаційної культури з метою нівелювання негативного впливу, посилення позитивного впливу факторів, що дозволить створити культуру, найбільш відповідну внутрішньому середовищі і зовнішніх умов.

Література.

1. **Буданов В.Г.** Принципы синергетики и управление риском / **В.Г. Буданов** // Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности / **В.Г. Буданов**. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. – С. 86-98.
2. **Васильев О.** Синергетичні підходи в економічній теорії / **О. Васильев** // Економіка України. – 2007. – № 5. – С. 75-78.
3. **Войцехович В.Е.** Синергетическая концепция фракталов (социальные и философские основания) / **В.Е. Войцехович** // Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. – С. 141-156.
4. **Данилов Ю.В.** Герман Хакен о синергетике / **Ю.В. Данилов** // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве / **Ю.В. Данилов**. – М. : Прогресс-Традиция, 2002. – С. 22-27.
5. **Каган М.С.** Синергетическая парадигма – диалектика общего и особенного в познании различных сфер бытия / **М.С. Каган** // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – М. : Прогресс-Традиция, 2002. – С. 28-49.
6. **Курдюмов С.П.** Структуры будущего: синергетика как методологическая основа футурологии. Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве / **С.П. Курдюмов, Е.Н. Князева**. – М.: Прогресс – Традиция, 2002. – С. 109-125.
7. **Могильний О.М.** Регулювання аграрної сфери / **Олексій Миколайович Могильний**. – Ужгород: «ІВА»; Національна Академія Наук України; Інститут економічного прогнозування, 2005. – 400 с.
8. **Пасемко Г. П.** Синергетичні аспекти регулювання аграрних відносин: питання методології / **Г. П. Пасемко** // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. – № 2 (36). – С. 32-41.
9. **Prigogine I.** The Die is Not Cast. / **I. Prigogine** // Futures. Bulletin of the World futures Studies Federation. – Vol. 25. – № 4. – January 2000. – P. 17-19.
10. **Романов В.А.** Креативные аспекты социальной самоорганизации и социального управления / **В.А. Романов** // Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. – С. 59-71.
11. Синергетике 30 лет. Интервью с профессором Г. Хакеном. Проведено **Е.Н. Князевой** // Вопросы философии. – 2000. – № 3. – С. 53-61.
12. **Хакен Г.** Синергетика и некоторые ее применения в психологии / **Г. Хакен** // Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве. – М. : Прогресс-Традиция, 2002. – С. 296-307.

References.

1. **Budanov V.G.** (2003). *Printsipyi sinergetiki i upravlenie riskom. Sinergeticheskaya paradigma. Chelovek i obschestvo v usloviyah nestabilnosti.* [Principles of Synergetics and Risk Management. Synergetic paradigm. Man and society in conditions of instability]. Moscow: Progress-Tradition, pp. 86-98 [in Russian].

2. **Vasiliev O.** (2007). Sinergetichni pidhodi v ekonomichniy teoriiy [Synergetic Approaches in Economic Theory]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, No 5, pp. 75-78 [in Ukrainian].

3. **Voytsekhovich V.E.** (2003). *Sinergeticheskaya kontseptsiya fraktalov (sotsialnyie i filosofskie osnovaniya). Sinergeticheskaya paradigma. Chelovek i obschestvo v usloviyab nestabilnosti* [Synergetic concept of fractals (social and philosophical grounds). Synergetic paradigm. Man and society in conditions of instability]. Moscow: Progress-Tradition, pp. 141-156 [in Russian].

4. **Danilov Y.V.** (2002). *German Haken o sinergetike. Sinergeticheskaya paradigma. Nelineynoe myshlenie v nauke i iskusstve* [Herman Haken about synergetics. Synergetic paradigm. Nonlinear thinking in science and art]. Moscow: Progress-Tradition, pp. 22-27 [in Russian].

5. **Kagan M.S.** (2002). *Sinergeticheskaya paradigma – dialektika obschego i osobennogo v poznanii razlichnyih sfer byitiya. Sinergeticheskaya paradigma. Nelineynoe myshlenie v nauke i iskusstve* [Synergetic paradigm - the dialectic of the general and special in the cognition of various spheres of being. Synergetic paradigm. Nonlinear thinking in science and art]. Moscow: Progress-Tradition, pp. 28-49 [in Russian].

6. **Kurdyumov S.P., Knyazeva E.N.** (2002). *Strukturyi buduschego: sinergetika kak metodologicheskaya osnova futurologii. Sinergeticheskaya paradigma. Nelineynoe myshlenie v nauke i iskusstve* [Structures of the Future: Synergetics as a Methodological Basis of Futurology. Synergetic paradigm. Nonlinear thinking in science and art]. Moscow: Progress-Tradition, pp. 109-125 [in Russian].

7. **Mogilny O.M.** (2005). *Regulyuvannya agrarnoyi sferi* [Regulation of agrarian sphere]. Natsionalna Akademiya Nauk Ukraini/ Institut ekonomichnogo prognozuvannya. Uzhhorod: «IVA», p. 400 [in Ukrainian].

8. **Pasemko G.P.** (2009). Sinergetichni aspekti regulyuvannya agrarnih vidnosin: pitannya metodologiyi [Synergetic aspects of regulation of agrarian relations: the question of methodology]. *Actual problems of public administration - Actual problems of public administration*, No 2 (36), pp. 32 – 41 [in Ukrainian].

9. **Prigogine I.** (2000). The Die is Not Cast. Futures. Bulletin of the World futures Studies Federation. Vol. 25, No 4, pp. 17-19 [in English].

10. **Romanov V.L.** (2003). *Kreativnyie aspektyi sotsialnoy samoorganizatsii i sotsialnogo upravleniya. Sinergeticheskaya paradigma. Chelovek i obschestvo v usloviyab nestabilnosti* [Creative aspects of social self-organization and social management. Synergetic paradigm. Man and society in conditions of instability]. Moscow.: Progress-Tradition, pp. 59-71 [In Russian].

11. **Knyazeva E.N.** (2000). Sinergetike 30 let. Intervyu s professorom G. Hakenom. Provedeno E.N. Knyazevoy [Synergetics is 30 years. Interview with Professor G. Haken. Conducted by E.N. Knyazeva]. *Voprosyi filosofii - Issues of Philosophy*. No 3. Pp. 53-61 [in Russian].

12. **Haken G.** (2002). *Sinergetika i nekotoryie ee primeneniya v psikhologii. Sinergeticheskaya paradigma. Nelineynoe myshlenie v nauke i iskusstve* [Synergy and some of its applications in psychology. Synergetic paradigm. Nonlinear thinking in science and art]. Moscow: Progress - Tradition, pp. 296-307 [In Russian].

Анотація.

Волошин Ю.Ю. Синергетичні аспекти формування та розвитку організаційної культури в сільськогосподарських підприємствах.

Розглядаються основні поняття і принципи синергетики, які можуть бути використані при формуванні і розвитку організаційної культури сільськогосподарських підприємств. Використовуючи системний підхід, встановлено, що організаційна культура, як частина культури людського суспільства, є системою, що здатна самоорганізуватися. Визначено, що синергетичний механізм формування і розвитку організаційної культури проявляється через встановлення і посилення взаємозв'язку і взаємодії елементів соціально-економічної системи. Структурні підрозділи організації та працівники пов'язують свої приватні цілі із загальною метою організації, і вступають у співпрацю для найкращого досягнення цієї мети.

Ключові слова: синергетика, еволюціонуюча системи, біфуркація, флуктуація, сільськогосподарське підприємство, організаційна культура.

Аннотация.

Волошин Ю.Ю. Синергетические аспекты формирования и развития организационной культуры в сельскохозяйственных предприятиях.

Рассматриваются основные понятия и принципы синергетики, которые могут быть использованы при формировании и развитии организационной культуры сельскохозяйственных предприятий. Используя системный подход, установлено, что организационная культура, как часть культуры человеческого общества, является системой, которая способна к самоорганизации. Определено, что синергетический механизм формирования и развития организационной культуры проявляется через установление и усиление взаимосвязей и взаимодействия элементов социально-экономической системы. Структурные подразделения организации и работники связывают свои частные цели с общей целью организации и вступают в сотрудничество для наилучшего достижения цели.

Ключевые слова: синергетика, эволюционирующие системы, биуркация, флуктуація, сельскохозяйственное предприятие, организационная культура.

Abstract.

Voloshin Y.Y. Synergetic aspects of the formation and development of organizational culture at agricultural enterprises.

The article considers the basic concepts and principles of synergetic, which can be used in the formation and development of organizational culture of agricultural enterprise. Using a systematic approach, it has been established that organizational culture, as part of the culture of human society, is a system capable of self-organizing. It is determined that the synergetic mechanism of formation and development of organizational culture is appears through the establishment and strengthening of the relationship and interaction of elements of the socio-economic system. The organizational units and employees associate their private goals with the general purpose of the organization, and engage in collaboration to achieve this goal in the best way.

Key words: synergetic, evolving systems, bifurcation, fluctuation, agricultural enterprise, organizational culture.